

Mal for sensorveiledning

Emnekode	PSY2019
Emnenavn	Arbeids- og Organisasjonspsykologi
Emneansvarlig/oppgavegiver	Fay Giæver
Kvalitetssikret av	Anne Iversen
Semester, år	Vår 2024
Vurderingsform, lengde	Digital hjemmeeksamen, 4 timer
Tillatte hjelpemidler	Alle hjelpemidler tillatt

Emnets læringsutbyttebeskrivelser angitt i kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse. (Henvisning med lenke til emnesiden på NTNUs nettsider er tilstrekkelig)	https://www.ntnu.no/studier/emner/PSY2019#tab=omEmnet
Pensum	
Eventuelle formelle krav til besvarelsen	<ul style="list-style-type: none">• Einarsen, S. & Skogstad, A. (2021). <i>Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer</i>, 3. utg. Utvalgte kapitler, se timeplan.• Sakvik-Lehouillier, I. & Vaag, J. R. (2020). <i>Praktisk organisasjonspsykologi</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.• Frost, P. J. (2004). Handling Toxic Emotions: New Challenges for Leaders and their Organization. <i>Organizational Dynamics</i>, 33, 111–127.• Ashkanasy, N. M. & Dorris, A. D. (2017). Emotions in the workplace. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 4 (1), 67-90.

	<ul style="list-style-type: none">• Van der Vaart, L., De Witte, H., Van den Broeck, A., & Rothmann, S. (2018). A psychosocial typology of the unemployed in South Africa. <i>South African Journal of Psychology, 48</i>(2), 179-192. https://doi.org/10.1177/0081246317721600• Koopman, M. Y., Pieterse, M. E., Bohlmeijer, E. T., & Drossaert, C. H. C. (2017). Mental health promoting interventions for the unemployed: A systematic review of applied techniques and effectiveness. <i>International Journal of Mental Health Promotion, 19</i>(4), 202-223. https://doi.org/10.1080/14623730.2017.1328367
Hvordan de ulike oppgavene i eksamenssettet er vektlagt	<u>1 av 2</u> oppgaver skal besvares. Maks antall ord: 3000

Sensurveiledning:

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.

Oppgave 1. Gjør rede for hva som karakteriserer dagens moderne arbeidsliv og drøft hvilke ledelsesperspektiver som kan være aktuelle innenfor denne konteksten

I denne oppgaven vil det være relevant å trekke fram temaer som klimakrise, digitalisering, kontinuerlig endring, kunnskapsarbeid og en ny generasjon arbeidstakere som har andre forventninger til arbeidslivet og ledere. Her vil det også være en anledning til å trekke inn et historisk perspektiv og utviklingen av den norske arbeidsmiljøloven (meningsfylt, helsefremmende og inkluderende arbeidsliv) som var tema for to hele forelesninger i begynnelsen av semesteret. Ledelse som fenomen bør defineres kort, og det kan være aktuelt å sette ledelse inn i en historisk sammenheng hvor man har betraktet ledelse som 1. medfødte lederegenskaper, 2. adferd og 3. situasjonsbetinget. I konteksten av denne utviklingen kan man deretter fokusere spesielt på det nye ledelsesparadigmet (karismatisk, transformasjon og endringsorientering) og kritiske perspektiver (delt ledelse og selvledelse) som spesielt relevant i dagens moderne arbeidsliv. På forelesning og i pensumlitteraturen har det vært særlig fokus på koblingen mellom disse lederperspektivene og motivasjon i kunnskapsarbeid.

Oppgave 2. Drøft hvilken betydning personlighet har for ledelse

I denne oppgaven bør man definere hva som menes med personlighet (med utgangspunkt i big five-ekstroversjon, nevrotisme, omgjengelighet, planmessighet og åpenhet) og ledelse. Det blir her relevant å trekke inn tradisjonelle ledelsesperspektiver (medfødte lederegenskaper, «big man/woman») og hvordan disse fortsatt er fremtredende i dagens arbeidsliv gjennom seleksjon og rekruttering. Man bør beskrive hva som ligger i en «ideell» personlighetsprofil for ledere (høy på ekstroversjon, omgjengelighet, åpenhet og planmessighet og lav på nevrotisme). Det bør problematiseres i oppgaven hvorvidt personlighet faktisk har betydning for hvor god og effektiv man er som leder. Videre, hvordan det tradisjonelle ledelsesperspektivet og lederes personlighet er like relevant i dagens moderne arbeidsliv (se sensorveiledning for oppgave 1).

Karakterskala som er benyttet

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