

# Indhold

Forord · 7

## DEL 1 ARBEJDET

### KAPITEL 1

Arbejdets mangesidede væsen · 11

### KAPITEL 2

Hvorfor arbejder vi? · 35

### KAPITEL 3

Arbejdets rammebetingelser · 53

### KAPITEL 4

Det gode arbejde · 80

## DEL 2 ORGANISATIONEN

### KAPITEL 5

Organisationen · 117

KAPITEL 6  
Organisatorisk adfærd · 143

KAPITEL 7  
Lederskab · 174

KAPITEL 8  
Grupper · 190

### DEL 3 HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

KAPITEL 9  
Human Resource Management – i strategisk perspektiv · 211

KAPITEL 10  
Human Resource Management i små og mellemstore virksomheder:  
Fatamorgana eller sund fornuft? · 254

KAPITEL 11  
Rekruttering, udvælgelse og indslusning – tiltrækning af nye medarbejdere · 273

KAPITEL 12  
Bedømmelse, feedback og udviklingsdialog · 313

KAPITEL 13  
Kvalifikationer, kompetence og læring · 339

KAPITEL 14  
Karriere og livsforløb · 370

Referencer · 391

Stikordsregister · 409

# Forord

Med udgivelsen af denne bog om arbejdslivets psykologi har vi søgt at imødekomme et behov for en grundlæggende dansk lærebog, der giver et velfunderet, alsidigt og umiddelbart tilgængeligt billede af, hvad begreberne arbejdspsykologi, organisationspsykologi og human resource management (HRM) står for. I valget af bogens temaer og problematikker har vi bestræbt os på at tilgodese såvel ældre som nyere teori og praksis på de tre områder, hvor vi i særlig grad har sigtet på at belyse de grundlæggende frem for de dagsaktuelle begreber, der gør sig gældende på feltet. Denne prioritering er til dels foretaget som en modvægt til den tendens til lancering af nye modebegreber, der kendetegner meget ledelses- og organisationslitteratur. Vi har i bogen som helhed sigtet på at kunne præsentere en sund balance mellem det nye og aktuelle på den ene side, og det historiske og tidløse på den anden side, hvor også historien kan bidrage til forståelsen af aktuelle fænomener i et både historisk og fremtidshistorisk perspektiv.

Bogen er specielt beregnet til introducerende læsning ved universiteter, handelshøjskoler og andre højere læresteder, men kan i øvrigt læses med udbytte af alle, der interesserer sig for samspillet mellem mennesker, arbejde og organisation.

Bogens tekst er opdelt i tre hoveddele: Arbejdspsykologi, Organisationspsykologi og Human Resource Management (HRM), som er et nutidigt ord for den psykologi, der knytter sig til udvikling og anvendelse af menneskelige ressourcer i arbejdet. Denne opdeling er i overensstemmelse med den europæiske referencemodel, som de senere år

har vundet indpas som retningsgivende for uddannelsen af arbejds- og organisationspsykologer ved europæiske universiteter. Ifølge den model, som er fostret af European Network of Organizational and Work Psychologists (ENOP, Chmiel, 2000 s. 16), beskæftiger arbejdspsykologien sig specielt med mennesket i arbejde, herunder arbejdets betydning for individet, de krav og arbejdsgaver, der skal udføres, og de processer og betingelser, arbejdet udføres under. Organisationspsykologien lægger sig tæt op ad arbejdspsykologien, men fokuserer primært på de organisatoriske og socialpsykologiske processer, der forekommer i samspillet mellem individer, grupper og organisationer. Endelig fokuserer Human Resource Management specielt på udvikling og nyttiggørelse af kompetencer i såvel individet som organisationen, blandt andet i forbindelse med personalerekruttering og -udvikling. På alle tre delområder spiller psykologien en central rolle i forståelsen af de organisatoriske processer, der er i spil.

Teksten er opdelt i tre hoveddele, som tilsammen dækker centrale temaer i samspillet mellem menneske, arbejde og organisation. Første del, bestående af kapitel 1-4, handler om arbejdets betydning for det enkelte menneskes og samfundets udvikling, herunder bestræbelserne på at skabe sunde og attraktive arbejdsbetingelser. Anden del, bestående af kapitel 5-8, sætter spotlyset på samspillet mellem individ og organisation, hvor også lederskab og gruppeprocesser belyses og problematiseres. Tredje og sidste del, bestående af kapitel 9-14, analyserer under fællesbetegnelsen Human Resource Management (HRM) metoder til ledelse af organisationens menneskelige ressourcer. Med udgangspunkt i det perspektiv, at arbejdspladsen rummer et samspil mellem person, job, leder og organisation, analyseres bl.a. samspillet mellem strategi og HRM samt metoder til tiltrækning, fastholdelse og udvikling af medarbejdere.

*Gert Graversen & Henrik Holt Larsen, maj 2004*