Stockholms universitet

Psykologiska institutionen

Kursanvisning PSPR24

för kurs på avancerad nivå

Kursanvisning PSPR 24

Arbete, organisation och grupp, 1: Fördjupning i teori och metod Work, organizations and groups, 1: Advanced theory and methods

15.0 Högskolepoäng

15.0 ECTS credits

Kurskod: PSPR24

Revidering kursplan beslutad av institutionsstyrelsen vid Psykologiska institutionen 2022-10-03.

Förkunskapskrav och andra villkor för tillträde till kursen

Antagen till psykologprogrammet samt minst 180 hp avklarade inom programmet, där kurserna på termin 1-6 skall vara avklarade.

Kursens upplägg

Provkod Benämning Högskolepoäng

1001. Urval, ledarskap och medarbetarbeteenden 7.5

1002. Organisationspsykologi och arbetsplatssäkerhet 7.5

Kursens innehåll

Kursen är en fördjupning inom arbets- och organisationspsykologi utifrån relevanta kurser på grundläggande nivå inom psykologprogrammet. Ämnets betydelse för psykologers yrkesutövande belyses i två delkurser: Urval, ledarskap och medarbetarbeteenden (7,5 hp) och Organisationspsykologi och arbetsplatssäkerhet, medarbetarbeteende och hälsa i organisationer (7,5 hp). Inom de olika områdena ges möjlighet att närmare bekanta sig med metoder för analys och åtgärd avseende såväl individer och grupper som organisationer. Kursen består av både teoretiska och praktiska avsnitt där även kontakter med yrkesutövande psykologer ingår.

Delkurs 1: Urval, ledarskap och medarbetarbeteenden (7,5 hp)
Delkursen ger fördjupade kunskaper avseende såväl urvalsproblematiken i arbetslivet som att skapa förutsättningar för ett effektivt och motiverande ledarskap. I en organisation sker alltid ett urval av medarbetare och ledare för att få den kompetens som krävs för organisationens uppgifter. Principerna för urval, och hur urvalsprocessen sker, och vem som ska väljas som ledare, och hur ledarskapet påverkar medarbetarnas motivation och hälsa redovisas utifrån evidensbaserad kunskap.

Följande moment ingår i Delkurs 1:

b. Urval.

Momentet ger fördjupade kunskaper om urvalsproblematik inom arbetslivet. Urvalsproblematiken i arbetslivet har vetenskapligt studerats i över 100 år. Nya metoder och processer har under denna tid utvecklats kontinuerligt. Detta innebär att kunskapen inom området förändras snabbt och att nya metoder och processer ständigt blir aktuella inom detta område. Ett grundläggande antagande bakom all urvalsverksamhet (liksom inom differentialpsykologin), är att människor skiljer sig från varandra, även när det gäller andra faktorer än utbildning och erfarenhet. Förutom den yrkesmässiga kompetensen är man i allmänhet intresserad av faktorer som motivation, begåvning, den sökandes personliga egenskaper och värderingar.

b. Ledarskap och medarbetarbeteenden

Momentet ger fördjupade kunskaper i så väl teoretiska som praktiska aspekter av ledarskap. Ledarskap är ett stort område inom arbets- och organisationspsykologi och det finns flera olika teorier inom området, t ex transformerande respektive transaktionellt ledarskap. Samtidigt har fokus mer och mer riktats mot följarna och samspelet mellan ledare och följare. Ledarskap är sedan länge ett stort arbetsområde för psykologer inom så väl offentlig som privat sektor. Samtidigt är kunskapen om hur ledarskap faktiskt kan utvecklas och tränas begränsad. Inom detta moment kommer fokus att ligga på psykologens uppgift att arbeta med och att ge stöd till organisationer avseende ledarutveckling och ledarträning.

Delkurs 2: Organisationspsykologi och arbetsplatssäkerhet, medarbetarbeteende och hälsa i organisationer (7,5 hp)

Delkursen ger fördjupade kunskaper avseende vikten av arbetets organisation och arbetsplatssäkerhet, medarbetarbeteende och hälsa i organisationer. Den vuxna befolkningen tillbringar en stor del av sin vakna tid på arbetet där de ingår i olika sociala sammanhang och sätts att utföra olika aktiviteter och uppgifter. Detta kan ha både positiva och negativa konsekvenser för individen och organisationen beroende på: i) arbetssituationen i stort, arbetsplatssäkerhet, utformningen av arbetsuppgifterna och dess betydelse för individens motivation, stress, hälsa och välbefinnande, ii) hur arbetsplatssäkerhet, stress, hälsa och välbefinnande påverkar individers prestationer på arbetsplatsen.

Följande moment ingår i Delkurs 2:

c. Organisationspsykologi och arbetsplatssäkerhet
Momentet ger fördjupade kunskaper kring ett förebyggande perspektiv på organisation, ledning, styrning och utövande av verksamhet i relation till säkerhet och säkerhetsbeteenden i organisationer. Kursen behandlar samspelet mellan människa-teknik-organisation (MTO) i ljuset av organisationspsykologiska aspekter på verksamhetsstyrning, som exempelvis organisationskultur/säkerhetskultur, beslutsfattande, risk- och händelseanalys, ledarskap. Momentet tar även upp individfaktorer i relation till säkerhet och säkerhetsbeteenden.

d. Medarbetarbeteenden och hälsa
Momentet ger fördjupade kunskaper i: 1) betydelsen av arbetets utformning för individernas hälsa, 2) arbetsplatsen som arena för att nå individer med insatser för att förbättra hälsovanor och välbefinnande, samt 3) hur hälsovanor och välbefinnande påverkar individers prestation på arbetsplatsen. Inom arbets- och organisationspsykologin har förhållandet mellan arbetsrelaterad stress och individens hälsa och välbefinnande alltid varit av intresse. Under tiden har fokus skiftat från ett smalt fokus på medarbetare till en större som inkluderar hela organisationen. Idag ligger fokus på flera olika nivåer som exempelvis beaktar individen som anställda (till exempel deras behov och förmågor), som gruppmedlem (till exempel i arbetslag) samt inkluderande av organisatoriska faktorer (till exempel hur arbetet är organiserat, hanteras eller distribueras). Detta innebär att samspelet mellan individers hälsa, motivation och välbefinnande tillsammans med sociala relationer på arbetet och organisationens möjligheter att fullgöra sitt uppdrag har kommit i fokus. Denna förändring har medfört ett ökat behov av nya metoder för att säkerställa att förändringar som genomförs för individer, grupper och/eller organisationer verkligen också innebär förbättringar.

Förväntade studieresultat

Delkurs 1: Urval, Ledarskap och medarbetarbeteenden (7,5 hp)

a. Urval

För godkänt resultat på momentet skall studenten kunna:
• Utföra en arbetsanalys som kan ligga till grund en personspecifikation (kravprofil)
• Välja lämpliga processer metoder/instrument som ska ligga till grund för urvalsbeslut.
• Bedöma effektiviteten i urvalet baserat på nyttoberäkningar
• Redogöra för vilka psykologiska processer som ligger till grund för beslutsfattande vid anställning Beskriva åtgärder för att minska sannolikheten för diskriminering
• Beskriva åtgärder för att utvärdera urvalsprocessen

b. Ledarskap och medarbetarbeteenden

För godkänt resultat på momentet skall studenten kunna:
• Beskriva hur ledarskap definieras, hur det uppstår och vilken funktion ledarskap har för organisationer
• Redogöra för olika teoribildningar inom ledarskapsområde
• Sätta ledarskap och följarskap i ett organisatoriskt sammanhang
• Redogöra för forskningsstöd för ledarutveckling och ledarträning
• Utforma ett lämpligt upplägg för ett ledarutvecklingsprogram samt dess uppföljning och effektutvärdering

Delkurs 2: Organisationspsykologi, arbetsplatssäkerhet, medarbetarbeteende och hälsa i organisationer (7,5 hp)

c. Organisationspsykologi och arbetsplatssäkerhet

För godkänt resultat på momentet skall studenten kunna:
• Kritiskt och systematiskt integrera kunskap inom säkerhetsforskningsområdet
• Analysera, bedöma och hantera komplexa företeelser och frågeställningar i situationer av relevans för säkerhetsbeteenden och säkerhetstänkande i organisationer
• planera och med adekvata metoder genomföra kvalificerade uppgifter så som situations-, händelse- och konsekvensanalyser, samt preventiva förändringsstrategier
• värdera, kritiskt granska och ge återkoppling på vetenskapliga arbeten rörande psykologiska aspekter på risker, säkerhet och olyckor i arbetslivet

d. Medarbetarbeteenden och hälsa

För godkänt resultat på momentet skall studenten kunna:
• Beskriva, kontrastera och kritiskt granska teorier som förklarar förhållandet mellan enskilda anställdas hälsa, välbefinnande och arbete
• Beskriv de grundläggande principerna för interventioner i arbetslivet
• Utforma en utvärdering av en arbetsplatsinsats
• Bedöma hur utformning och val av metod vid utvärderingar påverkar vilka slutsatser som kan dras av utvärderingen
• Resonera om psykologens roll som konsult och utvärderare
• Planera och utföra en ledarutvecklingsövning

Undervisning

Undervisning består av föreläsningar, grupparbeten och praktiska inslag som rapporteras och ventileras i seminarieform.

Deltagande vid arbete med inlämningsuppgifter och inlämning av skriftliga uppgifter samt deltagande vid de i schemat angivna undervisningstillfällena är obligatoriska inslag i kursen. Närvaro på i schemat angivna tillfällen är obligatorisk. Kompensering kan ske om student missar obligatorisk inslag genom kursansvarig lärare angiven ersättningsuppgift.

Undervisning kan ske helt eller delvis på engelska, vilket framgår av kursens schema. Vissa undervisningspass kan ske på distans, vilket framgår av kursens schema.

Kunskapskontroll och examination

a) **Examinationsformer**
   Delkurs 1 Urval, Ledarskap och medarbetarbeteenden (7,5 hp) examineras genom skriftlig salstentamen.

Skriftlig inlämningsuppgift på respektive moment

Delkurs 2 Organisationspsykologi, arbetsplatssäkerhet, medarbetarbeteende och hälsa i organisationer (7,5 hp) examineras genom skriftlig salstentamen**.**

Skriftlig inlämningsuppgift på respektive moment

För student som har intyg från Stockholms universitet med rekommendation om särskilt pedagogiskt stöd kan examinator besluta att anpassa undervisningen, ge ett anpassat prov eller låta studenten genomföra provet på ett alternativt sätt.

b) Betygsskala
Betygssättning sker enligt en målrelaterad sjugradig betygsskala:

A = Utmärkt

B = Mycket bra

C = Bra

D = Tillfredställande

E = Tillräckligt

Underkända betyg
Fx = Underkänt, något mer arbete krävs

F = Underkänt, mycket mer arbete krävs

c) Betygskriterier
De skriftliga betygskriterierna meddelas studenterna vid kursstart.

d) Slutbetyg
För att få godkänt slutbetyg på kursen krävs lägst betyget E på samtliga examinationsuppgifter, fullgjorda obligatoriska uppgifter samt fullgjord närvaro.

Betyget på hela kursen sätts genom ett viktat genomsnitt av delkursernas resultat. Bokstavsbetygen A-E omvandlas till siffrorna 5–1 och sammanräknas till ett medelbetyg där delkurserna viktas med det antal högskolepoäng som respektive delkurs utgör av hela kursens poängantal. Gängse avrundningsregler tillämpas.

e) Underkännande
För varje kurstillfälle ska i normalfallet minst tre examinationstillfällen erbjudas inom ett år. Det läsår ett kurstillfälle saknas ska minst ett examinationstillfälle erbjudas.

Studerande som fått betyget Fx eller F på prov två gånger i rad av en och samma examinator har rätt att få annan examinator utsedd vid nästkommande prov, om inte särskilda skäl talar emot det. Framställan görs till studierektor.

Studerande som fått lägst betyget E får inte genomgå förnyad examination för högre betyg.

f) Kompletteringsuppgifter
Möjlighet till komplettering av betyget Fx upp till godkänt betyg medges inte på denna kurs.

Övergångsbestämmelser

När kursplanen är upphävd har studenten rätt att examineras en gång per termin enligt föreliggande kursplan under en avvecklingsperiod på tre terminer.

Kurslitteratur

Delkurs 1, Moment 1: Urval

1. Anderson, N., Salgado, J. F., & Hulsheger, U. R. (2012). Applicant reactions in selection. Comprehensive meta-analysis into reactions generalization versus situational specificity. International Journal of Selection and Assessment, 18, 291–304. https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00512.x

1. Brannick, M., T. Peralman, K., & Sanchez, J.I. (2017). Work analysis. In The Oxford Handbook of Personnel Assessment and Selection edited by Schmitt, Neal (Ed.). Oxford University Press, Oxford, New York/NY, USA. (finns som pdf på Athena, 27 sidor).
2. Gatewood, R., Field., H.S & Barrick, M (2016). Human Resource Selection. 8th Edition. Cengage Learning. Chapter 10 Selection Interview. (finns som pdf på Athena, 42 sidor).
3. Hausknecht, J. P., Day, D. V., & Thomas, S. C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. Personnel Psychology, 57(3), 639–683. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00003.x
4. Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S., & Crawford, E. R. (2013). Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: Integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. Journal of Applied Psychology, 98(6), 875–925. https://doi.org/10.1037/a0033901
5. Meijer, R. R., Neumann, M., Hemker, B. T., & Niessen, A. S. M. (2020). A tutorial on mechanical decision-making for personnel and educational selection. Frontiers in Psychology, 10, 1-8. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03002
6. Sackett, P. R., & Walmsley, P. T. (2014). Which personality attributes are most important in the workplace? Perspectives on Psychological Science, 9(5), 538–551. https://doi.org/10.1177/1745691614543972
7. Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2022). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. Journal of Applied Psychology, Vol 107(11), 2040-2068.p
8. Schmidt, F. L., & Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work: occupational attainment and job performance. Journal of Personality and Social Psychology, 86(1), 162–173. https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.1.162
9. Sjöberg, A., Sjöberg, S., & Forssén, K. (2006). Personalekonomiska beräkningar i Predicting Job Performance. Svensk version. Manual. Stockholm: Psykologiförlaget AB. (finns som pdf på Athena, 27 sidor).

10. Sjöberg, S. (2014). Utilizing research in the practice of personnel selection: General mental ability, personality, and job performance. Doctoral Thesis in psychology at Stockholm university. (finns som pdf på Athena, sid 15-27)
11. SS-ISO 10667-1:2020. Bedömningstjänster i arbetslivet - Processer och metoder för bedömning av människor i arbetsrelaterade syften - Del 2: Krav på leverantören (ISO 10667-2:2020, IDT) (finns som pdf på Athena, 25 sidor).

Delkurs 1, Moment 2: Ledarskap och ledarskapbeteenden

1. Lacerenza, C. N., Reyes, D. L., Marlow, S. L., Joseph, D. L., & Salas, E. (2017). Leadership Training Design, Delivery, and Implementation: A Meta-Analysis. Journal Of Applied Psychology, 102 (12), 1686-1718. doi:10.1037/apl0000241
2. Uhl-Bien, M., Riggio, R.E., Lowe, K.B., & Carsten, M.K. (2014). Followership theory: A review and research agenda. The Leadership Quarterly, 25(1), 83-104.
3. Wang, G., Oh, I., Courtright, S., & Colbert, A. (n.d). Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. Group & Organization Management, 36(2), 223-270.
4. Yukl, G. (2012). Effective leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention. Academy of Management Perspectives, November, 66-85.
5. Van Knippenberg, D., & Sitkin, S. (2013). A Critical Assessment of Charismatic Transformational Leadership Research: Back to the Drawing Board? Academy Of Management Annals, 7(1), 1-60.
6. Badura, K. L., Grijalva, E., Galvin, B. M., Owens, B. P., & Joseph, D. L. (2020). Motivation to lead: A meta-analysis and distal-proximal model of motivation and leadership. Journal of Applied Psychology, 105(4), 331-354.
7. Kaluza, A. J., Boer, D., Buengler, C., & van Dick, R. (2020). Leadership behavior and leader self-reported well-being: A review, integration and meta-analytic examination. Work & Stress, 34(1), 34-58.
8. Stouten, J., Rousseau, D. M., & De Cremer, D. (2018). Successful organizational change: Integreting the management practice and scholarly literatures. Academy of Management Annals, (12), 2. 752-788.
9. Koenig, A. M., Eagly, A.- H., Mitchell, A. A., Ristikari, T. (2011). Are leader storeotypes masculine? A meta-analysis of the three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137 (4), 616-642.
10. Dienert, A., Homan, A. C., Boer, D., Voelpel, S. C., & Gutermann, D. (2015). Transformational leadership sub-dimensions and their link to leaders´personality and performance. *The Leadership Quarterly*, 26, 1095-1120.

11. Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24, 138-158.

Delkurs 2, Moment 1: Organisationspsykologi och arbetsplatssäkerhet

1. Awad, e., Dsouza, S., Kim, R., Schulz, J., Henrich, J., Shariff, A., Bonnefon, J-F, & Rahwan, I. (2018). The moral machine experiment. Nature, 563, 59-64. https://doi.org/10.1038/s41586-018-0637-6.
2. Beus, J. M., Dhanani, L., Y., & McCord, A. (2015). A meta-analysis of personality and workplace safety: Addressing unanswered questions. Journal of Applied Psychology, 100, 481-498. http://dx.doi.org/10.1037/a0037916.
3. DeJoy, D. M., (2005). Behavior change versus culture change: Divergent approaches to managing workplace safety. Safety Science, 43, 105-129. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2005.02.001.
4. Larouzee, J., Le Coze, J-C. (2020). Good and bad reasons: The Swiss cheese model and its critics. Safety Science, 126, 1-11. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104660.
5. Mattson, M., Hellgren, J., & Göransson, S. (2015). Leader communication approaches and patient safety: An integrated model. Journal of Safety Research, 53, 53-62. http://dx.doi.org/10.1016/j.jsr.2015.03.008
6. Mattson Molnar, M., Von Thiele Schwarz, U., Hellgren, J., Hasson, H., & Tafvelin, S. (2019). Leading for safety: A question of leadership focus. Safety and Health at Work, 10, 180-187. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.12.001
7. Pidgeon, N. & O´Leary, M. (2000) Man-made disasters: Why technology and organizations (sometimes) fail. Safety Science, 34, 15-30. https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00004-7.
8. Schröder-Hinrichs, J, Hollnagel, E., & Baldauf, M. (2012). From Titanic to Costa Concordia – a century of lessons not learned. Journal of Maritime Affairs, 11, 151-167. https://doi.org/10.1007/s13437-012-0032-3.
9. Honn, K. A., Van Dongen, H. P. A., & Dawson, D. (2019). Working time society consensus statements: Prescriptive rule sets and risk management-based approaches for the management of fatigue-related risk in working time arrangements. Industrial Health, 57, 264-280. https://dx.doi.org/10.2486%2FindhealthSW-8.
10. Lyubykh, Z., Turner, N., Hercovis, M. S., & Deng, C. (2022). A Meta-Analysis of Leadership and Workplace Safety: Examining Relative Importance, Contextual Contingencies, and Methodological Moderators. Journal of Applied Psychology, 12, 2149-2175. https://doi.org/10.1037/apl0000557.supp

Delkurs 2, Moment 2: Medarbetarbeteende och hälsa

1. von Thiele Schwarz, U., Nielsen, K., Edwards, K. Hasson, H., Ipsen, C., Savage, C. Abildgaard, J. S.., Richter, A., Lornudd, C., Mazzocato, P., & Reed, J. E. (2020): How to design, implement and evaluate organizational interventions for maximum impact: The Sigtuna Principles. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1 – 13.
2. Burgess, M. G., Brough, P., Biggs, A., & Hawkes, A. J. (2020). Why interventions fail: A systematic review of occupational health psychology interventions. *International Journal of Stress Management, 27*(2), 195 – 207.
3. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the organizational context. The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 103 – 128. (28p.)
4. Gonzalez-Mulé, E., Kim, M. (M.), & Ryu, J. W. (2020, September 21). A meta-analytic test of multiplicative and additive models of job demands, resources, and stress. *Journal of Applied Psychology.* Advance online publication. ttp://dx.doi.org/10.1037/apl0000840 (22p.)
5. Grawitch, M, J., Ballard, D. W., & Erb, K. R. (2015). To be or not to be (stressed): The critical role of a psychologically healthy workplace in effective stress management. *Stress and Health, 31*, 264 – 273. (11p).
6. Deci, E. L., Olafsen, A. H., Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*, 19 – 43. (27p.)
7. Kröll, C., Doebler, P., & Nüesch, S. (2017). Meta-analytic evidence of the effectiveness of stress management at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(5), 677-693. (18p.)
8. Tafvelin, S., von Thiele Schwarz, U., Nielsen, K., & Hasson, H. (2019). Employees' and line managers' active involvement in participatory organizational interventions: Examining direct, reversed, and reciprocal effects on well-being. *Stress and Health, 35*, 69 – 80. (13p.)
9. Augustsson, H,. von Thiele Schwartz, U,. Stenfors-Hayes, T., & Hasson, H. (2015). Investigating differences in implementation fidelity of an organizational-level occupational health intervention. *International Journal of Behavioral Medicine, Special Issue: Research to Reality: The Science of Dissemination an Implementation in Behavioral Medicine*, 22(3), 345-355. (11p).
10. Passey, D. G., Brown, M. C., Hammerback, K., Harris, J. R., & Hannon, P. A. (2018). Managers' support for employee wellness programs: An integrative review. *American Journal of Health Promotion, 32*(8), 1789 – 1799. (11p.)

11. 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*(1), 40 – 62. (23p.)

Referenslitteratur (valda kapitel ur):

Nik Chmiel, Franco Fraccaroli, Magnus Sverke (2017). *An Introduction to Work and Organizational Psychology - An International Perspective.*Wiley, ISBN: 978-1-119-16802-7