

SENSURVEILEDNING

Emnekode og navn: PSY2019 Arbeids- og Organisasjonspsykologi	Semester / År / Eksamenstype: Høst 2020, digital hjemmeeksamen, 4 timer
Oppgave:	
<p><u>1 av disse 2 oppgavene</u> skal besvares. Oppgaven som besvares teller 100%. Maks antall ord: 3000</p> <p>Oppgave 1. Definer hva som menes med en miljøvennlig organisasjon. Gi et eksempel på en organisasjon av denne typen, og beskriv denne organisasjonen <u>kort</u>. Drøft hva som er god ledelse av organisasjoner som har fokus på miljø og bærekraft.</p> <p>Oppgave 2. Drøft påstanden: «Det er en fordel å være ekstrovert i arbeidslivet».</p>	
Relevant pensumlitteratur:	
<ul style="list-style-type: none">• Kaufman, G. & Kaufman, A. (2015). <i>Psykologi i organisasjon og ledelse</i>, 5. utg. Utvalgte kapitler, se timeplan.• Einarsen, S. & Skogstad, A. (2011). <i>Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer</i>, 2. utg. Utvalgte kapitler, se timeplan. <p><u>Følgende nettsider/kapitler/artikler som link eller vedlegg gjort tilgjengelig i Blackboard</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Flagstad, I. Det grønne skiftet- hvordan kan psykologien bidra. http://psykologisktidsskrift.no/det-gronne-skiftet-hvordan-kan-psykologien-bidra/• Arbeidsmiljøloven. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62• Psykiske vansker på arbeidsplassen. Informasjonsskriv fra idebanken 2016.• Darsø, L (2006). Forandring gjennom kunst.• Frost, P. J. (2004). Handling Toxic Emotions: New Challenges for Leaders and their Organization. <i>Organizational Dynamics</i>, 33, 111–127.• 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.• 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.• 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. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 81, 481–50.• WHO rapport https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf <p>Chapter 3: What Is a Healthy Workplace? (s 15- 23), Chapter 4: Interrelationships of Work, Health and Community (s 25- 37), Chapter 7: The Process: How To Create a Healthy Workplace (s 59- 65)</p> <p>Se for øvrig under.</p>	

Eksamenskrav:

Alle hjelpemidler vil være tillatt. Studentene har fått beskjed om at det ikke er et krav om referering i teksten eller referanseliste på slutten av oppgaven. Det vil imidlertid bli foretatt plagieringskontroll i inspera. Studentene har derfor fått beskjed om å forsøke å skrive mest mulig med egne ord i eksamensteksten. Det vil bli mest relevant å benytte pensumlitteraturen for å besvare oppgaven, men studentene kan også benytte andre kilder. Spesielt gjelder dette alle kildene foreleser har tipset om på Blackboard og forelesning i løpet av semesteret (f.eks. youtube klipp, podcaster og annen populærvitenskapelig og faglig litteratur). Det er da en fordel at studentene benevner disse kildene i eksamensteksten (f.eks. «som det kom fram i podcast intervjuet med Lisa Feldman-Barrett delt på Blackboard...»).

Studentene har fått tydelig beskjed om at det fortsatt er svært viktig å lese til eksamen selv om de har tilgang på pensumlitteraturen under eksamen. 4 timer går fort, og de vil ikke ha tid til både å lese, forstå og besvare oppgaven. Eksamensbesvarelsene skal evalueres på bakgrunn av studentenes forståelse og bruk av pensumlitteraturen for å drøfte en tematikk, problemstilling og/eller påstand.

En drøfting innebærer

(a) en redegjørelse- å forklare eller presentere for eksempel en definisjon eller en teori. Demonstrasjon av forståelse vektlegges (f.eks. gjennom bruk av gode eksempler fra arbeidslivet)

(b) å komme med faglige argumenter for og imot noe, eller se temaet/problemstillingen/påstanden fra flere sider.

Opgave 1. Definer hva som menes med en miljøvennlig organisasjon. Gi et eksempel på en organisasjon av denne typen, og beskriv denne organisasjonen kort. Drøft hva som er god ledelse av organisasjoner som har fokus på miljø og bærekraft.

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

- Organisasjoner kan/må tilpasse seg og respondere på miljøproblemer som allerede har oppstått.
- Organisasjoner kan bidra til løsninger på klima og miljøproblemer

Dette kan foregå ved at

1. Allerede eksisterende virksomheter oppretter egne avdelinger som skal bistå med dette, med ansatte som har en særskilt rolle for å sikre en mest mulig miljøvennlig organisasjon. F.eks. en egen bærekraftsavdeling i allerede eksisterende organisasjoner som ikke nødvendigvis har klima og miljø som sitt hovedanliggende.
2. Oppstartsbedrifter som har klima og miljø som en del av sin kjernevirksomhet (grønt entreprenørskap).

Her er det koblinger til «corporate social responsibility» og man løper en risiko for at man oppnår «grønnvasking» heller en varige endringer (spesielt gjelder dette alternativ 1). På forelesning ble ideen om «triple bottom line» introdusert, og miljø og klimaproblematikk ble plassert i en kontekst av «superwicked» problems.

Studentene fikk en del informasjon om eksempler på miljøorganisasjoner, og ulike måter å drive med miljøarbeid, på forelesning.

Når det gjelder selve drøftingsdelen så vil det kunne være relevant å trekke inn organisasjonsendring og læring, i tillegg til ledelse. 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 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). Studentene har også hatt en egen forelesning om ledelse hvor transformasjonsledelse ble belyst som en type ledelse som er spesielt godt egnet for å håndtere usikkerhet, uklarhet og komplekse problemstillinger (ref. kloma og miljøproblemer som «wicked problems»). 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 u hensiktsmessige konsekvenser på lang sikt (f.eks negative følelser kan føre til apati, snevert tanke sett, negative følelser opprettholdes ikke i det lange løp, man opplever habituering/sensitivisering, 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.

Vi hadde på forelesning, og via informasjon delt på Blackboard, også en del fokus på psykologiske barrierer når det gjelder hvordan man oppfatter klima og miljø spørsmål som også er relevant å trekke inn i organisasjonssammenheng.

Relevant pensumlitteratur:

Kaufmann & Kaufmann (2015). Kapittel 7.

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.

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 spørsmålsteget 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».

Angående psykologiske barrierer så ble dette materialet delt på Blackboard og gjennomgått på forelesning.

<https://hannelene.no/episode-2-av-podcasten-en-skikkelig-digg-fremtid-klimapsykologi-hvorfor-loper-vi-ikke-nar-det-brenner-med-per-espen-stoknes/>

<https://tv.nrk.no/serie/hvorfor-gjoer-vi-saa-lite-naar-vi-vet-saa-mye/2015/MDSP16001015/avspiller>

<https://psykologisk.no/2017/07/nar-atferden-var-kommer-i-konflikt-med-et-positivt-selvilde/>

<https://psykologisktidsskrift.no/hvis-klima-er-sa-viktig-hvorfor-gjoer-vi-sa-lite/>

Oppgave 2.

Personlighet bør defineres som individets mer eller mindre fast organiserte måte å tenke, føle og handle på. Her bør man beskrive alle fem trekkene i femfaktor modellen kort, samt gå mer i dybden på ekstroversjon. Det bør videre komme fram at femfaktor modellen tilhører en trekktradisjon for beskrivelse av personlighet. Videre, så bør det nevnes at personligheten er relativt stabil (når man sammenlignes med resten av befolkningen), men at den 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 og hvordan det påvirker atferd).

Drøftingsdelen bør inneholde en kritisk refleksjon omkring betydningen av å være ekstrovert både i arbeidslivet generelt, og i forhold til rekruttering spesielt. Her kan man også trekke inn emosjoner (som er nært knyttet til personlighet generelt, og ekstroversjon spesielt) og hvordan både positive og negative emosjoner er nyttige i arbeidslivet (f.eks når det gjelder sosiale relasjoner og oppgaveløsning). På forelesning er boken: «Quiet: The power of introverts in a world that can't stop talking» av Susan Cain, samt den norske debatten omkring personlighetstrekk og rekruttering hvor ekstroverte favoriseres (<http://ledernett.no/jobbintervjuet-de-utadvendtes-dr%C3%B8mmearena>), blitt trukket fram. Det er med andre ord viktig å få fram at ekstroversjon ofte blir favorisert i arbeidslivet, men at det er knyttet mange fordeler til det å være introvert. Eksempler fra arbeidslivet bør benyttes.

Relevant pensumlitteratur:

Kaufmann & Kaufmann (2015), kapitlene 3 og 5.

Einarsen og Skogstad (2011), kapitlene 2 og 20.

Karakterbeskrivelse:

A-F

Faglærer / oppgavegiver:

Navn: Fay Giæver

Sted / dato: Trondheim, 05.11.20