



Försättsblad Prov Original

Kurskod	Provkod	Tentamensdatum
P S 0 6 4 G	5 1 0 1	2 0 1 8 - 0 2 - 1 7
Kursnamn	Psykologi GR (B), Arbets- och organisationspsykologi	
Provnamn	Dugga/Tentamen	
Ort	Östersund	
Termin	V18	
Ämne	Psykologi	

17/2

**Omtentamen; PS064G, Psykologi GR (B) Psykosocial arbetsmiljö, 7,5 hp,
PA-programmet.**

Denna tentamen består av 10 huvudfrågor med efterföljande följdfrågor.
Maximal poäng på tentamen är 34 poäng, för betyget E krävs minst 17 poäng.

Lycka till!!

//Annika Aletind

A	31-34 p.
B	27,5-30,5 p.
C	24-27 p.
D	20,5-23,5 p.
E	17-20 p.

- 1) För att vetenskapligt sammanfatta och begripliggöra samband mellan psykosocial arbetsmiljö och ohälsa har flertalet teoretiska modeller tagits fram. Den modell som haft starkast genomslagskraft är den så kallade *Krav-kontroll-modellen* (Karasek & Theorell, 1990).
 - a) Redogör kortfattat för modellen genom att rita upp och beskriva dess två huvuddimensioner (krav, kontroll), samt de fyra indelningar av arbetsförhållanden som modellen presenterar (2 p).
 - b) Exemplifiera typ av arbeten/arbetsuppgifter de fyra olika indelningarna i modellen kan representera (2 p).
 - c) Utifrån den kunskap du fått av litteraturen och föreläsningarna, ge fyra exempel på hur arbetsgivare kan arbeta förebyggande och/eller åtgärda de arbetsmiljörisker som modellen belyser (2 p).

- 2) För att vi ska klara av fysiskt och psykiskt krävande arbetsuppgifter, är vi beroende av att våra fysiologiska reaktioner kan anpassas till de krav vi möter.
 - a) Beskriv och exemplifiera vad begreppet *allostas* innebär (1,5 p.)
 - b) Ge fyra exempel på förhållanden i arbetsmiljön som kan medverka till en allostatisk överbelastning hos individen (2 p).

- 3) En av de tidigare modellerna för att beskriva förutsättningar för att arbetet ska vara motiverande, är Hackman och Oldhams (1976) modell över arbetskaraktäristiska. Modellen tar sin utgångspunkt i hur arbetet organiseras.
- Redogör för fyra av modellens komponenter (2 p).
 - Ge två konkreta exempel på hur en arbetsgivare kan skapa dessa förutsättningar för sina medarbetare (1 p).
- 4) Alla organisationer genomgår både stora dramatiska förändringar, och små kontinuerliga anpassningar under sin livscykel. Upplevelser av hot och förändringsmotstånd kan manifesteras i olika beteenden hos den enskilde medarbetaren
- Ge fyra exempel på vanligt förekommande beteenden hos medarbetare (kopplade till hot och förändringsmotstånd) vid organisationsförändringar (2 p).
 - Ge fyra exempel på hur en arbetsgivare bör agera för att genomföra förändringar med ett för individen och organisationen positivt resultat (2 p).
- 5) Beskriv och exemplifiera följande ledarskapsstilar:
- Uppgiftsorienterat ledarskap* (1,5 p.)
 - Relationsorienterat ledarskap* (1,5 p.)
- 6) En klassisk fråga inom grupp psykologin är hur våra beteenden förändras genom närvaron av andra och om individer i grupp presterar bättre än var och en för sig. Beskriv och exemplifiera följande begrepp som relaterar till detta:
- Social facilitation* (1,5 p.)
 - Social loafing* (1,5 p.)
- 7) Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) uttrycker krav på organisationers arbetsmiljöverksamhet.
- Vilka fyra huvudsakliga aktivitetsområden ingår i SAM (SAM-snurren)? (2 p.)
 - Vem har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön? (0,5 p.)

8) Ge fyra exempel på områden i arbetslivet där arbetspsykologisk kunskap behövs (2 p.)

9) Ge exempel på aktiviteter/arbetsmiljöinsatser som passar in i nedanstående matris a-h: (4 p.)

	Promotion	Primär prevention	Sekundär prevention	Tertiär prevention
Individ/Grupp	a)	b)	c)	d)
Organisation	e)	f)	g)	h)

10) Det är betydelsefullt att beakta samspelet mellan den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Ett sådant samspel kan ske genom *moderering* eller *mediering*.

- a. Beskriv och exemplifiera vad *moderering* kan innebära (1,5 p).
- b. Beskriv och exemplifiera vad *mediering* kan innebära (1,5 p).