

Eksamensoppgave i PSY2010 Arbeids- og organisasjonspsykologi

Faglig kontakt under eksamen: Fay Giæver

Tlf.: 73 59 19 60

Eksamensdato: 28.05.2015

Eksamenstid (fra-til): 09.00-15.00

Hjelpemiddelkode/Tillatte hjelpemidler: Ingen

Annen informasjon:

Målform/språk: Bokmål

Antall sider: 2

Antall sider vedlegg: 0

Kontrollert av:

OPPGAVESETTET ER TO-DELT.

DU SKAL SVARE PÅ:

- En essayoppgave
- 4 deloppgaver

Essay – må besvare enten 1 eller 2

ENTEN OPPGAVE 1

Redegjør for begrepet emosjonell intelligens. Diskuter hvordan begrepet emosjonell intelligens kan være relevant for en leder i en endringssituasjon.

ELLER OPPGAVE 2

Drøft bruken av personlighetstester i seleksjonsprosesser.

Hvordan kan personlighetstester bidra til at rett person blir ansatt i en jobb?

Deloppgaver – besvar 4 av 6 oppgaver

1. Hva er positiv psykologi?
Redegjør for hvordan denne retningen er blitt kritisert.
2. Redegjør for begrepet sykenærvær.
3. Redegjør for de tre nivåene stressintervensjoner deles inn i.
Kom med eksempler for hvert nivå.
4. Pensum skiller mellom indre og ytre motivasjon.
Redegjør for dette skillet og gi eksempler knyttet til motivasjon i arbeidet.
5. Redegjør for hva som menes med transformasjonsledelse og transaksjonsledelse.
6. Redegjør for begrepene gruppetenkning og gruppepolarisering.

Sensurveiledning PSY2010

Eksamen i PSY 2010, Innføring i arbeids- og organisasjonspsykologi består av to oppgaver.

I oppgave 1 skal studentene skrive et essay og studentene kan velge mellom to oppgaver (a og b). Her legges det vekt på en overordnet forståelse av pensum, men essayoppgaven bør samtidig struktureres ut fra en problemstilling. Et godt strukturert essay kan veie opp for noen faglige hull. Det legges også vekt på kandidatens evne til å vise til relevante eksempler fra arbeidslivet. Kandidatens evne til å drøfte/diskutere blir også vurdert. F. eks viser man til ulike eksempler (evt. argumenter) og setter disse opp mot hverandre? Gjør man et forsøk på å sette spørsmålsteget ved begreper og teorier fra pensum? På denne måten gis kandidaten mulighet til å demonstrere forståelse av pensum på et høyere nivå enn bare ved å gjengi pensumlitteraturen og/eller eksempler fra pensumlitteraturen. Selvstendig tenkning omkring pensum vil følgelig trekke opp.

Oppgave 2 består av 6 deloppgaver (a-f), hvorav fire skal besvares. Her er hensikten at studentene skal gjøre rede for/greie ut om ulike temaer, begreper etc. for å demonstrere forståelse av pensum og faglig teori.

Oppgave 1 og 2 vektlegges likt (50%).

De ulike oppgavene gjennomgås enkeltvis nedenfor.

Oppgave 1.

Essay – må besvare enten 1 eller 2

1 a): Redegjør for begrepet emosjonell intelligens. Diskuter hvordan begrepet emosjonell intelligens kan være relevant for en leder i en endringssituasjon.

Denne essayoppgaven er todelt; begrepsavklaring (definisjon av begrepet emosjonell intelligens) og deretter en drøfting rundt hvordan emosjonell intelligens kan være relevant for en leder i en endringssituasjon.

I den første delen av oppgaven er det viktig å plassere begrepet i forhold til den mer generelle definisjonen på emosjoner og funksjonelle emosjonsteorier da det står en del om dette i kapittel 13 i «Arbeids og organisasjonspsykologi» av Per Øystein Saksvik. I tillegg blir det viktig å definere hva som ligger i emosjonell intelligens. I pensum og på forelesning har man tatt utgangspunkt i definisjonen som hevder at det er fire dimensjoner ved emosjonell intelligens: Evne til å oppfatte emosjoner; evne til å bruke emosjoner for å fremme tenkning; evne til å forstå emosjoner og evne til å håndtere egne og andres emosjoner. Det bør trekke opp om studentene problematiserer emosjonell intelligens som begrep og poengterer at begrepet er lite empirisk fundamentert.

I den andre delen av oppgaven tas problemstillingen opp i avsnitt 4 i kapittel 13 i «Arbeids og organisasjonspsykologi» av Per Øystein Saksvik (implikasjoner for ledelse). Det finnes veldig lite forskning ang. hvordan en leder faktisk håndterer/bør håndtere egne og ansattes emosjoner i en endringssituasjon, men kapitlet bidrar med noen «forslag» ved å ta utgangspunkt i de fire skisserte dimensjonene ved emosjonell intelligens. Man bør også trekke fram negative følelser spesielt og hvordan man bør/evt. ikke bør håndtere disse (kobling til «giftige følelser» og hvordan man kan unngå at negative følelser utvikler seg til å bli «giftige» over tid på bakgrunn av hva ledelsen gjør/ikke gjør). Her regnes det som en styrke ved besvarelsen at kandidaten gjør kritiske refleksjoner.

1 b): Drøft bruken av personlighetstester i seleksjonsprosesser. Hvordan kan personlighetstester bidra til at rett person blir ansatt i en jobb?

Besvarelsen må inneholde en kort innføring/definisjon av personlighet og en redegjørelse for validitet, knyttet til personseleksjon. Der begrepsvaliditet og prediktiv validitet er særlig aktuelt.

Videre bør besvarelsen sammenligne personlighetstester med andre seleksjonsmetoder (validitetskoeffisient på 0.38, ganske likt strukturert intervju, lavere enn assessment senter f.eks).

Besvarelsen bør komme inn på det med beslutninger: ansette vs. ikke ansette, klarer jobben vs. ikke klarer jobben. Når det gjelder beslutninger og utfall i seleksjon er det 4 mulige, derav to riktige, to

gale. Kandidaten kan nevne forholdet mellom begrepsvaliditet og kriterievaliditet, men dette er ikke nødvendig.

Nytten av å bruke personlighetstester er knyttet til flere forhold som danner grunnlag for diskusjoner i besvarelsene:

1. Er det en sammenheng mellom den egenskapen personlighetstesten måler og det arbeidet som skal utføres?(kriterieorientert validitet; samtidig/prediktiv)
2. Om man har klart «å oversette» jobbkravene til noe man kan måle med en personlighetstest. (jobbanalyse av hva/hvem som kreves i stillingen)
3. Er personlighetstesten et godt mål på den egenskapen som man ønsker å måle (begrepsvaliditet)
4. Kunnskap og erfaring til de som bruker testen

En besvarelse bør nevne at selv en test med dårlig kriterievaliditet hjelper til med å få færre falske positive og falske negative. Forholdet mellom basraten og seleksjonsraten avgjør dette, men det er nok ikke så mange som vil nevne det.

Kandidaten bør også komme inn på prediktiv vs. konstruktivistisk tilnærming, og at det er innenfor den prediktive tilnærmingen at man har størst tro på at man kan velge rett person til rett jobb ved hjelp av tester. Bør nevne at personlighetstester sjeldent brukes alene. Personlighetstester kan brukes som et grunnlag for et intervju, også innenfor konstruktivistisk tilnærming.

Oppgave 2.

Fire av seks oppgaver må besvares.

2 a): Hva er positiv psykologi? Redegjør for hvordan denne retningen er blitt kritisert.

Oppgaven bør inneholde en definisjon av positiv psykologi, og samtidig si noe om hva formålet med retningen er og hvorfor man eventuelt trenger en endring i fokus innenfor psykologien. Det er viktig å trekke inn de tre hoveddimensjonene i forståelsen av positiv psykologi; subjektivt nivå (eks. positive emosjoner), positive individuelle trekk/karakteristika (eks. optimisme) og samfunnsnivå (eks. sunn organisasjon). Det er fordelaktig om man trekker inn kongstanken ved positiv psykologi hvor man påstår at det ikke er nok å fjerne de negative faktorene for å skape positive opplevelser, man må også tilføre positive ressurser.

Kritikken som bør nevnes er at positiv psykologi ikke er et nytt fenomen, men et tema som dukker opp gjentatte ganger i psykologiens historie. Her er det fordelaktig om man nevner at positiv psykologisk forskning forsøker å opprette en balanse mellom tema som er negative og positive innenfor psykologiske vitenskapelige publikasjoner.

2 b): Redegjør for begrepet sykenærvær

Oppgaven bør inneholde en definisjon av begrepet sykenærvær. Videre bør kandidatene ta for seg flere ulike tilnærmingene til begrepet. Det er viktig at oppgaven inneholder en kritisk betraktning rundt positive og negative sider ved sykenærvær. Det vil være fordelaktig å inkludere Johns (2010) sin teori om sykenærvær i besvarelsen. Begrepet beskrives inngående i kapittel 8 i «Arbeids og organisasjonspsykologi» av Per Øystein Saksvik.

2 c): Redegjør for de tre nivåene stressintervensjoner deles inn i. Kom med eksempler for hvert nivå.

Oppgaven bør inneholde en redegjørelse av hovedtrekkene for de tre nivåene av intervensjoner; primære, sekundære og tertiære. Dette omfatter hva som kjennetegner hvert enkelt nivå, og hvordan de er forskjellige fra hverandre. Besvarelsen skal også inneholde eksempler for hvert nivå.

Videre vil det være fordelaktig om oppgaven inneholder en kritisk betraktning rundt positive og negative sider ved de tre nivåene for intervensjoner, og bruk av slike intervensjoner i arbeidslivet.

Det redegjøres utførlig for stressintervensjoner i “Work psychology” av Arnold & Randall på side 472-480.

2 d): Pensum skiller mellom indre og ytre motivasjon. Redegjør for dette skille og gi eksempler knyttet til motivasjon i arbeidet.

Besvarelsen skal inneholde en god redegjørelse for forskjellen mellom indre og ytre motivasjon. At indre motivasjon er tenkt å være den sterkeste bør også nevnes. Pensum nevner Herzberg og Maslow i denne sammenheng. Deretter skal oppgaven trekke paralleller til arbeidssammenheng og gi eksempler på indre og tre motivasjon. Pensum nevner at ytre belønninger kan være skadelig for den indre motivasjonen om det gjøres i et forsøk på å kontrollere deres atferd og ikke gi informasjon om den. Når det gjelder eksempler i jobbsammenheng vil det være naturlig å trekke inn lønn som ytre motivator.

2 e): Redegjør for hva som menes med transformasjonsledelse og transaksjonsledelse.

Besvarelsen skal gjøre rede for forskjellen mellom transformasjonsledelse og transaksjonsledelse. Transformasjonsledelse: utvikling, utfordre, engasjere, gi en ekstra innsats, karisma, inspirere, emosjonelt knyttet til leder, mentor. Transaksjonsledelse: byttehandel, belønning etter innsats, så lenge målene blir nådd ønsker ikke leder å forandre det eksisterende. Pensum legger vekt på forskning som viser at disse ledelsestypene ikke er gjensidig utelukkende men kan være mer avhengig av situasjon enn person.

2 f): Redegjør for hva gruppetenkning og gruppepolarisering er.

Opgaven bør først inneholde en definisjon av gruppetenkning hvor en beskrivelse av hva som kjennetegner omstendighetene rundt gruppetenkning. Her bør flere av de mest sentrale indikatorene trekkes inn, samt en beskrivelse av symptomer på gruppetenkning. Deretter forventes en definisjon av gruppepolarisering. Her bør de to sentrale forklaringene for gruppepolarisering nevnes; the social comparison explanation og the persuasive argumentation explanation. Begrepene gjøres nøye rede for i kapittel 13 i «Work Psychology» av Arnold et al.