



Försättsblad Prov Original

Kurskod	Provkod	Tentamensdatum
P S 0 6 4 G	5 1 0 1	2 0 1 9 - 0 2 - 1 6
Kursnamn	Psykologi GR (B), Arbets- och organisationspsykologi	
Provnamn	Dugga/Tentamen	
Ort	Östersund	
Termin		
Ämne		

Tentamen Psykosocial arbetsmiljö, 7.5 hp, PS064G, PA-programmet.

Denna tentamen består av åtta huvudfrågor med efterföljande frågor.

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. I forskning om psykologiskt klimat skiljer man normalt mellan fyra olika dimensioner av upplevda arbetsförhållanden, nämligen; roll-, jobb-, arbetsgrupps-, och ledarskapskaraktäristiska.
 - a) Vad innefattar dimensionen "rollkaraktäristiska"? Ge fyra exempel (2 p).
 - b) Utifrån den kunskap du fått av litteraturen och föreläsningarna, ge fyra exempel på hur arbetsgivare kan arbeta förebyggande och/eller åtgärda de arbetsmiljörisker som går in under "rollkaraktäristiska" (2 p).
2. En klassisk modell som identifierar faktorer som påverkar trivsel på arbetsplatsen är den så kallade *vitaminmodellen* (Warr, 1987; 1999; 2007). Modellen används inte bara i arbetslivet, utan också för att identifiera betydande faktorer för välbefinnande i den övergripande livssituationen, bland exempelvis arbetslösa eller pensionärer.
 - a) Redogör för fyra av modellens komponenter och exemplifiera hur de kan ta sig uttryck i arbetslivet. (2 p)
 - b) Ge två exempel vilket vis förlust av dessa komponenter (vid arbetslöshet eller pensionering) kan ge för negativa reaktioner. (1 p)
3. Beskriv vad nedanstående begrepp innebär, samt ge konkreta exempel på arbetsmiljöarbete/insatser kopplade till *organisatorisk och social arbetsmiljö* (OSA) utifrån respektive begrepp: (4 p)
 - a. *Promotion*
 - b. *Primär prevention*
 - c. *Sekundär prevention*
 - d. *Tertiär prevention*

4. För att vetenskapligt sammanfatta och begripliggöra samband mellan psykosocial arbetsmiljö och ohälsa har flertalet teoretiska modeller tagit fram. En modell som haft stark genomslagskraft är *Effort Reward Imbalance model*, (ERI).
 - a) Rita upp och redogör kortfattat för modellen (2 p).
 - b) Ge två konkreta och arbetsrelaterade exempel på hur ohälsa kan uppstå och beskrivas utifrån ERI-modellen (1 p).

5. Som arbetsgivare och som medarbetare är det viktigt att uppmärksamma tidiga signaler på stressrelaterad ohälsa.
 - a. Ge fyra exempel på signaler på stressrelaterad ohälsa hos individen. (2 p.)
 - b. Ge fyra exempel på signaler på stressrelaterad ohälsa hos organisationen. (2 p)
 - c. Beskriv och exemplifiera fyra faktorer kopplat till det gränslösa arbetet och på vilket vis de kan generera i stressrelaterad ohälsa. (4 p.)

6. Anställningsavtalet är det skriftliga dokument som beskriver villkoren för anställningen som arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om. Ett annat kontrakt, det så kallade *psykologiska kontraktet*, är ett begrepp som lanserades på 1960-talet och som fått ökad betydelse bland forskare och i personalledningar.
 - a) Beskriv vad det *psykologiska kontraktet* i allmänna ordalag handlar om (1 p).
 - b) Ge två exempel på *transaktionella inslag* i det psykologiska kontraktet (1 p).
 - c) Ge två exempel på *relationella skyldigheter* i det psykologiska kontraktet (1 p).
 - d) Analysera och ge exempel på vilket vis det psykologiska kontraktet kan skilja sig beroende på anställningsform. (2 p.)

7. Alla organisationer genomgår både stora dramatiska förändringar, och små kontinuerliga anpassningar under sin livscykel. Hur en organisationsförändring tas emot av berörda medarbetare kan variera. Ge fyra exempel på risker/konsekvenser kopplade till den psykosociala arbetsmiljön som kan uppstå i samband med en omorganisering (2 p.)

8. Inom positiv psykologi anges begrepp som ”deficit gap” och ”abundance bridge”. Beskriv vad de olika begreppen innebär och på vilket vis de hämmar, kontra, utvecklar en organisation. (5 p.)