

SENSURVEILEDNING

Emnekode og navn: PSY2019 Arbeids- og Organisasjonspsykologi	Semester / År / Eksamenstype: Høst 2022, digital hjemmeeksamen, 4 timer
Oppgave:	
<p><u>1 av disse 2</u> oppgavene skal besvares. Oppgaven som besvares teller 100%. Maks antall ord: 3000</p> <p>Oppgave 1. Drøft påstanden: «Det går helt fint å ha full jobb og familie uten å bli utbrent i dagens Norge».</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>Diverse nettsider/kapitler/artikler som link eller vedlegg gjort tilgjengelig i Blackboard</p> <p>Se for øvrig under.</p>	
Eksamenskrav:	
<p>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 youtbe klipp, podcaster og annen populærvitenskapelig og faglig litteratur). Det er da en fordel at studentene benevner disse kildene i eksamensteksten.</p> <p>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.</p> <p>En drøfting innebærer</p> <p>(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)</p> <p>(b) å komme med faglige argumenter for og imot noe, eller se temaet/problemstillingen/påstanden fra flere sider.</p> <p>Oppgave 1: Drøft påstanden: «Det går helt fint å ha full jobb og familie uten å bli utbrent i dagens Norge».</p> <p>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.).</p>	

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 (gjørne 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 finne 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.

Tilleggs litteratur: 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

Oppgave 2. Drøft påstanden: «Det er en fordel å være ekstrovert i arbeidslivet».

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 ekstrovertsjon. 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, 24.10.22