

Institutt for psykologi

Eksamensoppgave i PSY2019 – Arbeids- og organisasjonspsykologi

Faglig kontakt under eksamen: Fay Giæver

Tlf.: 73 59 19 60

Eksamensdato: 08. juni 2017

Eksamenstid: 09:00-13:00

Hjelpemiddelkode/Tillatte hjelpemidler: Ingen

Målform/språk: Bokmål

Antall sider (uten forside): 1

Antall sider vedlegg: 0

Informasjon om trykking av eksamensoppgave

Originalen er:

1-sidig **2-sidig**

sort/hvit **farger**

skal ha flervalgskjema

Kontrollert av:

Dato

Sign

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 Kelley sin attribusjonsmodell, og bruk eksempler fra arbeidslivet,
- 1 b) Hva er emosjoner? Gjør rede for forskjellen mellom positive og negative emosjoner.
- 1 c) Gjør rede for fenomenet utbrenthet.

Oppgave 2- Besvar 1 av 2 oppgaver

ENTEN 2a) Drøft hvilket læringsutbytte organisasjoner kan ha av å benytte kunstneriske metoder.

ELLER 2b) Gjør rede for fenomenene angst og depresjon og drøft påstanden: «Det å ha en jobb å gå til er verdt mer enn all verdens psykoterapi».

Sensurveiledning PSY2019

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 syning.

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.

1 a) Gjør rede for Kelley sin attribusjonsmodell, og bruk eksempler fra arbeidslivet.

Her bør man først definere hva som menes med attribusjon (tilskrivning av årsaker til adferd). Det vil også være naturlig å beskrive forskjellen mellom indre og ytre attribusjon. Når det gjelder Kelley sin modell spesifikt bør man først gjøre rede for samvariasjonsregelen. Videre, de tre grunnpilarene som benyttes i årsaksforklaringer (aktør, målobjekt og omstendigheter) og den informasjonen man benytter når man tolker aktøren(es) handlinger (særpreget, konsistens og konsensus). Denne prosessen ender i sin tur til at man ender opp med å årsaks forklare adferd ut fra person, målobjekt eller omstendighetene. Gode og relevante eksempler fra arbeidslivet, samt et kritisk blikk på modellen (den er for kompleks, inneholder for mange momenter, foregår ikke slike tankeprosesser mer automatisk, hurtig og intuitivt?) vil trekke opp.

Relevant pensumlitteratur: Kapittel 6 i Kaufmann & Kaufmann (2015).

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 humøritilstander ut fra varighet, objekt, intensitet, hyppighet og funksjon. Vi har også snakket om affekt, emosjonelle ferdigheter (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 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 interpersonlig kontakt). Det bør også beskrives hvordan arbeidsevnen påvirkes, og hvordan man som leder bør håndtere utbrenthet hos ansatte. Bruk av gode eksempler trekkes opp.

Relevant pensumlitteratur: Einarsen & Skogstad kap. 15 (Mathiesen). Heftet: «**Psykiske vansker på arbeidsplassen**. En veileder for arbeidsgivere, tillitsvalgte og ledere» som er blitt gjort tilgjengelig på it's learning.

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 overordnet tematikk/problemstilling eller et case. I dette oppgavesettet er fokus for drøftingsdelen i oppgavene spesifisert i en av oppgavene (2b). Her er det følgende viktig at kandidaten faktisk drøfter den påstanden som fremmes. 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 spørsmålstegn 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) Drøft hvilket læringsutbytte organisasjoner kan ha av å benytte kunstneriske metoder.

Her kan studentene ta utgangspunkt i de fire stegene beskrevet i Darsø (2006): Bruk av kunst som dekorasjon, underholdning, metode og strategisk forandringsprosess, inkludert eksempler på hver av disse. Unilever som case kan også beskrives i denne sammenhengen. Når det gjelder koblingen til læring så bør læring som fenomen beskrives (her kan man ta utgangspunkt i «læringsløken»). Videre så forventes det at man beskriver og illustrerer hvorfor bruken av kunst i organisasjoner kan vise seg å gi et spesielt effektivt læringsutbytte. I denne sammenheng så forventes det at studentene beskriver koblingen til emosjoner. Her vil det være relevant å beskrive samspillet mellom kognitiv og emosjonell endring som beskrevet i en egen tabell i Darsø (2006). Videre, så kan koblingen til praktisk erfaringslæring, læring som syklisk prosess, enkelkrets vs. dobbelkretslæring og eksplisitt vs. taus kunnskap trekkes inn. Grunntanken er altså at man ved å bruke kunst i organisasjoner kan bidra til å stimulere til dypere læringsprosesser hos de ansatte ved å aktivere både følelser, tanker (kognisjon), det kroppslige og det ubevisste på samme tid.

På forelesning har vi for eksempel snakket om man kan lære å bli en bedre leder ved å dirigere et orkester og disse youtube klippene er blitt vist:

<https://www.youtube.com/watch?v=2eGHekWCew4>

<https://www.youtube.com/watch?v=M6swU4iKuwU>

Relevant pensumlitteratur: Kapittel 3 og 8 i Kaufmann & Kaufmann (2015). Darsø, L (2006). Forandring gjennom kunst.

2 b) Gjør rede for fenomenene angst og depresjon og drøft påstanden: «Det å ha en jobb å gå til er verdt mer enn all verdens psykoterapi».

Her bør man definere fenomenene angst og depresjon, samt beskrive hvordan disse tilstandene påvirker ens arbeidsevne (f.eks konkret oppgaveløsning) og sosiale relasjoner på arbeidsplassen. Videre så bør man diskutere betydningen av arbeid både i forhold til det å opprettholde god mental helse (forebygging av psykiske lidelser), og når man først har fått en psykisk helseproblem. Her vil det være naturlig å diskutere betydningen av tilrettelegging, og beskrive hvordan tilrettelegging kan, og bør, foregå. Det bør komme tydelig fram at arbeid kan og bør inngå i rehabiliteringen og hvorfor det er slik

På forelesning har vi snakket om mening i arbeidslivet, eksemplifisert ved det såkalte «lottospørsmålet» hvor et overraskende stort flertall oppgir at de ville ønske å fortsette i arbeidet selv man ikke behøvde det av økonomiske årsaker. Vi har også diskutert hva som skjer når man mister jobben (noe som understreker betydningen av arbeid).

Påstanden bør også kritiseres og problematiseres. Det er noen tilfeller hvor man ikke bør arbeide, eller hvor man i alle fall bør arbeide mindre i en periode. Det å arbeide er i seg selv ofte ikke nok, men bør kombineres med behandling. Videre, i noen tilfeller kan det være arbeidsplassen som er årsak til de psykiske helseplagene, i disse tilfellene er det åpenbart ikke noen løsning å jobbe samme sted mens man er syk. Her kan også man trekke inn fenomenet utbrenthet, som kan oppstå i sammenheng med angst og depresjon, hvor arbeidet i seg selv og de krav som stilles fra arbeidsgiver er viktige triggere for tilstanden. Her bør arbeidsgiver ta sin del av ansvaret.

Relevant pensumlitteratur: Kaufmann & Kaufmann kap. 3 og heftet: «**Psykiske vansker på arbeidsplassen**. En veileder for arbeidsgivere, tillitsvalgte og ledere» som er blitt gjort tilgjengelig på it's learning.