

Institutt for psykologi

**Eksamensoppgave i PSY2019 –**

**arbeids- og organisasjonspsykologi**

**Faglig kontakt under eksamen: Marit Christensen**

**Tlf.: 73 59 19 60**

**Eksamensdato: 8. juni 2018**

**Eksamenstid (fra-til): 09:00-13:00**

**Hjelpemiddelkode/Tillatte hjelpemidler: Ingen**

## Målform/språk: Bokmål

## Antall sider (uten forside): 1

|  |
| --- |
| **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 hva som ligger i påstanden «betal nok, eller la være å betale!»

**1 b)** Hva er negative emosjoner? Gjør rede for konsekvenser i arbeidslivet.

**1 c)** Gjør rede for fenomenet jobb forming (job crafting).

**Oppgave 2- Besvar 1 av 2 oppgaver**

**ENTEN 2 a)**

Hva er ledelse?

Drøft hva som menes med god ledelse, og ta utgangspunkt i hvordan man som leder bør ivareta ansatte med psykiske helseplager.

**ELLER 2 b)**

Redegjør for begrepet utbrenthet og diskuter hvordan begrepet kan ses i sammenheng med teorier om psykososialt arbeidsmiljø.  
  
Sensorveiledning:

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.

1 a) Gjør rede for hva som ligger i påstanden «betal nok, eller la være å betale!»

Det bør komme tydelig fram at dette utsagnet handler om motivasjon generelt, og kognitiv evalueringsteori spesielt. Videre, at utsagnet problematiserer betydningen av ytre incentiver for å fremme motivasjon og ytelse. Her kan man referere til det kjente eksperimentet fra læreboka (s. 129) og beskrive teorien til Deci og Ryan som omhandler skillet mellom indre og ytre motivasjon og den utskyvningseffekten som skjer i de tilfellene hvor man har en overfokusering på ytre belønning. Det trekker opp om man også henviser til forskning på dette området.

På forelesning så har dette youtube klippet blitt vist for å oppsummere kritikken av kognitiv motivasjonsteori og betydningen av ytre incentiver for å fremme ytelse.

<https://www.youtube.com/watch?v=u6XAPnuFjJc&app=desktop>

Relevant pensumlitteratur: Kapittel 4 i Kaufmann & Kaufmann (2015).

1 b) Hva er negative emosjoner? Gjør rede for konsekvenser i arbeidslivet.

Oppgaven bør inneholde en kort definisjon av emosjoner generelt, samt negative emosjoner spesielt. 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 ferdigheter (som f.eks. EQ) og hvordan våre emosjoner henger nært sammen med vår personlighet, samt forskjellen på positive og negative emosjoner. Negative emosjoner har blitt definert som en opplevelse av at verdier, behov og mål er truet, noe som innebærer en manglende mestringsfølelse. Alle disse momentene trenger ikke å være med, men det bør komme tydelig fram at negative emosjoner er kortvarige og handler om noe konkret, og at de dermed kan være funksjonelle og nyttige, på samme måte som positive emosjoner, ved at de sikrer tilpasning til omgivelsene (styrer oppmerksomhet og handlinger). Det kan også være relevant å trekke inn fenomenet «giftige emosjoner» for å illustrere dette. «Giftige emosjoner» er, i motsetning til negative emosjoner, vedvarende og dysfunksjonelle/destruktive, både for individet og organisasjonen. Videre, så kan det nevnes at negative emosjoner ofte utvikler seg til å bli «giftige» som følge av dysfunksjonelle ledelsesstrategier. Når det gjelder konsekvenser i arbeidslivet vil det være relevant å trekke inn konsekvenser for oppgaveløsning og sosial adferd på arbeidsplassen.

Relevant pensumlitteratur:

Kaufmann og Kaufmann, kap. 3. Tilleggslitteratur: Frost, samt forelesning om emosjoner.

1 c) Gjør rede for fenomenet jobb forming (job crafting).

Her bør det komme fram at jobbforming handler om proaktivt forsøke å skape og ta initiativ til endring i jobben, heller enn å se på jobbeskrivelsen som noe statisk. Tanken er at selv om ulike jobber har ulike grad av fleksibilitet og autonomi så har alle jobber har et visst handlingsrom, og at det å drive med jobbforming vil kunne bidra til en mer positiv og meningsfull arbeidssituasjon for den ansatte. Man kan drive jobb forming på tre måter:

1. Man kan forme sine arbeidsoppgaver (legge til oppgaver, droppe oppgaver, tilpasse hvor mye tid og krefter man legger i ulike oppgaver). En lærer som brenner for alt som har med ny teknologi å gjøre kan for eksempel velge å tilbringe mye tid på å finne nye måter å inkludere teknologiske nyvinninger i klasserommet.
2. Man kan forme sine relasjoner (ta initiativ til nye bekjentskaper, tilbringe mer tid med noen fremfor andre, unngå kontakt med visse personer). En renholder som jobber på et sykehus har i utgangspunktet en relativt ensom jobb, men kan for eksempel ta initiativ til å snakke med pasienter og pårørende, fordi det gir energi og oppleves som meningsfullt.
3. Kognitiv forming (man kan velge å tenke på jobben på visse måter slik at det gir mening for en selv. Dette kan handle om den måten man oppfatter og fortolker sine arbeidsoppgaver, relasjoner på jobben, eller jobben som en helhet). Dette kan handle om å se jobben sin i en større sammenheng. Man kan for eksempel jobbe på en kantine på en brannstasjon og tenke at man gjør et viktig bidrag ved å servere de ansatte sunn og næringsrik mat slik at de yter sitt beste når de er ute på oppdrag. I sin ytterste konsekvens kan man dermed oppleve at man er med på å redde liv.

Jobb forming kan kobles til ulike temaer som er gjennomgått i faget, for eksempel indre motivasjon, selvadministrert forsterkning og flyt.

Relevant pensumlitteratur:

Dette fenomenet er blitt omtalt på forelesning flere ganger, blant annet i sammenheng med temaene motivasjon, læring og arbeid-hjem. Temaet ble også tatt opp på oppsummeringsforelesningen.

**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. Videre så bør tematikken/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 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) Hva er ledelse? Drøft hva som menes med god ledelse, og ta utgangspunkt i hvordan man som leder bør ivareta ansatte med psykiske helseplager.

Denne oppgaven er relativt bred og kan følgelig løses på ulike måter. Man bør imidlertid først definere ledelse, deretter avgrense i forhold til hva som menes med god ledelse. Her kan man ta utgangspunkt i ulike kriterier for ledelse, f.eks personlighet, ledelse som adferd (oppgaveorientert vs. relasjonsorientert) og samspill mellom leder og ansatte (transaksjonsledelse vs. transformasjonsledelse, karismatisk ledelse) etc. Deretter bør studenten definere og avgrense oppgaven i forhold til hva som menes med psykiske helseplager. Her kan det være aktuelt å ta utgangspunkt i angst, depresjon og/eller utbrenthet, årsaker, konsekvenser for arbeidsevne og hvordan nærmeste leder bør forholde seg. Utbrenthet er blitt mest omtalt i pensumlitteraturen og på forelesning. I denne oppgaven kan det også være relevant å trekke koblinger til emosjoner (både hos leder og ansatte)- f.eks emosjoner og konsekvenser i arbeidet, emosjonelt arbeid og emosjonell intelligens. «Giftige emosjoner» kan også trekkes inn for å demonstrere motsatsen til god ledelse. Det er i denne sammenhengen svært viktig at studenten avgrenser oppgaven med utgangspunkt i hva som karakteriserer god ledelse i sammenheng med det å ivareta ansatte med psykiske helseplager, og begrunner sitt valg om avgrensning. Videre, at studenten drøfter på hvilken måtte god ledelse kan sees i sammenheng med vellykket håndtering av ansattes psykiske helseplager.

Relevant pensumlitteratur:

Kaufmann og Kafmann, kapittel 7 og 14, Einarsen og Skogstad, kapittel 15. Tilleggslitteratur om psykiske helseplager, ledelse og tilrettelegging på arbeidsplassen. Kaufmann & Kaufmann, kap 3. Forelesninger om emosjoner, ledelse og psykiske plager og jobb (med spesielt fokus på utbrenthet).

2 b) Redegjør for begrepet utbrenthet og diskuter hvordan begrepet kan ses i sammenheng med teorier om psykososialt arbeidsmiljø.

Begrepet utbrenthet skal defineres i tråd med pensum. Der defineres utbrenthet som en stressreaksjon som er et resultat av vedvarende eksponering overfor kroniske, jobb relaterte stressorer, altså stressfremmende forhold. At utbrenthet er en reaksjon av noe vedvarende og belastende og har både fysiske og psykiske symptomer bør vektlegges. Spesielt den emosjonelle dimensjonen er sentral her hvor man over tid opplever økende fremmedgjøring og likegyldighet ovenfor. Det bør også diskuteres i hvilke type yrker eller roller man er mest utsatt for å utvikle utbrenthet. Begrepet kan også settes opp mot andre begreper som depresjon, tilpasningsforstyrrelse og ME. Hvordan utbrenthet måles er noe som pensum har viet mye oppmerksomhet. Dette vil også være aktuelt å trekke inn her.

Oppgavens andre del består av en diskusjon rundt hvordan utbrenthet kan ses i sammenheng med psykososialt arbeidsmiljø. Her bør det forekomme en definisjon av psykososialt arbeidsmiljø som beskrevet i pensum. Pensum beskriver en tredeling i tilnærmingen til psykososialt arbeidsmiljø og trekker paralleller til tredelingen av stressbegrepet. Videre skal kandidaten trekke frem teorier om psykososial arbeidsmiljø. Her vil særlig JD-R modellen og COR-modellen være relevant. Det kan også være aktuelt å vise til krav, kontroll, støtte modellen og ubalanse modellen. Det forventes ikke at kandidaten diskuterer alle modellene opp mot begrepet. Her er det heller viktig at kandidaten begrunner sitt valg, og diskuterer forskjeller og ulikheter mellom modellenes tilnærming til utbrenthet.

Relevant pensumlitteratur: Einarsen & Skogstad, Kapittel 15.