

SENSURVEILEDNING

Emnekode og navn: PSY2019 Arbeids- og Organisasjonspsykologi	Semester / År / Eksamenstype: Vår 2023, digital hjemmeeksamen, 4 timer
Oppgave:	
<p><u>1 av disse 2 oppgaver skal besvares.</u> Oppgaven som besvares teller 100%. Maks antall ord: 3000</p> <p>Oppgave 1:</p> <p>Oppgave 2:</p>	
Relevant pensumlitteratur:	
<ul style="list-style-type: none">• Einarsen, S. & Skogstad, A. (2021). <i>Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer</i>, 3. utg. (E & S). Utvalgte kapitler, se timeplan.• Sakvik-Lehouillier, I. & Vaag, J. R. (2020). <i>Praktisk organisasjonspsykologi (S & V)</i>. 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">• Arbeidsmiljøloven. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62• Bakker, A. (2022) The social psychology of work engagement: state of the field. <i>Career Development International</i>, 27, 36-53.• Nisley (2010) Arts-based learning at work: economic downturns, innovation upturns, and the eminent practicality of arts in business.• Frost, P. J. (2004). Handling Toxic Emotions: New Challenges for Leaders and their Organization. <i>Organizational Dynamics</i>, 33, 111–127.• Innstrand, S.T. & Christensen, M. (2022). Helsefremmende arbeidsplasser. In G.A. Espnes & G. Smedslund (ed.), <i>Helsepsykologi og folkehelsekunnskap</i>, Gyldendal (pp. 184-199). ISBN/EAN: 9788205523302• Kaufman, G. & Kaufman, A. (2015). <i>Psykologi i organisasjon og ledelse</i>, 5. utg. Kapitlene 3, 4 og 8.	

Eksamenskrav:

1 av disse 2 oppgaver skal besvares. Oppgaven som besvares teller 100%. Maks antall ord: 3000

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. Studentene har 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 (f.eks «som det kom fram i YouTube video som ble vist på forelesning...»).

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.

Studentene har i løpet av semesteret gjennomført en obligatorisk aktivitet knyttet til det å skrive en drøftingsoppgave som må være bestått for å kunne ta eksamen. De har også fått hatt en egen forelesning om det å skrive akademiske tekster og drøftingsoppgaver.

Opgave 1.

Gjør rede for operant betinging/læring og drøft bruk av denne læringsformen i arbeidslivet.

Operant betinging/læring kan betraktes som assosiasjonslæring, men det er en mer aktiv og problemløsningsorientert form for læring når man sammenligner med klassisk betinging som ligger lenger inn i «læringsløken». Begge legger vekt på at læringen kan skje ubevisst, noe som er et viktig poeng med tanke på arbeidslivet.

Operant læring tar utgangspunkt i at individet «opererer» i omgivelsene og at atferden blir regulert av positive og negative konsekvenser som knyttes til handlingene som utløser dem. Forsterking handler om å fremme atferd. Handlinger som gir positive konsekvenser vil øke i frekvens (positiv forsterkning). Dette kan skje via belønning som er en positiv konsekvens av atferden. Negativ forsterking øker også sannsynligheten for at en handling skal gjentas, men i dette tilfellet er grunnen til gjentakelsen at noe ubehagelig, eller en uønsket begivenhet, uteblir når man utfører en bestemt handling. Her trekker det opp om man trekker inn eksempler fra arbeidslivet. F.eks at man alltid er ute i siste i liten og det skaper stress, så er man ute i god tid en gang og stresset uteblir. Da lærer man forhåpentligvis å gi seg selv bedre tid fremover. Straff på den andre siden handler om at man reduserer sannsynligheten for at en atferd gjentas (straff som hemmende på atferd) ved å påføre en negativ konsekvens. Her bør man nevne eksempler på straff og beskrive noen negative konsekvenser ved bruk av straff i arbeidslivet (som at folk går i forsvarsposisjon, bortforklarer, skylder på andre, får en negativ holdning til arbeidet, boikotter). Hyppighet og regelmessighet i belønning/straff for atferd påvirker graden av atferd. Vi kobler (lærer) også raskere av umiddelbare reaksjoner enn av forsinkede reaksjoner. Alt dette kan finnes i læreboka/ på slides så det burde være helt riktig, og er ikke tilstrekkelig for en god karakter.

Mange belønningssystemer i organisasjoner er basert på denne modellen. Her kan man peke på at modellen beskriver hva som skjer, ikke hva man ønsker at skjer, slik at det man faktisk belønner i praksis (og dermed øker atferden av) ikke alltid er det man egentlig ønsket å oppnå. Det gjør at man må ha et bevisst forhold til hva som belønnes slik at man i realiteten belønner atferd man ønsker, og ikke ved et uhell belønner uønsket

atferd eller straffer ønsket atferd. Mange organisasjoner belønner for eksempel raskt utført arbeid, eller mengden arbeid (ref. «tellekant»), men så går dette ut på kvaliteten på arbeidet. Andre eksempler kan være at man oppmuntrer til samarbeid i organisasjonen, men i realiteten belønner de ansatte individuelt (f.eks individuelle bonusordninger), eller at en ansatt som ofte tar på seg ekstra oppgaver, blir «belønnet» med stadig nye oppgaver noe som kan være positivt for organisasjonen på kort sikt, men som på lengre sikt kan ha utilsiktede konsekvenser som stress, utbrenthet og sykefravær. Alternativt, hvis man gjør en dårlig jobb på en oppgave man ikke ønsker (f.eks skrive møtereferat) og av den grunn ikke blir spurt om å gjøre det igjen så har man i praksis blitt belønnet for å gjøre en dårlig jobb. Sosialisering inn i en organisasjon sine normer og kultur handler ofte om hva som bekreftes (belønnes) som riktig atferd og hva som straffes som feil atferd. Her er det viktig å minne om at denne læringen ikke trenger å være eksplisitt eller bevisst slik at ansatte ofte kan lære uønsket atferd ved at det er den som blir belønnet i praksis selv om organisasjonen selv sier høyt at noe annet er viktigere. Man kan også trekke paralleller til sosial-kognitiv læring hvor vi kan lære ved å observere andre sine erfaringer med belønning/straff, ikke bare våre egne. Dette er også særlig relevant om man diskuterer normer/kultur siden vi lærer veldig mye om hvordan vi skal oppføre oss i organisasjonen ved å observere hva som skjer etter andre personer sine handlinger.

Her kan man også trekke inn motivasjonsteorier og indre/ytre motivasjon siden ytre motivasjon ofte handler om opplevelse av belønning/straff. Vi har sett youtube-klipp på forelesning om svakheter ved «if-then-belønning», særlig ved litt mer kompliserte oppgaver. Her kan man også trekke inn selvadministrert forsterkning og dermed selvledelse. Man kan også trekke paralleller til emosjoner, giftige emosjoner, samt teorier om arbeidsmiljø, og f.eks innsats-belønningsmodellen eller belønning som ressurs i JDR-modellen.

Opgave 2. Gjør rede for fenomenet utbrenthet og inkluder eksempler fra arbeidslivet. Drøft hvorvidt man er mer eller mindre utsatt for utbrenthet i det norske arbeidslivet.

Det er spesielt viktig at det inkluderes eksempler fra arbeidslivet som viser at studenten forstår og anvender pensumlitteraturen. Det vil si at det ikke er tilstrekkelig å bare gjengi pensumlitteratur angående utbrenthet. Det er viktig at kandidaten faktisk drøfter med utgangspunkt i norske forhold og den norske arbeidskonteksten.

Det forventes 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 ofte er underordnet. Det blir i denne oppgaven særlig viktig å beskrive utbrenthet med utgangspunkt i norske arbeidsforhold og den norske konteksten (den norske arbeidsmiljøloven, lovfestede rettigheter og ordninger, en stor andel arbeidstakere med kunnskapsarbeid osv.)

Her kan det også være relevant å trekke inn koblingen til arbeid-familie konflikt og balanse. Det vil si at utbrenthet ikke bare trigges av arbeidssituasjonen, men også må sees i sammenheng med situasjonen utenfor arbeidslivet, f.eks familiesituasjonen. Både spillover og balansemodellen kan trekkes inn. Det bør i så fall komme fram 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 trekker opp om man skriver litt om hvordan dette kan variere i ulike yrkesgrupper.

Det bør beskrives hvilke mekanismer som kan tenkes å både trigge (grenseløse arbeidskrav, hyppighet og intensitet av interpersonlig kontakt, rolleklarhet, rollekonflikt etc) og beskytte mot utbrenthet (sosial støtte, autonomi osv.). Her kan man f.eks ta utgangspunkt i at autonomi og fleksibilitet i arbeidslivet har mange fordeler, men at det også kan bli et «tveegget sverd» for mange.

Karakterbeskrivelse:

<https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Karakterskalaen>

Faglærer / oppgavegiver:

Navn: Fay Giæver

Sted / dato: Trondheim 14/4-23