

## Årsrapport fra programsensor

Navn: Anders Dysvik

Programsensor ved

- Det psykologiske fakultet, Universitetet i Bergen
- Bachelorprogram i arbeids- og organisasjonspsykologi

Oppnevnt for perioden 2014-2016

Rapporten gjelder perioden 2015/2016

Jeg viser til ønsket om at programsensor vurderer karaktersettingen i PSYK110 Arbeids – og organisasjonspsykologi (30 studiepoeng) for vårsemesteret 2015 samt karaktersettingen i PSYK201 Bacheloroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi (15 studiepoeng) for to ulike perioder, våren 2014 og våren 2015. Jeg tar stilling til disse to bestillingene hver for seg.

Når det gjelder karaktersettingen i PSYK110 Arbeids- og organisasjonspsykologi viser oversikten fra sensureringen at av 27 kandidater har de fleste fått karakter B eller c (10 kandidater). Jeg har fått tilsendt tolv oppgaver med tildelte karakter fra A (2 besvarelser), B (3 besvarelser, C (3 besvarelser), og D (4 besvarelser). Besvarelsene som er tildelt karakter A er ut fra min vurdering tildelt korrekt karakter. Begge viser forståelse og anvendelse av fagstoffet på et fremragende nivå. Når det gjelder oppgavene som er tildelt karakter B vurderer jeg videre at karakterene er korrekt tildelt. Alle tre besvarelsene viser forståelse rundt fagstoffet som ligger over det gjennomsnittlige og forventede, men samtidig er selvstendig anvendelse av stoffet mindre modent utført sammenlignet med de to oppgavene tildelt karakter A. Når det gjelder oppgavene tildelt karakter C finner jeg at tildelt karakter er i tråd med oppgavebesvarelsenes kvalitet-de er tilfredsstillende utført men heller ikke noe mer.

Gjennomgående bærer de preg av mer gjengivelse av fagstoff enn selvstendig anvendelse, en rekke kjernebegreper blir ikke definert, samt at kandidatene trekker nokså bombastiske konklusjoner på snevert grunnlag. På tross av dette er jeg enig i vurderingene gitt den relativt vide kategoriseringen for karakter C. Til slutt vurderer jeg de fire oppgavene med tildelt karakter D å ha fått sin karakter på korrekt grunnlag da disse gjennomgående bærer preg av overflattisk forståelse og anvendelse av stoffet i sin drøfting av spesielt langsvarsoppgaven. Rent overordnet når det gjelder oppgaven som omhandler stress kan det vurderes å legge til en artikkel på studentenes pensum (vel og merke dersom den ikke allerede er pensum og bare ikke anvendt av studentene): I og med at feltet rundt JR-JD modellene er i utvikling ville jeg vurdert å inkludere artikkelen til Crawford og kolleger fra JAP (2010) som integrerer denne modellen med kategoriseringen av stressorer innenfor challenge og hindrance stressors.

Når det gjelder karaktersettingen i PSYK201 Bacheloroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi (15 studiepoeng) har jeg mottatt per post 7 oppgaver fra vår 2014 og 7 oppgaver fra vår 2015. Den første av oppgavene fra vår 2014 (Sammenhengen mellom organisatorisk endring og jobbusikkerhet-har endringsorientert ledelse og laissez-faire ledelse modererende effekt?) er tildelt karakter A. Oppgaven vurderes som en svært god oppgave når det gjelder posisjonering, teoretisk oppbygning, metodedel og diskusjon. Dersom jeg skal angi en kritisk kommentar er det misvisende å anvende ordet «effekt» i oppgavens ordlyd og analyser i og med at datagrunnlaget for oppgaven er av en slik art at det ikke forsvarer analyser av effekter. Men dette rokker ikke ved min vurdering av oppgaven, slik at karakter A er en korrekt angitt karakter slik jeg vurderer det. Den andre av oppgavene fra våren 2014 (Longitudinell studie av personlighet som prediktor for arbeidsnarkomani) er tildelt karakter C. Oppgaven er gjennomgående svakere enn den førstnevnte oppgaven. I tillegg er det verdt å merke seg at det er kun to datatidspunkter som sammenlignes, slik at dette strengt tatt ikke er

å regne som en longitudinell studie da dette ville kreve minimum tre måletidspunkter. Men dette rokker ikke ved min vurdering av oppgaven, slik at karakter C er en korrekt angitt karakter slik jeg ser det. Den tredje oppgaven (Kommunikasjonsbruk i omstillingsprosesser- Informasjonsbehov og usikkerhet) er tildelt karakteren C. Oppgaven vurderes som noe tynn teorimessig. I tillegg stiller jeg meg undrende til hvorfor en kvalitativ tilnærming til oppgaven er valgt da det tas utgangspunkt i relativt etablerte modeller for å forstå endring og argumentet om å fokusere på prosessperspektivet på endring vanskelig lar seg belyses ved hjelp at enkeltstående intervju. Siden C rommer en vid kategori knyttet til hva som kan vurderes som tilfredsstillende er det like fullt en akseptabelt satt karakter. Den fjerde oppgaven (Jobbkeisemnd og kontraproduktiv åtferd på jobben: Ein systematisk litteraturgjennomgang) er tildelt karakteren C. Oppgaven gir som tittelen indikerer en gjennomgang av litteraturene som omhandler jobbkjedsomhet og kontraproduktiv jobbatferd, og konkluderer etter en narrativ gjennomgang at det mest sannsynligvis er en sammenheng. Slik jeg vurderer denne oppgaven er dette en problemstilling som ville fortjent å bli belyst med data i tillegg til litteraturgjennomgangen, noe som ville resultert i et potensiale for en enda mer robust C eller en enda bedre karakter. Jeg vurderer denne oppgaven som mildt bedømt og ville vurdert en lavere karakter gitt mangel på empirisk testing av interessante temaer og problemstillinger. Den femte oppgaven (Predikerer jobbengasjement av transformasjonsledelse-og kan sammenhengen forklares gjennom behovstilfredsstillelse) er tildelt karakteren B. Oppgaven er gjennomgående godt gjennomført, men jeg stiller meg undrende til at arbeidene til Christian et al fra Personnel Psychology og artikkelen til Piccolo og Colquitt fra AMJ ikke er referert i oppgaven. Dersom de hadde vært det ville for øvrig oppgaven replikert funnene i de ovennevnte publikasjonene-at det er en sammenheng mellom transformasjonsledelse og jobbengasjement. Men dette rokker ikke ved min vurdering at karakteren er satt på et korrekt grunnlag. Den sjette artikkelen (Sikkerhetsklime, risikoperspepsjon og jobb-familie konflikt i

offshorenæringen) er tildelt karakter B. Dette er en godt gjennomført oppgave, men som for den første oppgaven bemerkes det at det ikke er hensiktsmessig å omtale observasjonene som effekter gitt det eksisterende datagrunnlaget. Fremtidige oppgaver med denne formen for data bør begrense seg til å omtale det som undersøkes som relasjoner eller sammenhenger mellom variabler. Den siste oppgaven fra våren 2014 (Sosial angst i arbeidslivet-en studie om tilrettlegging) er tildelt karakter D. Oppgaven har valgt en kvalitativ og til dels retroperspektiv tilnærming. Dette er uheldig av flere årsaker, deriblant at det er relativt klare forskningsmodeller som skal undersøkes (noe som bedre løses gjennom større datamengder) samt at respondenters evne til å tenke bakover i tid og årsaksforklare nåværende livssituasjon ut fra NAVs tjenester nok er begrenset for de aller fleste av oss. Min vurdering er derfor at oppgaven er korrekt bedømt.

Når det gjelder oppgavene fra våren 2015 er den første av disse (Psykologisk kontraktbrudd og organisasjonsatferd, med alder som moderator) tildelt karakter C. Oppgaven er gjennomgående tilfredsstillende gjennomført, men ville tjent på en mer robust oppbygging av hypotesene knyttet opp mot alder og aldersforskjeller (se arbeidene til Ng et al blant annet som ikke er referert i oppgaven). I tillegg fremkommer det ikke hvorvidt variablene som inngår i moderasjonsanalysene er sentrert. Endelig burde det vært diskutert mer inngående hvorvidt mangel på støtte kan skyldes lav variasjon og ikke normalfordelt distribusjon av avhengige variable (spesielt for CWB). Men disse innsigelsene rokker ikke ved vurderingen av at karakteren er satt på et korrekt grunnlag. Den andre oppgaven (Survivor responses, identity creation and communication in a merged organization: A qualitative study in a multinational company) har blitt tildelt karakter D. Dette er slik jeg vurderer det en gjennomgående svak oppgave, med uklar posisjonering, mangelfull gjennomgang av relevant litteratur, samt valg av forskningsdesign som i liten grad understøtter problemstillingen. Jeg vurderer denne oppgaven som mildere bedømt enn det jeg ville vurdert den til selv. Den tredje

oppgaven (Globalisering på mikronivå: En kvalitativ studie om indre motivasjon, organisasjonstilknypning og jobbtfredshet for arbeidsinnvandring i Norge) er tildelt karakter C. Dette er en bedre oppgave enn den foregående og tar opp et viktig tema. Likevel ville oppgaven ha tjent på å ta med litteratur fra studier av mangfold i organisasjoner (les: Diversity) som har sett på flere av spørsmålene som oppgaven belyser i tidligere studier og samtidig rådgir organisasjoner rundt hva som kan gjøres på ledelses- og struktursiden for å ivareta disse viktige psykologiske tilstandene for et bredt sett arbeidstakere. Likevel rokker ikke dette ved vurderingen at oppgaven er blitt korrekt bedømt. Den fjerde oppgaven (Mekanismer som påvirker sikkerhetsklimaet på arbeidsplassen: En kvantitativ studie av forholdet mellom autentisk ledelse, sikkerhetsklima og psykologisk kapital) er tildelt karakter C. Oppgaven er gjennomgående tilfredstillende utført. Innledningen og teoriedelen er noe kort, og det er ikke klart hva det teoretiske bidraget er da mange av sammenhengene som inngår i oppgaven. Videre bemerkes det som for foregående oppgaver at ordet effekt anvendes ukritisk på tross av datakvaliteten i studien. Til slutt kan det nevnes at oppgaven ikke rapporterer resultater i tråd med APA standard. Men disse innvendingene rokker ikke ved vurderingen at karakteren er blitt korrekt bedømt. Den femte oppgaven (Kan ekstrovertsjon og nevrotisisme påvirke deres grad av jobbtfredshet-og kan transformasjonsledelse modere disse eventuelle sammenhengene) er tildelt karakter A. Dette er en særdeles godt gjennomført oppgave som det var en glede å lese. Det eneste å anmerke er ukritisk bruk av ordet effekt et par steder i oppgaven. Ut over dette håper jeg at arbeidet videreføres som en del av et masterarbeid, og da gjerne med enda mer spenstige utfall som for eksempel jobbengasjement eller affektiv organisasjonsforpliktelse da disse er sterkere prediktorer enn generell jobbtfredshet. Min vurdering er derfor at den tildelte karakteren er vel fortjent. Den sjette oppgaven (Støttende ledelse-vekker det negative emosjoner?) er tildelt karakter B. Oppgaven er godt gjennomført og holder et gjennomgående godt nivå. Det er også

interessante funn som rapporteres på en god måte. Det foreligger en rekke studier på støttende ledelse som moderator som ikke er trukket frem i studien, dette ville bidratt til en mer robust støtte for antagelsene fremsatt i oppgaven. Men denne anmerkningen rokker ikke ved vurderingen at B er en korrekt fastsatt karakter. Den syvende og siste oppgaven (Sammenhengen mellom misbrukende ledelse og jobbengasjement: Hvilken rolle spiller medarbeidernes kjønn) er tildelt karakter B. Dette er en godt gjennomført oppgave men den kunne med fordel inkludert flere relevante kontrollvariable for å styrke robustheten til de observerte sammenhengene. I tillegg ville mål på de psykologiske variablene det hevdes at det eksisterer kjønnsforskjeller knyttet til vært en styrke for hypoteseargumentasjonen og påfølgende diskusjonsdel. Men i sum vurderes oppgavens karakterer til å være korrekt fastsatt.

Overordnet er min vurdering at de aller fleste oppgavene holder et godt nivå og er i tråd med det som bør forventes av en bacheloroppgave. Overordnet oppfordrer jeg programansvarlige til å minne studenter og veiledere om presisjon når det gjelder datakvalitet og bruk av ordet effekter i oppgaveskriving. I tillegg vil det være en fordel for studentene at de minnes på å følge alle formkrav når det gjelder skriving og rapportering av resultater da dette varierer noe på tvers av oppgavene.

Anders Dysvik

(sign.)

