



ARBEIDS- OG ORGANISASJONSPSYKOLOGI

Studieplan Arbeidspsykologi (PSYK104, 15 studiepoeng)

Studieplan Organisasjonspsykologi (PSYK103, 15 studiepoeng)

Generelt mål

Innføringsenheten i Arbeids- og organisasjonspsykologi gir en skolering i sentrale teorier og perspektiver innen dette psykologiske emneområdet. Faget er modulisert, og består av 2 deler: Arbeidspsykologi og Organisasjonspsykologi, hver på 15 studiepoeng. Det arrangeres separate eksamener i de to modulene. Den anbefalte litteraturlisten er også forskjellig.

Organisasjonspsykologi fokuserer primært på studiet av organisasjoner og grupper, og ledelsen av disse. Arbeidspsykologi konsentrerer seg om studiet av arbeid, den enkelte sitt forhold til arbeid og sine nærmeste kolleger. Organisasjonspsykologien er således mest makro-orientert av de to disiplinene. Det er mange fellestrekk mellom arbeidspsykologi og organisasjonspsykologi som psykologiske disipliner. Mye av den teoretiske basis overlapper. Et viktig siktemål med innføringsenheten er å bevisstgjøre studentene på de deler av arbeids- og organisasjonspsykologien som er vitenskapelig fundert, ved at nyere empiri vektlegges i undervisningen. Arbeidspsykologi og Organisasjonspsykologi er komplementære moduler, dvs. ment å utfylle hverandre. De kan imidlertid også leses hver for seg, ved at man for eksempel velger å studere kun arbeidspsykologi. Arbeidspsykologi og Organisasjonspsykologi er begge helt sentrale moduler i Bachelor-programmet i arbeids- og organisasjonspsykologi, men kan også leses av personer som ikke er opptatt på programmet.



Studieplan

PSYK103: Organisasjonspsykologi

(15 studiepoeng)

Generelle læringsmål

Organisasjonspsykologi gir en skoloring i sentrale teorier og perspektiver innen det organisasjonspsykologiske fagområdet. Organisasjonspsykologi fokuserer primært på studiet av organisasjoner og grupper, og ledelsen av disse. Et viktig siktemål er å bevisstgjøre studentene på de deler av organisasjonspsykologien som er vitenskapelig fundert, ved at nyere empiri vektlegges i undervisningen.

Spesifikke læringsmål

1. Psykologisk organisasjonsteori

Studenten skal kunne redegjøre for:

- Ulike modeller for organisering av arbeid og mennesker og hvordan ulike organisasjonstrukturer påvirker mennesker, med vekt på byråkratiets dysfunksjoner
- Grunnleggende antakelser om mennesker i organisasjoner og arbeid
- Utviklingen i synet på fenomenet arbeid og organisering
- Forholdet mellom teknologi, strukturer, sosiale forhold, og hvordan disse påvirkes gjensidig og hvordan de samlet påvirker ansattes opplevelser og organisasjoners effektivitet
- Kjennetegn ved produktive organisasjoner
- Hvordan teori og kunnskap fra faget i liten grad omsettes til praksis
- Årsaker til at enkelte virksomheter nøler med å ta i bruk kunnskaper fra organisasjonspsykologi

- Forskningsresultater om metoder for utvikling av produktive virksomheter
- De mest vanlige måtene å forstå begrepet ”kjønn” i arbeids- og organisasjonspsykologi
- Sentrale problemstillinger og perspektiver vedr. kvinne- og kjønnsforskningen i arbeidslivet

2. Kommunikasjon i organisasjoner

Studenten skal kunne redegjøre for:

- Action Science som et redskap for å sikre effektiv kommunikasjon
- Funksjonell og dysfunksjonell kommunikasjon i organisasjoner
- Hvordan slik kommunikasjon oppstår, og hvorfor
- Det sentrale begrepsapparatet i Action Science sin måte å analysere kommunikasjon
- Hvordan dysfunksjonell kommunikasjon kan snues til å bli mer funksjonell
- Sammenhengen mellom kommunikasjon, læring og omstilling i organisasjoner
- Sentrale kjennetegn ved to-veis kommunikasjon
- Betingelser for god kommunikasjon på arbeidsplassen

3. Endring i organisasjoner: Organisasjonsutvikling, læring eller omstilling?

Studenten skal kunne redegjøre for:

- Hva som kjennetegner begrepet organisasjonsutvikling
- De sentrale arbeidsmetodene og prosessene innen OU tradisjonen
- Aksjonsforskning som sentral del av organisasjonsutvikling
- Suksesskriterier i OU
- Lederutvikling som del av OU
- Begrepene organisasjonslæring, dobbelkrets og enkelkretslæring og sentrale problemstillinger i sammenheng med dette
- Sammenhengen mellom teknologi og læring i organisasjoner
- Psykologiske elementer i organisasjonslæring, med særlig vekt på persepsjon, kognisjon og kommunikasjon
- Prinsippene for erfaringslæring slik de beskrives av Action Science og av Kolb's lærings sirkel
- Arbeidslivets historiske utvikling
- Teknologiens og kunnskapens betydning for arbeidslivet
- Paradigmeskiftet fra industrialisering til postindustrialisme
- Kunnskapsarbeideren, ledelse og organisering
- Organisatorisk endring: modeller og strategier
- Likheter og forskjeller mellom organisatorisk omstilling og organisasjonsutvikling, organisasjonslæring
- Motstand mot endring og faktorer som påvirker dette

- Omstilling som læringsprosess; kognitive kart og kompetanser
- Stress og stressmestring i forbindelse med omstilling
- Hvordan omstilling påvirker de ansatte
- Hvordan en omstillingsprosess kan tilrettelegges for å sikre medarbeideres trivsel og motivasjon

4. Konflikt og konflikthåndtering

Studenten skal kunne redegjøre for:

- Konfliktbegrepet i arbeidslivssammenheng
- Konflikters årsaker
- Konflikters innhold og konsekvenser
- Sentrale modeller for å forstå konflikters forløp
- Håndtering av konflikter fra ulike perspektiver
- Hvordan prinsipper for god kommunikasjon kan brukes til å forebygge og håndtere konflikter på arbeidsplassen

5. Ledelse og ledelsestenkningens historie

Studenten skal kunne redegjøre for:

- Grunnleggende antakelser og verdisyn i forhold til mennesker i arbeid
- De mest *sentrale* teoriene om ledelse i historisk perspektiv
- Ledelse- og lederbegrepet
- Lederes jobbatferd, mulige årsaker og konsekvenser
- De viktigste teoriene innenfor situasjonsstyrt ledelse og de mest sentrale innvendingene mot nytteverdien av disse teoriene
- Begrepene transformasjonsledelse og transaksjonsledelse
- Hvilke utfordringer kunnskapsarbeid og kompetente medarbeidere byr på for ledere som har ansvar for slik arbeidskraft
- Forholdet mellom kunnskapsarbeid og motivasjon
- Typer medarbeidere og hvilke lederstiler disse er assosiert med
- Hvordan forholde seg til produktivitet i kunnskapsintensivt arbeid

6. Organisasjonskultur og organisasjonsklima

Studenten skal kunne redegjøre for:

- Hva vi forstår med begrepet organisasjonskultur
- Forskjeller og likheter mellombegrepene organisasjonskultur og -klima
- Hvordan organisasjonskulturer oppstår og utvikles
- Hvilke funksjoner en organisasjonskultur har for arbeidsfellesskapet

- Hvordan organisasjonskultur påvirker endringer og omstillinger i organisasjoner
- Hvordan ledere kan påvirke en organisasjonskultur
- Universell versus partikulære kjennetegn ved organisasjonskulturer
- Konkurrerende verdier Modellen for organisasjonskultur

7. Danning og utvikling av grupper og team på arbeidsplassen

Studenten skal kunne redegjøre for:

- Ulike typer grupper i organisasjoner
- Strukturer og prosesser i grupper som påvirker både gruppens og organisasjonens produktivitet
- Kjennetegn ved effektive grupper
- Hvordan grupper dannes og utvikles
- Forskjellen mellom grupper og team
- Fordeler og ulemper ved grupper og team
- Ulike problemer som kan oppstå mellom grupper i en organisasjon

Undervisningsform

Undervisningen blir gjennomført i 12 undervisningsbolker á 3 timer. I tillegg arrangeres et 12 timers (2 dager) erfaringsbasert undervisningsopplegg i smågrupper. Denne undervisningen foregår i grupper på 10 studenter. Studentene oppfordres og forventes å danne studentstyrte kollokviegrupper. Undervisningen blir gitt hvert vårsemester, første gang våren 2004. All undervisning er frivillig. Deltagelse på undervisningen i grupper fordrer bindende påmelding i forkant og gjennomføring av samtlige 12 timer. Informasjon om dette og påmelding til gruppene foretas i forbindelse med orienteringsmøtet.

Evaluering

Studentene skal evaluere undervisningen minst en gang i semesteret.

Anbefalt litteratur/pensum

Pensum og litteraturforslag er på ca. 1000 sider.

Vurderingsform/Eksamen

Eksamen består av en skriftlig individuell 7-dagers hjemmeeksamen der studentene skal besvare 1 av 2 oppgaver. Det benyttes gradert karakterskala. Eksamen arrangeres hvert semester.

Forkunnskapskrav

For å kunne melde seg opp til eksamen i emnet må man ha generell studiekompetanse eller oppfylle kravene til realkompetanse. Ut over dette er det ingen særskilte krav til forkunnskaper.

Vedlegg til studieplan

PS103 Organisasjonspsykologi

ANBEFALT LITTERATUR 2004 (NUMMERERT)

BØKER

1. Innføring i organisasjonspsykologi. Bok 1

Fischer, G. og Sortland, N. Innføring i organisasjonspsykologi.

Oslo: Tano, 3. utg. 2001 (300 s.)

Kap. 1. Hva er organisasjonspsykologi? (1.)

Kap. 2. Antakelser om organisasjoner og mennesker (2.)

Kap. 3. Fra observasjon til handling (3.)

Kap. 4. Verdisyn og menneskesyn (4.)

Kap. 5. Organisasjonskultur (5.)

Kap. 6. Organisasjonslæring (6.)

Kap. 7. Organisasjonsutvikling (7.)

Kap. 8. Ledelse (8.)

2. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bok 2

Raaheim, A. (2000). Mellommenneskelig kommunikasjon, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (9.)

Sortland, N., Einarsen, S. (2000). Mellommenneskelige konflikter: årsaker og kommunikasjonsmønstre, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (10.)

Forslin, J. (2000). Regenerativt arbete, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (11.)

Dyregrov, A. (2000). Lederskap i krise og omstilling, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (12.)

Einarsen, S., Schulze, O-C. (2000). Å redusere bedriftens sykefravær: et håpløst prosjekt? i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (13.)

Glasø, L. (2000). Konsulentrollen, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (14.)

3. Organisasjonskultur. Bok 3

Bang, H. (1995). Organisasjonskultur. 3. utg (eller nyere utgaver). Oslo: TANO forlag. 180 sider. (15.)

KOMPENDIET

4. Psykologisk organisasjonsteori

Bjørvik, K.I. & Haukedal, W. (1997). Arbeids- og lederpsykologi. Kap. 10. Litt om organisasjoner, side 362-400. Oslo: Cappelen Akademisk forlag. (39 sider) (16.)

Einarsen, S. (1997). Organisasjonpsykologi, i Nielsen, G.H. & Raaheim, K. (ed). En innføringsbok i psykologi for universiteter og høyskoler, kap. 25, side 552-573. Oslo: Cappelen Akademisk forlag. (21 s) (17.)

Levin, M., Fossen, Ø. & Gjersvik, R. (1994). Ledelse og teknologi. Kap. 7: Organisasjonsstruktur, side 147-178. Oslo: Universitetsforlaget. (18.)

5. Organisasjonsutvikling og organisatorisk omstilling

Goodstein, L.D., Burke, W.W. (1991). Creating successful organizational change. *Organizational Dynamics*, spring, 5-17 (10 sider). (19.)

Gustavsen, B. (1990). Strategier for utvikling i arbeidslivet. Oslo: TANO forlag. Kap. 4: Noen historiske linjer: den sosio-tekniske skole (side 69-91). (22 s.) (20.)

Hellesøy, O.H. (1990): Stress og mestring ved omstrukturering i arbeidslivet. Foredrag ved åpningen av Institutt for bedriftsmedisin. Universitetet i Bergen, 19.april 1990. *Norsk Bedriftshelsetjeneste*, 1990, 11, s. 171-183 (26 s.) (21.)

King, N., Anderson, N. (1998). Innovation and change in organizations. Kap. 7: Organization development, side 129-155. London: Routledge (26 sider). (22.)

Latham, G.P., Seijts, G.H. (1998). Management development, i Drenth J.D, Thierry, H., de Wolff, C.J. *Personnel psychology. Handbook of Work and Organizational Psychology*, vol 3., side 257-272. London: Psychology Press (13 sider). (23.)

Robbins, S.P. (1998). *Organizational behaviour*. Kap. 17: Organizational change and stress management, side 625-664 (39 sider). (24.)

6. Aksjonsvitenskap (Action Science) og organisasjonslæring

Argyris, C. (1987). Når lederne viser "dyktig udyktighet". *Norsk Harvard*, 4. kvartal 1987, s. 68-74 (7 s.) (25.)

Argyris, C.: The executive mind and double-loop learning. *Organization Dynamics*, Amacom, 1982, s. 5-22 (20 s.) (26.)

Baklien, B. (1993). *Organisatorisk læring og omstilling*. I: Nordhaug, O. et.al. *Kompetansestyring*. Oslo (1993) (2. utg.), Tano Forlag. (27.)

Maier, G. W., Prange, C., & Rosenstiel, L. V. (2001). Psychological perspectives of organizational learning, i Dierkes, M., Antal, A. B., Child, J. & Nonaka, I., red. Organizational learning and knowledge, side 14-34. Oxford: University Press. (20 s.) (28.)

7. Gruppedynamikk og kommunikasjon: individ og organisasjon

Forsyth, D. R. (1999). *Group dynamics* (3 ed.). Belmont: Brooks Cole - Wadsworth. Kap. 1: The science of group dynamics , side 1-26 (25 s.)

Furnham, A. (1997). The psychology of behaviour at work; Kap. 10: Group dynamics (428-469). London: Psychology Press (41 s). (29.)

8. Ledelse – en innføring

Grønhaug, K., Hellesøy, O.H. & Kaufmann, G. (2001). Ledelse i teori og praksis. Kap. 2: Hva er ledelse (side 25-50). Bergen: Fagbokforlaget. (25 s.) (30.)

Matthiesen, S. B. (2002). Situasjonsbestemt ledelse – keiserens nye klær? i Skogstad, A. & Einarsen, S., red. Ledelse på godt og vondt. Effektivitet og trivsel, side 289-309. Bergen: Fagbokforlaget. (20 s.) (31.)

Northouse, P.G. (1997). Leadership. Theory and practice. Kap. 4. Situational approach, side 53-73. (20 sider) (32.)

Skogstad, A. & Einarsen, S. (2002). Effektiv ledelse: En gjennomgang av det 20. århundres viktigste perspektiver, i Skogstad, A. & Einarsen, S., red. Ledelse på godt og vondt. Effektivitet og trivsel, side 15-38. Bergen: Fagbokforlaget. (20 s.) (33.)

9. Interpersonlige konflikter og konflikthåndtering

Baron, R.A., Kap. 10: Conflict in Organizations. In Murphy, K.R. & Saal, F.E. (1990). Psychology in the organizations. Integrating science and Practice, Lawrence Erlbaum, Hillsdale, New Jersey. (18 s.) (34.)

Kindler, H.S. (1995). Managing conflict and disagreement constructively. I Pfeiffer, J.W. The 1995 Annual. Volume 1, Training, side 169-174.. San Diego, Ca: Pfeiffer & Co. (5 sider) (35.)

Jacobsen, D. I. , Thorsvik, J. (2002). Hvordan organisasjoner fungerer. Bergen: Fagbokforlaget. Kap. 5: Makt og konflikt i organisasjoner (side 155-185) (30s) (36.)

Van de Vliert, E. (2001). Description, explanation, and prescription of intragroup conflict behaviours, i Turner, M. E. Groups at work: Theory and Research, side 267-297. Mahwah: New Jersey, 2001. (30s) (37.)

Forelesningsliste PSYK103 Organisasjonspsykologi *)

Alfabetisert

1. Action Science - et redskap for effektiv kommunikasjon
 2. Kjønn, arbeidsliv og ledelse
 3. Endringer i arbeidslivet - står vi foran et 'tidevannsskille'?
 4. Kommunikasjon: individ og organisasjon
 5. Konflikt og konflikthåndtering
 6. Ledelsestenkningens historie – fra Scientific Management til karismatiske ledere (sentrale lederteorier)
 7. Lederutfordringer i kunnskapssamfunnet
 8. Omstilling og nedbemanning: Individuelle reaksjoner og organisatorisk beredskap
 9. Organisasjonskultur og organisasjonsklima- retningsgiver og energikilde i arbeidsfellesskapet
 10. Organisasjonslæring. Kan en organisasjon lære?
 11. Organisasjonsteori vinklet psykologisk
 12. Organisasjonsutvikling - sentrale begrep
 13. Situasjonsbestemt ledelse – en intuitiv ledelsesmodell
- + Gruppedager (erfaringsbasert læring i smågrupper)

*) Forelesningslisten er tentativ. Det vil bli forelest over minimum 12 av temaene.