

SENSURVEILEDNING

Emnekode og navn: PSY2019 Arbeids- og Organisasjonspsykologi	Semester / År / Eksamenstype: Høst 2019/ Skriftlig eksamen, 4 timer
Oppgave:	
<u>Oppgave 1- Besvar 2 av 3 oppgaver (40%)</u>	
1 a) Gjør rede for hvordan kunst kan benyttes for å stimulere til læring i organisasjoner.	
1 b) Hva er negative emosjoner? Gjør rede for konsekvenser i arbeidslivet.	
1 c) Gjør rede for ulike menneskelige reaksjoner på omstilling på arbeidsplassen.	
<u>Oppgave 2- Besvar 1 av 2 oppgaver (60%)</u>	
ENTEN 2a) Hva menes med en miljøvennlig organisasjon? Drøft hva som er god ledelse av organisasjoner som har fokus på miljø og bærekraft.	
ELLER 2b) Drøft påstanden: «Det går helt fint å ha full jobb og familie uten å bli utbrent i dagens Norge».	
Relevant pensumlitteratur:	
Pensum:	
<ul style="list-style-type: none">• Kaufman, G. & Kaufman, A. (2015). <i>Psykologi i organisasjon og ledelse</i>, 5. utg. (K & K). Utvalgte kapitler, se timeplan.• Einarsen, S. & Skogstad, A. (2011). <i>Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer</i>, 2. utg. (E & S). Utvalgte kapitler, se timeplan.	
<u>Følgende kapitler/artikler som blir gjort tilgjengelig på Blackboard:</u>	
<ul style="list-style-type: none">• Darsø, L (2006). Forandring gjennom kunst. (D)• Frost, P. J. (2004). Handling Toxic Emotions: New Challenges for Leaders and their Organization. <i>Organizational Dynamics</i>, 33, 111–127. (F).• Robertson, J. L & Barling, J. (2015). The Role of Leadership in Promoting Workplace Pro-Environmental Behaviors. Kapittel 8 i bok som ligger ute på Blackboard (R & B).• O’Neill & Nicolson-Cole (2009). “Fear Won’t Do It”: Promoting Positive Engagement With Climate Change Through Visual and Iconic Representations. <i>Science Communication</i>, 30, 355-379 (N & C).	

Anbefalt støttelitteratur (også tilgjengelig på Blackboard):

- Psykiske vansker på arbeidsplassen. Informasjonsskriv fra idebanken 2016.
- Flagstad, I. Det grønne skiftet- hvordan kan psykologien bidra. Link: <http://psykologisktidsskrift.no/det-gronne-skiftet-hvordan-kan-psykologien-bidra/>
- Arbeidsmiljøloven. Link: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Poppleton, Briner & Kiefer (2008). The roles of context and everyday experience in understanding work-non-work relationships: A qualitative diary study of white- and blue-collar workers. *Jurnal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 481–50.

Se for øvrig under.

Eksamenskrav:

Eksamen i PSY2019, Arbeids- og organisasjonspsykologi, består av to oppgaver.

Oppgave 1 (velg to av tre oppgaver): Gjør rede for/ grei ut om: kandidatens forståelse av begreper/temaer basert på fagteori. Faglig begrunnet fremstilling, ikke syning. Bruk av eksempler fra arbeidslivet trekker opp. Denne oppgaven har særlig til hensikt å evaluere kunnskaper som studenten har opparbeidet seg i faget (læringsutbytte).

Oppgave 2 (velg 1 av to oppgaver): Drøfte: diskutere problemstillingen ut fra forskjellige synsvinkler basert på faglig teori. Her er det nødvendig å trekke inn eksempler fra arbeidslivet, evt. ulike problemstillinger og/eller case. Denne oppgaven har særlig til hensikt å evaluere kunnskaper OG ferdigheter som studenten har opparbeidet seg i faget (læringsutbytte).

Oppgave 1 teller 40% mens oppgave 2 teller 60%.

Oppgave 1- Besvar 2 av 3 oppgaver (40%)

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 hvordan kunst kan benyttes for å stimulere til læring i organisasjoner.

Hva som menes med læring og kunst i denne sammenhengen bør defineres. Her kan det være relevant å trekke inn «læringsløken», med særlig fokus på organisatorisk læring. Videre, så kan det være relevant å beskrive Darsø (2004) sitt samarbeid med Unilever som ønsket å gjennomføre en kulturendring i organisasjonen. Her introduserte man kunst som dekorasjon, underholdning, metode og strategisk forandringsprosess. Vi hadde i forelesningen særlig fokus på hvordan kunstneriske metoder var spesielt egnet for å stimulere til dobbeltkretslæring og synliggjøre taus kunnskap. Videre, hvordan kunst fremmer læring via en aktivering av emosjoner. På forelesning ble det også viet en del tid til å diskutere hvordan det å dirigere et kor kunne anvendes som en metode i lederutvikling.

Relevant pensumlitteratur:

K. & K, kap. 8

Darsø (2006) Forandring gjennom kunst

Det ble også viet en del tid til det å vise denne videoen om dirigering som del av et lederutviklingsprogram på forelesning:

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

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 kjerneaffekter versus emosjoner, og teorien om konstruerte emosjoner ble introdusert. Negative emosjoner har blitt definert som en opplevelse av at verdier, behov og mål er truet, noe som innebærer en manglende mestringsfølelse. Det bør komme tydelig fram at negative emosjoner er kortvarige og handler om individets tolkning av kroppslige reaksjoner og den situasjonen han/hun står oppe i, 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. I tillegg kan det nevnes at individet selv til en viss grad kan styre/endre egne følelser, inkludert negative følelser. Forskning omkring kroppens betydning for hvordan man opplever seg selv og situasjonen er blitt drøftet på forelesning. Blant annet ved å diskutere og kritisere forskning omkring «power posing». 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. Tillegglitteratur: Frost (2004)

Viste også blant annet denne videoen på forelesning om konstruerte emosjoner:

https://www.youtube.com/watch?v=M1OdhdI_3eI

Samt introduserte denne som blant annet omhandler betydningen av kroppsspråk:

<https://www.youtube.com/watch?v=Ks-Mh1QhMc>

1 c) Gjør rede for ulike menneskelige reaksjoner på omstilling på arbeidsplassen.

I denne oppgaven vil det være relevant å gjøre rede for ulike typer motstand mot endring (blind, politisk, ideologisk), samt stadiemodeller som sier noe om hvordan menneskelige reaksjoner på omstilling på arbeidsplassen forventes å utvikle seg over tid. Det vil imidlertid være viktig å få fram at motstand mot endring ikke nødvendigvis er noe negativt, og at stadiemodeller har blitt kritisert da forskning har vist at endringsprosesser, så vel som reaksjoner på omstilling, følger et mer kaotisk forløp enn det som skisseres i disse modellene. Ansatte kan for eksempel utrykke både positive og negative reaksjoner på samme tid i forbindelse med en omstillingsprosess. Det kan også være relevant å trekke inn emosjoner i denne sammenhengen. For eksempel, dersom negative emosjoner oppstår blant de ansatte i forbindelse med en omstillingsprosess så kan dette gi viktig informasjon til en leder/organisasjon om at endringen oppleves som viktig for de ansatte, og at det er noe som ikke fungerer som det skal i endringsprosessen (fordi emosjoner sier noe om individets tolkning av kroppslige reaksjoner og hendelser i omgivelsene, og dermed kan betraktes som rasjonelle i den aktuelle situasjonen). Ledere bør derfor være mer bekymret dersom endringen ikke vekker noen reaksjoner blant de ansatte. Emosjoner kan følgelig signalisere at noe har oppstått i situasjonen som man bør ta tak i. Det vil si at negative emosjoner ikke er «farlige»/dysfunksjonelle i seg selv, men at de kan bli det avhengig av hvordan de blir møtt av nærmeste leder. Negative følelser som blir ignorert er for eksempel mer sannsynlig

å utvikle seg til å bli «giftige», og dermed også dysfunksjonelle for organisasjonen, sammenlignet med negative følelser som blir anerkjent. Det vil også være relevant å trekke inn de fem kriteriene for sunne omstillingsprosesser i denne sammenhengen.

Relevant pensumlitteratur:

E & S, kap. 10,

K & K, kap. 11

K & K, kap. 3 og Frost (2004), samt forelesning om emosjoner vil også være relevant.

Oppgave 2- Besvar 1 av 2 oppgaver (60%)

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. 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.

Studentene har i løpet av semesteret også gjennomført to obligatoriske aktiviteter knyttet til denne oppgaven. De har levert og fått tilbakemelding på en drøftingsoppgave (lik en oppgave de kunne fått på eksamen) og deltatt på et seminar som blant annet handlet om eksamen, og hvordan skrive gode drøftingsoppgaver.

Ettersom oppgave 2 teller 60% vil denne oppgaven være avgjørende for karakteren når det er tvil om man skal «vippe» opp eller ned. Dette er også i tråd med læringsmålene (spesielt ferdigheter), og obligatoriske aktiviteter i faget, som særlig vektlegger evnen til å anvende teori og empiri for å drøfte en gitt problemstilling.

Det trekkes også opp at kandidaten gjennom sin besvarelse viser at hun/han har vært på forelesning, hvor det ofte er blitt trukket fra temaer og eksempler som er ment å supplere pensumlitteraturen. Videre at kandidaten benytter egne eksempler og erfaringer, f.eks fra sin studie- eller arbeidssituasjon. Dvs. at det trekkes opp om man trekker inn temaer og benytter eksempler utenfor, men relatert til, pensumlitteraturen.

ENTEN 2a) Hva menes med en miljøvennlig organisasjon? Drøft hva som er god ledelse av organisasjoner som har fokus på miljø og bærekraft.

I denne oppgaven er fokus for drøftingsdelen i oppgaven bare delvis spesifisert. Hva som er god ledelse i denne sammenhengen kan drøftes i utgangspunkt med mange ulike tematikker.

På forelesning ble organisasjoners rolle knyttet til miljø og klimaproblematikk skissert med to utgangspunkt:

1. Organisasjoner kan/må tilpasse seg og respondere på miljøproblemer som allerede har oppstått. Dette kan foregå ved at man f.eks oppretter egne avdelinger som skal bistå med dette, med ansatte som har en særskilt rolle for å sikre en mest mulig miljøvenning organisasjon.
2. Organisasjoner kan adressere miljøproblemer, f.eks ved å bidra til løsninger (grønt entreprenørskap).

Her er det koblinger til «corporate social responsibility» og man løper en risiko for at man oppnår «grønnvasking» heller en varige endringer. På forelesning ble ideen om «triple bottom line» introdusert, og miljø og klimaproblematikk ble plassert i en kontekst av «superwicked» problems.

Angående eksempler på «miljøorganisasjoner» så var det planlagt en gjesteforelesning med en ansatt fra bedriften «Ducky», men den måtte dessverre avlyses. Studentene fikk imidlertid en del informasjon om denne og andre lignende bedrifter via Blackboard og på forelesning.

Når det gjelder selve drøftingsdelen så vil det kunne være relevant å trekke inn organisasjonsendring og læring. På forelesning så drøftet man særlig betydningen av å sette spørsmålsteget ved allerede etablerte sannheter og måter å forstå virkeligheter, evt. markedet/det økonomiske systemet, på. Her er det koblinger til det å gjøre taus kunnskap eksplisitt og enkeltkrets vs. dobbeltkretslæring. Pensumlitteraturen angående ledelse tar også for seg hvordan man på best mulig måte kan lede denne typen organisasjoner ved å ta utgangspunkt i transformasjonsledelse for å fremme miljøatferd (opptre som rollemodell, inspirere andre gjennom eget engasjement og optimisme, stimulere andre til å tenke nytt, nære relasjoner til følgere). Det vil også være relevant å trekke inn betydningen av emosjoner i kommunikasjon med ansatte, kunder, leverandører osv. Her vil det særlig være en mulighet å diskutere hvorfor man bør unngå å fokusere for mye på de negative aspektene ved miljø og klimaproblematikk da de negative følelsene som vekkes vil kunne ha svært

uhensiktsmessige konsekvenser på lang sikt (f.eks negative følelser kan føre til apati, snevert tankesett, negative følelser opprettholdes ikke i det lange løp, man opplever habituering/sensivering, negative følelser kan slå tilbake/føre til mistillit, og de kan føre til uintenderte reaksjoner-kontrollere fare vs. kontrollere frykten). Negative budskap/emosjoner bør derfor balanseres av positive budskap/aktivering av positive emosjoner.

Relevant pensumlitteratur:

Robertson, J. L & Barling, J. (2015). The Role of Leadership in Promoting Workplace Pro-Environmental Behaviors. Kapittel 8 i bok som ligger ute på Blackboard.

Link til organisasjonen Ducky ble distribuert på Blackboard (<https://www.ducky.eco/>). Det ble også delt andre eksempler på «miljøorganisasjoner» via Blackboard og studentene ble oppfordret til å sjekke ut disse linkene:

<https://www.elvisandkresse.com/>

<https://www.youtube.com/watch?v=6xFpJJs1SQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=mwZUI2sy50g>

O'Neill & Nicolson-Cole (2009). “Fear Won't Do It”: Promoting Positive Engagement With Climate Change Through Visual and Iconic Representations. *Science Communication*, 30, 355-379.

Flagstad, I. Det grønne skiftet- hvordan kan psykologien bidra. Link:

<http://psykologisktidsskrift.no/det-gronne-skiftet-hvordan-kan-psykologien-bidra/>

Denne youtube videoen om «triple bottom line» ble vist på forelesning:

<https://www.youtube.com/watch?v=2f5m-jBf81Q>

Klimaproblemer ble i denne artikkelen (delt på Blackboard) og på forelesning drøftet som et eksempel på et «super wicked» problem:

<https://chrisriedy.me/climate-change-is-a-super-wicked-problem-b2e2b77d947d>

Denne DN artikkelen som sier noe om dette ved å sette spørsmålstegn ved allerede etablerte tankesett (nyklassisk økonomi) ble omhandlet på oppsummeringsforelesningen og distribuert via Blackboard:

<https://www.dn.no/innlegg/okonomi/klima/klimastreik/hvorfor-streiker-ikke-okonomistudentene-for-klimaet/2-1-581566>

Her er det også koblinger til dette med «triple bottom line».

Studentene ble på oppsummeringsforelesningen fortalt at dette med klima og klimaproblemer ble ansett som et eksamensrelevant område.

ELLER 2b) Drøft påstanden: «Det går helt fint å ha full jobb og familie uten å bli utbrent i dagens Norge».

I denne oppgaven er fokus for drøftingsdelen i oppgaven spesifisert. Det er viktig at kandidaten faktisk drøfter den påstanden som fremmes. Det vil si at diskusjonen må omhandle norske forhold som samfunnsmessig kontekst (permisjonsordninger, stor andel arbeidstakere som har kunnskapsarbeid osv.).

Innledningsvis bør man beskrive fenomenene arbeid-familie konflikt og balanse. Her vil det være relevant å trekke inn både spillover og balansemodellen, samt beskrive hvordan disse modellene henger sammen. Det bør beskrives hvordan påvirkningen mellom arbeid og familie kan gå begge veier, men at retningen oftere er fra jobb til familie enn omvendt. Det trekkes opp om man skriver litt om hvordan dette kan variere i ulike yrkesgrupper. Det forventes videre at man definerer og beskriver fenomenet utbrenthet og hvordan utbrenthet har en emosjonell komponent og vanligvis oppstår som følge av tredobbelt press over tid. Videre hvordan utbrenthet særlig trigges av den arbeids- og livssituasjonen man befinner seg; dvs. at individuelle forhold er underordnet.

Videre så bør det beskrives at påvirkningen mellom arbeid og hjem kan ha både positive og negative effekter, og hvilke mekanismer som kan tenkes å både trigge og beskytte mot utbrenthet (sosial støtte, autonomi osv.). Her vil det være relevant å trekke inn betydningen av å ha en grenseløs arbeidssituasjon (gjerne kunnskapsarbeid), det å ha høy hyppighet og intensitet av interpersonlig kontakt, rolle uklarhet og rollekonflikt. I forhold til sammenhengen mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet har vi på forelesning snakket spesielt om betydningen av rolle uklarhet og rollekonflikt. Dersom man for eksempel driver med kunnskapsarbeid vil man for eksempel potensielt befinne seg i en situasjon hvor man

både opplever konflikt (vil være mye både på jobb og hjemme fordi man er engasjert på begge arenaer) og uklarhet (når har man egentlig levert et bra nok produkt på jobben? og når er man egentlig en bra nok forelder?).

Relevant pensumlitteratur:

Mathiessen, S. B. (2011). Nedkjørt eller bare litt stresset? Om utbrenthet i arbeidslivet. (Kapittel 15). I Einarsen, S. & Skogstad. *Det gode arbeidsmiljø, krav og utfordringer*. Bergen: Fagbokforlaget

Thuen, F. (2011) To liv på en gang- om jobb og familie (kapittel 14). I Einarsen, S. & Skogstad. *Det gode arbeidsmiljø, krav og utfordringer*. Bergen: Fagbokforlaget.

Tillegglitteratur: Poppleton, S., Briner, R. B., Kiefer, T. (2008). The roles of context and everyday experience in understanding work-non-work relationships: A qualitative diary study of white-and-blue-collar workers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 81, 481-502

Deler av denne brennpunkt episoden («kampen om tiden») ble vist på forelesning. Her tar man for seg norske forhold spesifikt og man introduserte forsøk på 6 timers dag som eksempel på et virkemiddel for å oppnå bedre arbeid-familie balanse, samtidig som produktiviteten ble opprettholdt/økte.

<https://tv.nrk.no/serie/brennpunkt/2014/MDUP11000614>

Minstekrav for å bestå eksamen:

Faglærer / oppgavegiver:

Navn: Fay Giæver

Sted / dato: Trondheim, 24.10.19