



## **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**

# **PSYK104: Arbeidspsykologi**

**(15 studiepoeng)**

### **Generelle læringsmål**

Arbeidspsykologi gir en skoloring i sentrale teorier og perspektiver innen det arbeidspsykologiske fagområdet. Arbeidspsykologi konsentrerer seg om studiet av arbeid, den enkelte sitt forhold til arbeid og sine nærmeste kolleger. Et viktig siktemål er å bevisstgjøre studentene på de deler av arbeidspsykologien som er vitenskapelig fundert, ved at nyere empiri vektlegges i undervisningen.

### **Spesifikke læringsmål**

#### **1. Psykososialt arbeidsmiljø**

Studenten skal kunne redegjøre for:

- Arbeidets dobbeltside: belastning og utvikling
- Hva vi forstår med begrepet psykososiale faktorer på arbeidsarenaen
- Ulike perspektiver på begrepet psykososialt arbeidsmiljø, så som stressperspektiv og motivasjonsperspektivet
- Ulike modeller for psykososiale faktorer, herunder de psykologiske jobbkrav, jobbkjennetegn modellen og Krav-kontroll modellen
- Psykososiale forhold sin betydning for jobbtrivsel og helse
- Arbeidsmiljøloven med spesiell vekt på paragraf 12, den såkalte psykososialparagrafen
- Ulike virkemidler for arbeidsmiljøutvikling, herunder bruken av surveyundersøkelser ('survey-feedback' metodikk), søkekonferanser og dialogmetoder
- Ulike metoder for internkontroll og kvalitetsstyring av arbeidsmiljø

## 2. Jobb og familie

Studenten skal kunne redegjøre for:

- Ulike modeller for å forstå dynamikken mellom familie- og arbeidsliv, så som balansemodellen og ”spill-over”-modellen
- Ulike jobb/familie konstellasjoner og mulige effekter av disse
- Mulige individuelle, organisatoriske og samfunnsmessige tiltak for å lette og forebygge jobb/familie problemer

## 3. Jobbtilfredshet

Studenten skal kunne redegjøre for:

- Begrepet jobbtilfredshet
- Ulike teorier og modeller for å forstå jobbtilfredshet
- Årsaker til og konsekvenser av jobbtilfredshet
- Begrepet organisasjonstilhørighet
- Mulige sammenhenger mellom jobbtilfredshet, livstilfredshet, jobbinvolvering og organisasjonstilhørighet
- Mulige sammenhenger mellom jobbtilfredshet og effektivitet, og mellom jobbtilfredshet og ansattes helse (herunder sykefravær)

## 4. Motivasjon i jobbsammenheng

Studenten skal kunne redegjøre for:

- Hva arbeidsmotivasjon er
- De mest *sentrale* motivasjonsteoriene i jobbsammenheng
- Forholdet mellom motivasjon og produktivitet
- Forskjellene mellom innholds- og prosessteorier
- Ekstrarolleatferd som følge av indre motivasjon; arbeidsglede

## 5. Betydningen av det sosiale samspill for trivsel og helse i arbeidssammenheng

Studenten skal kunne redegjøre for:

- Hva vi forstår med begrepet sosial støtte
- Kvantitative aspekter ved sosial støtte (sosiale nettverk)
- Ulike former for sosiale støtte
- Sammenhenger mellom sosial støtte og helse; nærmere bestemt direkte effekt og buffer hypotesen.
- Negative effekter av sosial støtte
- Begrepene mobbing og seksuell trakassering på arbeidsplassen
- Ulike årsaker til mobbing i arbeidslivet

- Utviklingsforløpet av mobbing i arbeidslivet
- Konsekvenser av mobbing for den enkelte og for organisasjonen
- Forebygging og håndtering av mobbing på arbeidsplassen
- Hva vi forstår med begrepet sosial støtte
- Kvantitative aspekter ved sosial støtte (sosiale nettverk)
- Ulike former for sosiale støtte
- Sammenhenger mellom sosial støtte og helse; nærmere bestemt direkte effekt og buffer hypotesen.
- Negative effekter av sosial støtte
- Humor på arbeidsplassen
- Positive og negative sider ved bruk av humor på arbeidsplassen.

## 6. Individuelle forskjeller

Studenten skal kunne redegjøre for:

- Hva vi mener med begrepet personlighet
- Personlighetsteoriens plass i arbeidspsykologien
- De mest sentrale trekkteoriene, herunder særlig fem-faktor teorien
- Forholdet mellom person- og situasjonsfaktorer
- Forholdet mellom personlighet og organisasjonsatferd
- Personlighetens betydning for stress og mestring
- Individuelle preferanser, og hvordan disse kommer til uttrykk
- Jungs modell for typeforståelse
- Hvordan måle personlighet og metodologiske problemer i denne forbindelse
- I hvilken grad personlighets tester kan benyttes ved utvelgelse ledere og medarbeidere
- Betydningen av kjønn i arbeidsliv og ledelse

## 7. Stress og helse i arbeidslivet

Studenten skal kunne redegjøre for:

- Hva vi forstår med begrepet stress
- Sentrale modeller for stress i organisasjoner
- Stress hos ledere spesielt
- Hva vi forstår med begrepet mestring
- Sentrale modeller for mestring i organisasjoner
- Mulige tiltak i forhold til å redusere stress på arbeidsarenaen
- Stress under omstilling og nedbemanning
- Begrepet utbrenthet
- Utbrenthet i lys av stressmodeller
- Årsaker til og konsekvenser av utbrenthet
- Individuelle egenskaper sin betydning for utbrenthet
- Hvordan måle utbrenthet, og metodiske problemer i den forbindelse

- Forebygging og behandling av utbrenthet
- Sykefravær som fenomen
- Teorier om sykefravær med spesiell vekt på Steers og Rhodes fraværsmo­dell
- Ulike måter å måle fravær, og konsekvensene av disse
- Mulige sammenhenger mellom arbeidsmiljø/trivsel og sykefravær
- Ulike tiltak for å redusere sykefravær i arbeidet
- Helsefremming i arbeidslivet
- Hva forstår vi med begrepet arbeidsledighet. Sentrale forståelses­perspektiv.
- Sammenhengen mellom arbeidsledighet og helse

## **Undervisningsform**

Undervisningen blir gjennomført i 12 undervisningsbolker á 3 timer. I tillegg arrangeres et eksamensseminar på 3 timer. Undervisningen blir gitt hvert vårsemester. Undervisningen er ikke obligatorisk.

## **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 skoleeksamen på 4 timer hvor 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

# PSYK104 Arbeidspsykologi (2004)

## ANBEFALT LITTERATUR (NUMMERERT)

### BØKER

---

#### 1. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bok 1

---

Skogstad, A. (2000). Psykososiale faktorer i arbeidet, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (1.)

Kaufmann, A. (2000). Hvor ble det av individet i organisasjonen? i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (2.)

Haukedal, W. (2000). Ledelse og kunnskapsarbeid: Motivering av autonome medarbeidere, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (3.)

Knardahl, S. (2000). Arbeid, stress og helse, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (4.)

Thuen, F. (2000). Motsetninger mellom arbeid og hjem. Den nye, store arbeidsbelastningen, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (5.)

Matthiesen, S. (2000). Ildsjeler brenner ikke evig - om utbrenthet i arbeidslivet, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (6.)

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. (7.)

Sandal, G. M. (2000). Personlighetstester og utvelgelse av ledere, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (8.)

Aarø, L.E. (2000). Helsefremmende arbeid i arbeidslivet, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget, side 333-359 (26s). (9.)

---

## 2. Mobbing og harde personkonflikter. Bok 2

---

Einarsen, S., Raknes, B.I, Matthiesen, S.B., Hellesøy, O.H. (1994, eller nyere opptrykk). Mobbing og Harde Personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen

*Kap. 0. Innledning. Mobbing og harde personkonflikter - et fenomen i tiden (s. 11-22)*

*( 10.)*

*Kap. 2. Mobbing - omfang og utbredelse (s.57-77) ( 11.)*

*Kap. 6. Noen perspektiver på personkonflikter og mobbing i arbeidslivet (s. 104-121)*

*( 12.)*

*Kap. 8. Utvikling av harde personkonflikter og mobbing (s. 145-160) ( 13.)*

*Kap. 10. Forebygging av mobbing og destruktive personkonflikter - med basis i forskning og fagkunnskap (s. 184-218) ( 14.)*

*Kap. 11. Å håndtere mobbing og personkonflikter - tiltaksarbeid i den enkelte organisasjon (s. 197-224). (15.)*

*Kap. 12. Å støtte og hjelpe et offer (s. 225-237). (16.)*

---

## 3. Individuelle preferanser (personlighet). Bok 3

---

Ringstad, H., Ødegaard, T. (1999). Typeforståelse. Jungs typepsykologi og Myers-Briggs Type Indicator - en praktisk innføring. Bergen: Optimas Organisasjonspsykologene. (68 sider) ([www.optimas.no](http://www.optimas.no)) (17.)

---

## 4. Psykososial kartlegging. Bok 4

---

Ebeltoft, A. (1993). *Hvordan kartlegge psykososialt arbeidsmiljø og få i gang aktivitet. En veileder*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. (113 s.) ( 18.)

## **KOMPENDIUM Arbeidspsykologi**

---

### **5. Psykososiale faktorer og arbeidsmiljø**

---

Agervold, M. (1998). Det psykososiale arbeidsmiljø. Arbeidsmiljømodeller. Psykososialt arbeidsmiljø (130-174) (44s). (19.)

Fischer, G. og Sortland, N. Innføring i organisasjonspsykologi. Oslo: Tano, 3. utg. 2001  
Kap. 9. Enkeltindividet i organisasjonen ( 20.)

Knardahl, S. (1998). Kropp og sjel. Psykologi, biologi og helse. Kap. 9: Arbeid og helse (side 220-236. Oslo: Universitetsforlaget. (16 sider) (21.)

Skogstad, A. (2002). Helsebringende og sykdomsfremkallende sykdomskulturer, i Roness, A., Matthiesen, S.B., red. Utbrent. Krevende jobber – gode liv? Side344-365, 406-408. Bergen: Fagbokforlaget. (21 s.) ( 22.)

Thorsrud, E., & Emery, F. E. (1970). Mot en ny bedriftsorganisasjon. Oslo: Johan Grundts Tanum Forlag. Kap. 1, del 3: Psykologiske jobbkrav (side 19-30) (11 s.) ( 23.)

---

### **6. Motivasjon og jobbtilfredshet**

---

Berry, L.M. & Houston, J.P. (1993). Satisfaction with work. I: Berry, L.M. & Houston, J.P. (1993). Psychology at work. s. 286-323 (38 s.) ( 24.)

Huczynski, A. & Buchanan, D., 2001. Organizational behaviour. An introductory text. Kap. 8: Motivation, side 236-267. London: Prentice Hall. (31 s.) ( 25.)

Locke, E. A. (2001). Motivation by goal setting, i Golembiewski, R. T., red. Handbook of Organizational Behavior, side 43-56. New York: Marcel Dekker. (12 s.) ( 26.)

Robbins, S. P. Organizational behaviour, 9<sup>th</sup> ed. Kap. 7: Motivation: From concept to applications. New Jersey: Prentice Hall. (18 s.) ( 27.)

## **7. Stress og utbrenthet, mestring av stress, sykefravær**

Hellesøy, O. (1990). Lederstress, sosialt samspill og mestring. I Greve & Kaufmann (red.) Ledelse, psykologiske og strategiske perspektiver. Oslo: Tano. (33 s.) ( 28.)

Johns, G. (2001). Contemporary research on absence from work: correlates, causes and consequences, i Robertson, I., Cooper, C. Personnel psychology and HRM. A reader for students and practioners. Chichester: John Wiley. Kap. 7, side 229-287 (33 s.) ( 29.)

Mitchell, T.R. & Larson, J.R. People in organizations. An introduction to organizational behavior, kap. 7. Job stress, side 188-220. London: McGraw-Hill. (29 sider) (30.)

## **8. Mobbing og harde personkonflikter**

Einarsen, S., Matthiesen, S.B. (2002). Utbrenthet og konflikter på arbeidsplassen, i Roness, A., Matthiesen, S.B., red. Utbrent. Krevende jobber – gode liv? Side144-170, 395-397. Bergen: Fagbokforlaget. (26 s.) ( 31.)

Matthiesen, S.B., Einarsen, S. (2002). Arbeidsliv, humor og mobbing – hvor går grensen? I Tyrdal, S. Humor og helse – i teori og praksis, side 165-186, 220-222. Oslo: Kommuneforlaget. (21 s.) ( 32.)

---

## 9. Arbeidsliv, kvinner og ledelse

---

Drake, I. & Solberg, A. G. (1995). Kvinner og ledelse – gjennom glasstaket. Oslo: TANO. Kap. 7. Strukturelle forhold som påvirker kvinnelig ledelse (s. 182-212). (30 s.) ( 33.)

Indvik, J. (2001). Kvinner og ledelse, i Martinsen, Ø. (2001). Perspektiver på ledelse. Oslo: Gyldendal. Kap. 10 (side 238-263). ( 34.)

Strand, T. (2001). Ledelse, organisasjon og kultur. Kap. 11: Kjønn og ledelse (side 303-333). Bergen: Fagbokforlaget. (30 s.) ( 35.)

---

## 10. Kartlegging av arbeidsmiljø – internkontroll

---

Arbeidsmiljøloven §1-§15, med særlig vekt på §1, §8, §12. Kan hentes her: <http://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/lov7544.html> (eller kjøpes separat). ( 36.)

Dallner, M., Elo, A. L., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindstrøm, K., et al. (2000). Validation of the General Nordic Questionnaire (QPS Nordic) for Psychological and Social Factors at work (Nor2000, vol. 12). Copenhagen: Nordic Council. Kap. 5: Use of the QPS Questionnaire: Interventions and research, s. 123-129, 169-171. (9 s.) ( 37.)

Hellesøy, O.H. (1988). Kvalitetsstyring av arbeidsmiljø? Nordisk Ergonomi, 6 , 1/88 (13 s.) ( 38.)

Skogstad, A. & Bang, A. (1994). Survey feedback. Arbeidsmiljøutvikling gjennom bruk av en kartleggings- og tilbakemeldingsmodell. Norsk Tidsskrift for arbeidsmedisin, 14, 4, 217-231 (14 s.) ( 39.)

Systematisk HMS-arbeid – Internkontroll. Kan hentes her: <http://www.arbeidstilsynet.no/info/tema/i kn.html> (eller kjøpes separat) ( 40.)

---

---

## 11. Arbeidsledighet

---

Halvorsen, K. (1994). Arbeidsløshet og arbeidsmarginalisering. Oslo: Universitetsforlaget. Kap. 4: Arbeidsløshet og helse (s. 106-143). (37 s.) ( 41.)

Hanisch, K. A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 188-220. ( 42.)

Underlid, K. (1992). Arbeidslaus. Oslo: Samlaget. Kap. 1: Arbeid og arbeidsløyse (side 15-23). (8 s.) ( 43.)

## Forelesningsliste PSYK104 Arbeidspsykologi \*)

### Alfabetisert

1. Arbeidsledighet og helse – når den daglige jobb plutselig tar slutt
2. Den psykososiale paragraf, internkontroll, og kvalitetsstyring av arbeidsmiljø
3. Helsefremming i arbeidslivet
4. Jobb, familie, og fritid – en umulig kombinasjon?
5. Jobbtilfredshet – betingelser for trivsel og mistriivsel i den daglige jobb
6. Mobbing og harde personkonflikter – hva gjør en?
7. Motivasjon i arbeidssammenheng
8. Personlighet og personlighetstester – om den rette person på rett plass
9. Psykososialt arbeidsmiljø – Sentrale begrep og modeller
10. Samarbeid og problemløsning: individuelle preferanser og almenne tilbøyeligheter
11. Sosial støtte, ros og bruken av humor i jobben
12. Stress og stresshåndtering: Individ og organisasjon
13. Sykefravær: fravær eller nærvær i jobben
14. Utbrenthet i jobben - ildsjeler varer ikke evig

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