

PSYK 106 Personalpsykologi

Tematisk leseguide i alfabetisk rekkefølge



Bruk leseguiden for å lese pensum tematisk og alfabetisk.

Alle anbefalte pensumartikler og bokkapitler er tilordnet temaene under Del 2.

Forelesingene som blir holdt gjennom semesteret vil i meget høy grad overlapper med temaene under, dog ikke i den alfabetiske rekkefølgen som står under.

TEMA

1. Emosjoner i arbeidslivet. Hvordan påvirker de vår atferd på jobb?
2. Etikk og arbeidsliv. Inklusive betydningen av varsling i organisasjoner
3. Holdninger og endringer av holdninger i arbeidslivet.
4. Hva kjennetegner den dyktige medarbeider? Betydningen av kompetanse og ekstraordinær medarbeideratferd
5. Hvordan oppfatter vi våre omgivelser og tar beslutninger på arbeidsplassen? Betydningen av persepsjon, attribusjon og beslutningstaking.
6. Introduksjon til Personalpsykologi: Historie og metodegrunnlag, sentrale problemstillinger og begreper.
7. Karriere og karriereutvikling, inklusive sosialisering til arbeidslivet
8. Læring og kompetanseutvikling i arbeidslivet.
9. Lønn, belønninger og belønningssystemer – hva motiverer oss til innsats?
10. Mangfold i organisasjoner og i arbeidslivet. Hva betyr forhold som personlighet, alder, kjønn, etnisitet og kultur for kommunikasjon og samhandling på jobben?
11. Psykologiske kontrakter og organisatorisk tilhørighet – Grunnleggende forutsetninger for effektive organisasjoner?
12. Rekruttering og seleksjon av medarbeidere. Etske prinsipper, metoder og praktisk gjennomføring.
13. Robuste medarbeidere – Hvilke psykologiske faktorer påvirker menneskers arbeidsmotivasjon og ytelse?
14. Stress og traumer - Personalomsorg etter kritiske hendelser og ulykker.
15. Turnover – 'gjennomtrekk' i arbeidslivet. Er 'gresset' grønnere i andre virksomheter?
16. Yrkesroller, rollekonflikter og 'vanskelige' medarbeidere.

PSYK 106 Personalpsykologi

Anbefalt litteratur fra artikler og kapitler i kompendiet og to lærebøker.

Artikler og kapitler i kompendiet går fra 1 til 30 (se kompendiet for nærmere info.). Kapitler i boken Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. (Einarsen og Skogstad, Fagbokforlaget, 2005) er nummeret fra 31-50, og boken Arbeids- og lederpsykologi (Haukedal, Cappelen Akademiske Forlag, 2005) er nummerert fra 51-57 (ikke-nummerete kapitler inngår ikke i anbefalt litteratur). Se nummerering av bokkapitler i påfølgende del 5 av kompendiet.

| Emner i personalpsykologi | <i>Nummerering: kompendium og bøker</i> |
|--|---|
| 1. Emosjoner i arbeidslivet. | |
| <ul style="list-style-type: none">• Glasø, L. (2002). Emosjoner i organisasjoner og ledelse. I A. Skogstad & S. Einarsen (red.). Ledelse på godt og vondt. Bergen: Fagbokforlaget. (24 s.)• Glasø, L. (2008). Det emosjonelle samspillet i leder-medarbeider-relasjonen. Tidsskrift for Norsk Psykologforening, 3, 240-248. (9 s.)• Glasø, L. & Einarsen, S. (2006). Experienced affects in leader-subordinate relationships. Scandinavian Journal of Management, 22, 49-73 (24 s.)• Vie, T., & Glasø, L. (2008). Følelsesregulering som et jobbkraft. Magma, Tidsskrift for økonomi og ledelse, Nr. 6, 93-100. (8 s.) | 1 2 3 4 |
| 2. Etikk og arbeidsliv. | |
| <ul style="list-style-type: none">• Marnburg, E. (2005). Etikk og verdivalg i arbeidslivet. I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. (s. 191-220) (30 s.)• Marnburg, E. (2001). The Questionable Use of Moral Development Theories in Studies of Business Ethics. Discussion and Empirical Findings. Journal of Business Ethics. August, 32, 275-283. (9 s.)• Matthiesen, S.B. & Bjørkelo, B. (2008). Sladrehanke skal selv ha bank: Om "whistleblowing" I norsk arbeidsliv. Tidsskrift for norsk psykologforening, 45, 318-328 (11 s.)• Newell, S. (2002). Creating the healthy organization. Well being, diversity & ethics at work. London; Thompson. Chapt. 8-9 (pp.191 - 222). (30 s.) | 38 5 6 7 |
| 3. Holdninger og endringer av holdninger i arbeidslivet. | |
| <ul style="list-style-type: none">• Haukedal, W. (2010) Holdninger. Arbeids- og lederpsykologi. Kap. 9 (s.229-256) (27 s.) | 51 |
| 4. Hva kjennetegner den dyktige medarbeider? | |
| <ul style="list-style-type: none">• Kurz, R. & Bartram, D. (2002). Chapt.10: Competency and individual performance: Modelling the world of work. In I.T. | 8 |

| | |
|--|---|
| <p>Robertson, M. Callinan, & D. Bartram Organizational effectiveness. London: Wiley. (pp. 227- 255). (29 s.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skogstad, A. & Einarsen, S. (2005). Den dyktige medarbeider: Høy kompetanse eller bare velvilje? . I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Bergen: Fagbokforlaget. (Kap. 6, s. 147-164) (18 s.) | 36 |
| <p>5. Hvordan oppfatter vi våre omgivelser og tar beslutninger på arbeidsplassen? Betydningen av persepsjon, attribusjon og beslutningstaking.</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Bjørklund, R. (2005). Persepsjon og kommunikasjon: De basale mekanismer for menneskelig fungering. I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Bergen: Fagbokforlaget (Kap. 1, s. 13-42) (30 s.) • Haukedal, W. (2010). Persepsjon og kognisjon. Arbeids- og lederpsykologi. (8. utgave). Oslo: Cappelen Forlag. Kap. 4, s.75-103 (28 s.) • Kobbeltvedt, T. & Brun, W. (2005). Lederens og medarbeidernes største utfordring: Å fatte gode beslutninger. I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 4. (s. 97-120) (24 s.) | 31 52 34 |
| <p>6. Introduksjon til Personalpsykologi: Historie og metodegrunnlag, sentrale problemstillinger og begreper</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Haukedal, W. (2010) Organisasjonsatferd som tema. Arbeids- og lederpsykologi. Kap. 1-3 (s.13-45) (32 s.) | 53a-53c |
| <p>7. Karriere og karriereutvikling, inklusive sosialisering til arbeidslivet</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Boerlist, J.G., Munnichs, J.M.A., & van der Heijden, B.I.J.M. (1998). The "Older Worker" in the Organization. In P.J.D. Drenth, H. Thierry, & C.J. de Wolff (eds.). Handbook of Work and Organizational Psychology, Psychology Press, London, Vol. Vol. 2 (pp.183–213) (31 s.) • Derr, C., B. & Laurent, A. 'The internal and external career: a theoretical and cross-cultural perspective' i M. B. Arthur, D. T. Hall & B.S. Lawrence (eds.) (1996). Handbook of Career Theory. Melbourne: Cambridge University press. (pp. 454-471) (18 s.) • Dagsland, Å.H.B. & Einarsen, S. (2005) Sosialisering av unge til arbeidslivet. I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 13 (s. 321-346) (26 s.) • Douglas T. H. (2002). Careers in and out of organizations. London: Sage Publications Capt. 1 The study of careers (pp. 8-16) and Capt. 2 The protean career contract (pp. 17- 46) (35 s.) • Feij, J. A. (1998). Work socialisation of young people. I P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J deWolff. Handbook of Work and Organisational Psychology: Personnel Psychology. East Sussex: Psychology Press. (pp. 207-249) (42 s.) • Hansen, H.H. (2005). Karriereutvikling. I S. Einarsen & A. | 9 10 43 11 12 49 |

| | |
|---|---|
| <p>Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 19 (s. 447-466) (22 s.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mykletun, R. (2005). Alder og arbeid: Seniorledelse som organisatorisk utfordring. I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 9 (s. 221-248) (28 s.) | <p>39</p> |
| <p>8. Læring og kompetanseutvikling i arbeidslivet</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Haukedal, W. (2010). Læring. Arbeids- og lederpsykologi. Kap. 7 (s.173-206) (33 s.) • Manger, T. (2005). Man lærer i alle aldrer: Hvordan en organisasjon kan fremme læring hos sine medarbeidere. I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 3 (s. 75-96) (22 s.) • Milward, L. (2005). Training. In L. Milward Understanding Occupational & Organizational Psychology. Sage. (pp.75 – 130) (55p.) • Mikkelsen, A. (2005). Medarbeidersamtalen: Hva er det, og hjelper det? I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 3 (s. 75-96) (22 s.) I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 20 (s. 467-488) (22 s.) | <p>54</p> <p>33</p> <p>13</p> <p>50</p> |
| <p>9. Lønn, belønninger og belønningssystemer.</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Colbjørnsen, T., Bragelien, I., Gjesdal, F., Hagen, K.P., Heum, P., & Salvanes, K.G. (2000). Resultatavhengig belønning. En utredning skrevet for Kredittkassen. SNF-rapport nr. 25. (44 s.) • Haukedal, W. (2005). Lønn, belønning og innsatsvilje. I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 15 (s. 371-390) (20 s.) • Haukedal, W. (2010). Lønn og belønning. Arbeids- og lederpsykologi. Kap. 6 (s.151-172) (21 s.) • Kohn, A. (1996). Why Incentive Plans Cannot Work. (s. 512-518). I R. M. Steers, L. W. Porter & Bigley, G. A (ed.). Motivation and leadership at work. New York: McGraw-Hill. (6 s.) • Kuvaas, B (2008) Prestasjonsbasert belønning og motivasjon. I B. Kuvaas (red.). Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser. Evidensbasert HRM (34 s.) | <p>14</p> <p>45.</p> <p>55</p> <p>15</p> <p>16</p> |
| <p>10. Mangfold i organisasjoner og i arbeidslivet.</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Borchgrevink, T & Brochmann, G. (2008). Mangfold uten grenser. Samtiden, 2 (9 s.) • Kreitner, R., Kinicki, A., Buelens, M. (2002). Managing Diversity: Releasing Every Employee's Potential Learning Objectives. Organizational Behaviour, London, McGraw Hill. Chapt. 2 (23 s.) • Cascio, W.F. & Aguinis, H. (2005). Applied psychology in human resource management, 6. utg. New Jersey: Pearson/Prentice Hall. Chapt. 17: International dimensions of applied psychology (s. 435-454) (20s). | <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> |

| | |
|---|-----------|
| 11. Psykologiske kontrakter og organisatorisk tilhørighet. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Borman, W. C., & Penner, L. A. (2001). Chapt. 3: Citizenship performance: Its nature, antecedents, and motives. In R. Hogan & B. Roberts (Eds.), Personality and Industrial/Organizational psychology. Washington, DC: American Psychological Association. (pp. 45-61) (17 s.) | 20 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997): Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application. Thousand Oaks: SAGE Publications. Capt. 2: Meaning Commitment (pp. 8-22) and Capt. 4: Development of Organizational Commitment (pp . 41-65). (36s.) | 21 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Skogstad, A. (2005). Den psykologiske kontrakt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 11 (s. 273-296) (24 s.) | 41 |
| 12. Rekruttering og seleksjon av medarbeidere. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Forslin, J. (2005). Den viktigste ressursen. I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 18 (s. 429-446) (18 s.) | 48 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Martinsen, Ø.L. (2005). Rekruttering. I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 14 (s. 347-370) (24 s.) | 44 |
| 13. Robuste medarbeidere – Hvilke psykologiske faktorer som påvirker menneskers arbeidsmotivasjon og ytelser? | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Flin, R. (2001). Selecting the right stuff: Personality and high-reliability occupations. In R. W. Roberts & R. Hogan. Personality psychology in the workplace. American Psychological Association. (pp. 253-275) (23) | 22 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Furnham, A. (2001). Personality and Individual Differences in the Workplace. In B. W. Roberts & R. Hogan. Personality Psychology in the Workplace. Washington: American Psychological Association. (pp. 223-251) (28s.) | 23 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Haukedal, W. (2010). Personlighet og intelligens. Arbeids- og lederpsykologi. Kap. 10 (s. 257-288) (31 s.) | 56 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Johnsen, B.H. & Pallesen, S. (2005). Personlighetens rolle i arbeidslivet. I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 2 (s. 43-74) (32 s.) | 32 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. Journal of Positive Psychology, 1, 160-168. (9 s.) | 24 |
| 14. Stress og traumer på arbeidsplassen. Personalomsorg etter kritiske hendelser og ulykker. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Briere, J. (2004). Chapt. 1: Psychological Assessment of Adult Posttraumatic States (pp. 5-37). APA – Washington DC. (32 s.) | 25 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Eid, J. (2005). Når medarbeidere rammes: Personalomsorg ved ulykker og dødsfall i virksomheten. I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 17 (s. 409- | 47 |

| | |
|---|---|
| <p>428) (20 s.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitchell, J. T. & Everly, G. (2000). Critical Incident Stress Management and Critical Incident Stress Debriefings: evolutions, effects and outcomes (pp 71- 90). In B. Raphael & J. P. Wilson (eds.) Psychological Debriefing: Theory, practice and evidence. Cambridge University Press. (19 s). • Saksvik, P.Ø. & Nytrø, K. (2005). Hvordan virksomheter kan forebygge og håndtere belastninger på arbeidsplassen. I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 16 (s. 391-408) (18 s.) | <p>26</p> <p>46</p> |
| <p>15. Jobbtilfredshet og turnover ('gjennomtrekk') i arbeidslivet.</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Griffeth, R. W. & Hom, P. W. (2001). Retaining Valued Employees..Capt. 1, (pp. 1-30 and Capt. 8 (pp. 180 – 202) (50 s.) • Haukedal, W. (2010). Trivsel, fravær og turnover. Arbeids- og lederpsykologi. Kap. 13 (s. 353-388) (35 s.) • Matthiesen, S.B. (2005). Hvorfor trives vi så godt? Om jobbtilfredshet i det moderne. I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 7 (s. 165-190) (26 s.) • Peterson, S.L. (2004). Toward a Theoretical Modell of Employee Turnover: A Human Resource Development Perspective. Human Resource Development Review, Volo. 3, September, 209-227. (19 s.) <p>Aarø, L.E. (2005). Motivasjon i arbeidslivet: Et behovsteoretisk perspektiv. I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 5 (s. 121-144) (24 s.)</p> | <p>27</p> <p>57</p> <p>37</p> <p>28</p> <p>35</p> |
| <p>16. Yrkesroller, rollekonflikter og 'vanskelige' medarbeidere.</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Einarsen, S., Nielsen, M.B., Raknes, B.I., & Skogstad, A. (2005). Den destruktive medarbeider: Utro tjener og notorisk unnasluntrer? I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 10 (s. 249-272) (24 s.) • Ekeland, T.J. (2005). Roller: Organisasjonens skuespill. ? I S. Einarsen & A. Skogstad. Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger. Kap. 12 (s. 297-318) (22 s.) • Furnham, A. & Taylor J. (2004). The dark side of behaviour at work. Understanding and avoiding employees leaving, thieving and deceiving. Capt. 4: Counterproductive behaviours at work (pp. 83-129) and Capt. 5: Bad person theories. New York: Palgrave (pp. 130-143) (61 s.). • Haukedal, W. (2010). Roller og normer. Arbeids- og lederpsykologi. Kap. 8 (s.207-227) (20 s.) • Strassberg, Z. (2001). Understanding, assessing, and intervening with problem employees. In M. London (ed). How People Evaluate Others in Organizations. London: Lawrence Earlbaum Associates. (pp. 253- 277) (25s.) | <p>40</p> <p>42</p> <p>29</p> <p>58</p> <p>30</p> |

PSYK 106 Personalpsykologi

Bokkapitler i boken **Den dyktige medarbeider: Behov og forventninger.**

| Ståle Einarsen & Anders Skogstad (Red, 2005). Den dyktige medarbeider: Behov og forventninger. Fagbokforlaget: Bergen (480 s.) | | Nummer i leseguide |
|---|---|--------------------|
| Kap 1. | Persepsjon og kommunikasjon: De basale mekanismer for menneskelig fungering. Roald Bjørklund | 31 |
| Kap 2. | Personlighetens rolle i arbeidslivet Bjørn Helge Johnsen & Ståle Pallesen | 32 |
| Kap 3. | Man lærer i alle aldrer: Hvordan en organisasjon kan fremme læring hos sine medarbeidere. Terje Manger | 33 |
| Kap 4. | Lederens og medarbeidernes største utfordring: Å fatte gode beslutninger. Therese Kobbeltvedt og Wibecke Brun | 34 |
| Kap 5. | Motivasjon i arbeidslivet: Et behovsteoretisk perspektiv. Leif Edvard Aarø | 35 |
| <i>Del 2: Individet i organisasjonen</i> | | |
| Kap 6. | Den dyktige medarbeider: Høy kompetanse eller bare velvilje? Anders Skogstad & Ståle Einarsen | 36 |
| Kap 7. | Hvorfor trives vi så godt? Om jobbtilfredshet i det moderne. Stig Berge Matthiesen | 37 |
| Kap 8. | Etikk og verdivalg i arbeidslivet. Einar Marnburg | 38 |
| Kap 9. | Alder og arbeid: Seniorledelse som organisatorisk utfordring. Reidar Mykletun | 39 |
| Kap 10. | Den destruktive medarbeider: Utro tjener og notorisk unnasluntrer? Ståle Einarsen, Morten Birkeland Nielsen, Bjørn Inge Raknes & Anders Skogstad | 40 |
| Kap 11. | Den psykologiske kontrakt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Anders Skogstad | 41 |
| Kap 12. | Roller: Organisasjonens skuespill. Tor-Johan Ekeland | 42 |
| <i>Del 3: Personalledelse</i> | | |
| Kap 13. | Sosialisering av unge til arbeidslivet. Åshild Helene Bakkevig Dagsland & Ståle Einarsen | 43 |
| Kap 14. | Rekruttering Øyvind L. Martinsen | 44 |
| Kap 15. | Lønn, belønning og innsatsvilje. Willy Haukedal | 45 |
| Kap 16. | Hvordan virksomheter kan forebygge og håndtere belastninger på arbeidsplassen. Per Øystein Saksvik og Kjell Nytrø | 46 |
| Kap 17. | Når medarbeidere rammes: Personalomsorg ved ulykker og dødsfall i virksomheten. Jarle Eid | 47 |
| Kap 18. | Den viktigste ressursen. Jan Forslin | 48 |
| Kap 19. | Karriereutvikling. Henrik Holt Larsen | 49 |
| Kap 20. | Medarbeidersamtaler: Hva er det, og hjelper det? Aslaug Mikkelsen | 50 |

PSYK 106 Personalpsykologi

Bokkapitler i boken Arbeids og lederpsykologi.

| | | |
|---|---|----------------------------|
| Willy Haukedal (2010). Arbeids og lederpsykologi . (8. utgave). Cappelen Forlag (450 s). | | <i>Nnummer i leseguide</i> |
| <i>Del I:</i> | <i>Organisasjonsatferd som tema</i> | |
| Kap 1. | Introduksjon | 53a |
| Kap 2. | Nye tider: endringer i arbeidslivet | 53b |
| Kap 3. | Metoder for studiet av atferd i organisasjoner | 53c |
| <i>Del II:</i> | <i>Individ i organisasjon og arbeid</i> | |
| Kap 4. | Persepsjon og kognisjon | 52 |
| Kap 5. | Motivasjon | |
| Kap 6. | Lønn og belønning | 55 |
| Kap 7. | Læring | 54 |
| Kap 8. | Roller og normer | 58 |
| Kap 9. | Holdninger | 51 |
| Kap 10 | Personlighet og intelligens | 56 |
| <i>Del III:</i> | <i>Grupper og mellommenneskelige prosesser</i> | |
| Kap 11 | Grupper og team | |
| Kap 12 | Endring og omstilling | |
| Kap 13 | Trivsel, fravær og turnover | 57 |
| Kap 14 | Stress, utbrenthet og mobbing | |
| <i>Del IV:</i> | <i>Organisasjon og ledelse</i> | |
| Kap 15 | Om organisasjoner | |
| Kap 16 | Ledelse | |