

Psykologisk institutt

## **Eksamensoppgave i PSY2019 Arbeids- og organisasjonspsykologi**

**Faglig kontakt under eksamen: Fay Giæver**

**Tlf.: Psykologisk institutt 73598253**

**Eksamensdato: 01.12.17**

**Eksamenstid (fra-til): 09.00-13.00**

**Hjelpemiddelkode/Tillatte hjelpemidler: Ingen**

**Annen informasjon:**

**Målform/språk: Bokmål**

**Antall sider: 2**

**Antall sider vedlegg: 0**

**Kontrollert av:**

## **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 ulike menneskelige reaksjoner på omstilling på arbeidsplassen.

### **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) Drøft hvilket læringsutbytte organisasjoner kan ha av å benytte kunstneriske metoder.

## **Sensurveiledning PSY2019**

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 syensing.

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 trekkes 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 mestringfølelse. 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. Tillegglitteratur: Frost, samt forelesning om emosjoner.

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 har et objekt 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. Følelser signaliserer følgelig at noe har oppstått i situasjonen som man bør ta tak i. Det vil si at negative følelser 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:

Einarsen & Skogstad, kapittel 10, samt forelesning om omstilling. Kaufmann & Kaufmann kap. 3 og forelesning om emosjoner.

### **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 måte 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. Tillegglitteratur 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) Drøft hvilket læringsutbytte organisasjoner kan ha av å benytte kunstneriske metoder.

Man bør i denne oppgaven kort beskrive de ulike formene for læring i «læringsløken» (klassisk og operant betinging, kognitiv læring, sosial-kognitiv læring og organisatorisk læring) og hvordan de er relevante/fungerer i arbeidslivet. Når det gjelder drøftingsdelen så kan den vinkles på mange ulike måter. Det trekker imidlertid opp om man i oppgaven viser at man har vært på forelesning og har lest

det tilleggs pensumet som omhandler bruk av kunst i organisasjoner. På forelesningen så hadde vi spesielt fokus på praktisk erfaringslæring og læring som en syklisk prosess. Vi hadde også spesielt fokus på enkelrets vs. dobbelretslæring og eksplisitt vs. taus kunnskap. Videre hvordan man i organisasjoner best kan gå fram for å stimulere til dobbelretslæring, og hvordan man omdanner den tause kunnskapen til å bli eksplisitt. I den anledning så gjennomgikk vi på forelesning hvordan kunst kan brukes i organisasjoner som en strategi for å stimulere til dypere læringsprosesser hos de ansatte ved å aktivere både følelser, tanker (kognisjon) på samme tid. I denne oppgaven er det også relevant å trekke inn de delene av pensum som omhandler ledelse og drøfte bruken av kunstneriske metoder i lederutvikling (dirigering av kor ble trukket fram som eksempel på forelesning).

Relevant pensumlitteratur: K & K, kap. 8. og 14. Tillegglitteratur, Darsø. Kan hentes her

[http://pure.au.dk/portal/files/64/Forandring\\_gennem\\_Kunst](http://pure.au.dk/portal/files/64/Forandring_gennem_Kunst)