

Psykologisk institutt

Eksamensoppgave i PSY2019 Arbeids- og organisasjonspsykologi

Faglig kontakt under eksamen: Fay Giæver

Tlf.: Psykologisk institutt 73 59 19 60

Eksamensdato: 01.06.2016

Eksamenstid (fra-til): 09.00-13.00

Hjelpemiddelkode/Tillatte hjelpemidler: Ingen

Målform/språk: Bokmål

Antall sider: 2

Kontrollert av:

OPPGAVESETTET ER TO-DELT. DU SKAL SVARE PÅ:

- 2 deloppgaver
- 1 drøftingsoppgave
- Hver av oppgavene (oppgave 1 og 2) teller 50%

Oppgave 1- Besvar 2 av 3 oppgaver

1 a) Gjør rede for fenomenet utbrenthet.

1 b) Hva er emosjoner? Gjør rede for forskjellen mellom positive og negative emosjoner.

1 c) Gjør rede for fem-faktor modellen for personlighet,

Oppgave 2- Besvar 1 av 2 oppgaver

ENTEN 2a)

Hvorfor trenger man kunnskap om psykologi dagens organisasjoner?

ELLER 2b)

Gjør rede for fenomenet læring, og drøft hvordan man som leder kan stimulere til dypere og mer varige læringsprosesser i organisasjonen.

Eksamen i Psy2019, Arbeids- og organisasjonspsykologi, består av to oppgaver.

Del 1: Gjør rede for/ grei ut om: kandidatens forståelse av begreper/temaer basert på fagteori. Faglig begrunnet fremstilling, ikke synsing.

Del 2: Drøfte: diskutere problemstillingen ut fra forskjellige synsvinkler basert på faglig teori.

Begge oppgavene vektlegges likt (50%). De ulike oppgavene gjennomgås enkeltvis nedenfor.

Oppgave 1-

Oppgave 1 består av deloppgaver hvor hensikten er at studentene skal gjøre rede for/greie ut om ulike temaer, begreper etc. for å demonstrere forståelse av pensum og faglig teori. 2 av 3 oppgaver skal besvares.

1a) Gjør rede for fenomenet utbrenthet.

Begrepet utbrenthet bør defineres som stressreaksjon som oppstår som et resultat av en vedvarende eksponering overfor kroniske, jobb relaterte stressorer, altså stressfremmende forhold. Videre så bør både fysiske og psykiske symptomer beskrives. Begrepet kan også settes opp mot andre begreper som depresjon, tilpasningsforstyrrelse og ME. Mulige årsaker til utbrenthet bør beskrives (individuelle forhold og arbeidsrelaterte triggere som rollekonflikt, rolle-uklarhet og hyppighet og intensitet av inter personlig kontakt). Det bør også beskrives hvordan arbeidsevnen påvirkes, og hvordan man som leder bør håndtere utbrenthet hos ansatte. Bruk av gode eksempler trekker opp.

Relevant pensumlitteratur: Einarsen & Skogstad kap. 15 (Mathiesen). Hefte fra «Rådet for psykisk helse».

1 b) Hva er emosjoner? Gjør rede for forskjellen mellom positive og negative emosjoner.

Oppgaven bør inneholde en definisjon av emosjoner. På forelesning har vi snakket om at distinkte emosjoner kan karakteriseres ut fra fem ulike dimensjoner: Fysiologiske, kognitive, uttrykk, handlingstendens og målstruktur. Videre, så har emosjoner blitt definert i forhold til humørtilstander ut fra varighet, objekt, intensitet, hyppighet og funksjon. Vi har også snakket om affekt, emosjonelle fer-

digheter (som f.eks. EQ) og hvordan våre emosjoner henger nært sammen med vår personlighet, samt forskjellen på positive og negative emosjoner. Det trekkes opp om studentene, ved å trekke inn disse momentene, viser at de har vært på forelesning, men det er også tilstrekkelig om de tar utgangspunkt i det som står på side 71-74 i Kaufmann & Kaufmann. Det bør imidlertid komme tydelig fram at emosjoner er funksjonelle, dvs. nyttige, og at vi trenger dem for å fungere i hverdagen og i arbeidslivet (f.eks. i forhold til beslutningstaking). Forskjellen mellom positive og negative følelser må beskrives i forhold til opplevelse av måloppnåelse og mestring. Videre så bør det beskrives at både positive og negative følelser kan ha positive og negative konsekvenser. Negative og «giftige» følelser er ikke det samme da negative følelser er funksjonelle, mens «giftige» følelser er dysfunksjonelle. Bruk av gode eksempler trekkes opp.

Relevant pensumlitteratur:

Kaufmann og Kaufmann, kap. 3 (evt. Frost, kap. 1-3).

1 c) Gjør rede for fem-faktor modellen for personlighet

Personlighet bør defineres som individets mer eller mindre fast organiserte måte å tenke, føle og handle på. Videre så bør det trekkes fram at femfaktormodellen tilhører en trekktradisjon for beskrivelse av personlighet. Det trekkes opp om det kontrasteres til andre typer personlighet om dette gjøres kort og/eller argumenteres for at det er relevant. Alle Big Five- trekkene bør være med, samt en beskrivelse av dem. Det trekkes opp om det nevnes at personligheten er relativt stabil (når man sammenlignes med resten av befolkningen), men likevel endres en god del i 20-40-årene (og gjerne noen refleksjoner om hvorfor akkurat da). Det bør være med en problematisering av personlighet vs situasjon i diskusjonen av relevans i arbeidslivet (et eksempel fra boka er sterke vs svake moralnormer i møte med sterke vs svake situasjoner (som sannsynlighet for å bli tatt) og hvordan det påvirker sannsynligheten for svindelaktferd. Videre, så trekkes det også opp om man problematiserer det at man velger jobb/arbeidsplass, man tilpasser seg jobben/ arbeidsplassen, ansatte forandrer aspekter ved selve jobben/arbeidsplassen og at jobber/ arbeidsplasser forandrer seg over tid slik at korrelasjoner mellom arbeidsliv og personlighet kan debatteres.

Relevant pensumlitteratur:

Kaufmann & Kaufmann kap. 5.

Oppgave 2- Besvar 1 av 2 oppgaver

Oppgave 2 består av to drøftingsoppgaver hvor kandidaten skal velge en av dem (a eller b). Her legges det vekt på en overordnet forståelse av pensum, men oppgaven bør samtidig struktureres ut fra en problemstilling eller et case. Videre så bør problemstillingen/valg av case begrunnes på bakgrunn av praktisk, teoretisk og/eller empirisk relevans. En godt strukturert oppgave med tydelig og spisset fokus, og rød tråd i diskusjonen/drøftingen, kan veie opp for noen faglige hull. Det legges også vekt på kandidatens evne til å vise til relevante eksempler fra arbeidslivet. Når det gjelder kandidatens evne til å drøfte/diskutere bør man vurdere hvorvidt man viser til ulike eksempler (evt. argumenter) og setter disse opp mot hverandre. Videre, hvorvidt man gjør 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.

2 a) Hvorfor trenger man kunnskap om psykologi dagens organisasjoner?

Denne oppgaven er svært vid og den kan derfor vinkles på mange ulike måter. Det vil i denne oppgaven være spesielt avgjørende at kandidaten evner å avgrense og begrunne sin vinkling. Det kan i denne oppgaven være nærliggende å trekke inne et historisk perspektiv (f.eks. i forhold til utviklingen av dagens arbeidsmiljølov). Man kan også velge å fokusere på nytteverdien av psykologisk kunnskap i forhold til å løse problemer i organisasjonen (f.eks. sykefravær) eller i forhold til å fremme effektivitet og produktivitet (f.eks. jobbtilfredshet).

2 b) Gjør rede for fenomenet læring, og drøft hvordan man som leder kan legge stimulere til dypere og mer varige læringsprosesser i organisasjonen.

Man bør i denne oppgaven kort beskrive de ulike formene for læring i «læringsløken» (klassisk og operant betinging, kognitiv læring, sosial-kognitiv læring og organisatorisk læring) og hvordan de er relevante/fungerer i arbeidslivet. Når det gjelder drøftingsdelen (hvordan stimulere til dypere læringsprosesser i organisasjoner) så kan den vinkles på mange ulike måter. Det trekker imidlertid opp om man i oppgaven viser at man har vært på forelesning og har lest det tilleggs pensumet som omhandler bruk av kunst i organisasjoner. På forelesningen så hadde vi spesielt fokus på praktisk erfaringslæring og læring som en syklisk prosess. Vi hadde også spesielt fokus på enkelkrets vs. dobbelkretslæring og eksplisitt vs. taus kunnskap. Videre hvordan man i organisasjoner best kan gå fram for å stimulere til dobbelkretslæring, og hvordan man omdanner den tause kunnskapen til å bli eksplisitt. I den anledning så gjennomgikk vi på forelesning hvordan kunst kan brukes i organisasjoner som en strategi for å stimulere til dypere læringsprosesser hos de ansatte ved å

aktivere både følelser, tanker (kognisjon) på samme tid. I denne oppgaven er det også relevant å trekke inn de delene av pensum som omhandler ledelse.

Relevant pensumlitteratur: K & K, kap. 8. og 14.

På forelesning så gikk vi også gjennom artikkelen «forandring gjennom kunst» av Lotte Darsø. Kan hentes her http://pure.au.dk/portal/files/64/Forandring_gennem_Kunst

Den står ikke på pensum, og det er dermed ikke et krav om å ha lest den, men det trekker opp om man nevner innholdet herfra.