

ORG110 1 Organisasjonsteori for IT-studenter

Kandidat 8006

Oppgaver	Oppgavetype	Vurdering	Status
1 ORG110, forside	Sammensatt	Automatisk poengsum	Leveret
2 ORG110, oppgave 1	Skriveoppgave	Manuell poengsum	Leveret
3 ORG110, oppgave 2	Skriveoppgave	Manuell poengsum	Leveret

ORG110 1 Organisasjonsteori for IT-studenter

Emnekode	ORG110	PDF opprettet	15.03.2017 08:01
Vurderingsform	ORG110	Opprettet av	Digital Eksamen
Starttidspunkt:	11.03.2016 08:45	Antall sider	7
Sluttidspunkt:	11.03.2016 11:45	Oppgaver inkludert	Ja
Sensurfrist	201604060000	Skriv ut automatisk rettede	Ja

Seksjon 1

1 OPPGAVE

ORG110, forside

Emnekode: ORG110

Emnenavn: Organisasjonsteori for IT-studenter

Dato: 11. mars 2016

Varighet: 3 timer

Tillatte hjelpemidler: Ingen

Merknader:

Oppgave 1: Velg en av oppgavene

Oppgave 2: Svar på alle spørsmålene

Det forekommer av og til spørsmål om bruk av eksamensbesvarelser til undervisnings- og læringsformål. Universitetet trenger kandidatens tillatelse til at besvarelsen kan benyttes til dette. Besvarelsen vil være anonym.

Tillater du at din eksamensbesvarelse blir brukt til slikt formål?

- Ja
 Nei

ORG110, oppgave 1

Velg kun én av oppgavene.

Enten

a) Gjør rede for og drøft de tre beslutningsmodellene "rasjonell aktør" ("economic man"), "regelmodellen" og "organisert anarki" ("garbage can-teorien).

eller

b) Gjør rede for og drøft "maskinbyråkratiet" (Webers idealtypiske byråkratimodell)
Gjør også rede for 3 andre måter å koordinere på enn regler og rutiner.

Skriv ditt svar her...

BESVARELSE

Oppgave b)

Webers idealtypiske byråkratimodell:

- Klart og tydelig hierarki.
- Sentralisert beslutningsmyndighet.
 - Beslutninger tas av ledere/administratorer, ikke den enkelte ansatte.
- Saksbehandling skjer i skriftlig form, for å opprettholde formalitet og gjøre kontrollrutiner mer effektive.
- Sterkt formalisert.
- Organisasjonen styres gjennom skriftlige, formelle vedtak av regler og prosesser.
- Spesialisering i stor grad.
 - Ansatte jobber med få spesialiserte, rutinebaserte oppgaver.
- Koordinering gjennom standarisering av arbeidsoppgaver
- Kompleksitet er variende, og punktene ovenfor påvirker, i tillegg til horisontal bredde, påvirker kompleksiteten.

Mintzbergs typologier (diskusjon om konfigurasjoner/organisasjonsform/typologi) har mye tyngde i organisasjonslitteraturen, og er relevant fordi en av Mintzbergs konfigurasjoner er *maskinbyråkratiet*; *Alle punktene ovenfor i Webers idealtypiske modell er gjeldende for maskinbyråkratiet i tillegg til:*

- Arbeidsdeling: Ofte funksjonelt basert, men også mulighet for markedsbasert tilnærning.

- Funksjonelt basert arbeidsdeling vil si at organisasjonen deler opp arbeidsoppgaver etter ulike funksjoner i produksjonen av en vare/tjeneste. Det vil si at selv om det å produsere en bil er en helhetlig produksjon, vil oppgavene brytes ned til hver enkelt produksjon i prosessen.
- Markedsbasert arbeidsdeling vil si at organisasjonen bryter ned oppgaver etter markedsorienterte roller, f.eks. geografiske områder, rolle i organisasjonen (f.eks. kundeservice). Markedsbasert arbeidsdeling er sekvensiell, som vil si at en og en oppgave utføres om gangen.
- En maskinbyråkratisk organisasjon inneholder alle fem hoveddelene i en organisasjon Mintzberg definerer som;
 1. Operativ kjerne - Arbeidere som jobber med produksjonen av produkter/tjenester.
 2. Melleomledelsen - Styrer og kontrollerer produksjonen til den operative kjernen.
 3. Toppledelsen - Vedtar formell struktur, mål, strategi som organisasjonen skal følge.
 4. Støttestruktur - Inngår ikke i linjeorganisasjonen, men bidrar til daglige arbeidsoppgaver som er viktige i organisasjonen, som f.eks. kantine, lønnsutbetaling, rengjøring.
 5. Teknostruktur - Inngår ikke i linjeorganisasjonen, men bistår toppledelsen med anbefalinger og råd. Ofte består teknostrukturen av profesjonelle fagfolk, som f.eks. jurister, økonomer som bistår organisasjonen med råd, budsjetter o.l.

Linjeorganisasjonen: Mintzberg mente at det er mulig å se på en organisasjon som en linjeorganisasjon, hensikten med dette er å fordele formell makt i en organisasjon. Personen i linjen over en person har makt over personen under. Linjeorganisasjonen er delt opp slik: (Lavest, altså de som ikke har makt over noen, først)

1. Operativ kjerne

2. Mellomledelse

3. Toppledelse

- Forhåndsvis stor teknostruktur som arbeider med utvikling av regler og kontroll av at disse reglene blir fulgt.
 - Teknostruktur: Teknostruktur er en støttefunksjon til organisasjonen, som i dette tilfellet består av byråkrater som har til hensikt å utvikle regler/prosedyrer og kontrollere arbeid. Teknostrukturen har ikke noen formell makt over den operative kjernen (arbeiderne), men bistår ledelsen/administrasjonen med råd.

Fordeler:

- Lik behandling i hver sak/lik kvalitet på produkter, da ett sett med formelle regler og prosedyrer skal følges for å utføre arbeidsoppgavene.
- Effektivt ved produksjonen av forhåndsvis enkle varer og tjenester.
- Klart ansvarsområde pga. sterk spesialisering, og tydelig sentralisert beslutningsmyndighet.
- Skriftlig saksbehandling bidrar til effektiv kontroll.

Ulemper:

- Standardiseringen av arbeidsoppgavene, i tillegg til sentralisering av beslutningsmyndighet kan virke demotiverende, og svekke selvstendig tankegang hos den enkelte medarbeider.
- Mangel på å utvise skjønn, da regler og prosedyrer *ofte* er det avgjørende.
- Fare for målforskyvning (Opprinnelige mål i organisasjonen blir byttet ut til fordel for andre) ved overfuks på reglene og prosedyrene - det å følge reglene og prosedyrene blir et mål i seg selv. I tillegg kan også overmåling (målet blir å gjøre det bra på statistikker/tester) en fare. Her er det mulig å trekke paralleler til offentlig sektor hvor effektivisering er i stort fokus, og instutisjoner måles kontinuerlig.
- Reglene og prosedyrene som vedtas at den operative kjernen skal følge er ikke nødvendigvis bra. Offentlige institusjoners regler og prosedyrer vedtas i mange tilfeller av folkevalgte politikere. Om disse reglene og prosedyrene er bra, eller etisk riktige, er først og fremst subjektivt, men kan også være usikkert.

Direkte tilsyn:

- Baserer seg på at en leder spesialiseres i å tett følger opp medarbeideres arbeid, med hensikt å se til at medarbeidere gjør jobben sin korrekt.
- Sentralisert beslutningsmyndighet
- Forskning viser at en leder kan ha et kontrollspenn på maksimalt 12. *Kontrollspenn er antall medarbeidere en leder har ansvar for.*
- Brukes ofte i arbeidsmiljøer hvor motivasjonen og kompetansen er utilstrekkelig, og i arbeidsmiljøer hvor måten oppgaver løses på er kritisk for produksjonen.
 - Medarbeideres handlefrihet kan derfor være begrenset.

Standardisering av resultater:

- Setter resultatene i fokus - det er ikke viktig hvordan produksjonen utføres så lenge resultatet er i henhold til kravet, altså det er resultatet som er standardisert
- Desentralisert beslutningsmyndighet i henhold til arbeidsoppgavene.
- Ansatte har stor grad av handlefrihet når det gjelder måten de løser oppgaver på.
- Brukes ofte i profesjonelle miljøer hvor ansatte har fått tillit gjennom utdanning og erfaring, og i målrettede bransjer.

Gjensidig tilpassning:

- Baserer seg på at organisasjonens medlemmer har tillit til hverandre, og klarer å tilpasse sine arbeidsoppgaver til hverandre. F.eks. To personer er i en båt, og må tilpasse hastigheten de ror i, i forhold til den andre personen.

- Desentralisert beslutningsmyndighet i svært stor grad.
 - Medarbeidere må samarbeide.
 - Brukes ofte i små håndverkerfirmaer som rørleggere, elektrikere, o.l. hvor medarbeidere må tilpasse seg etter hverandre.
-

ORG110, oppgave 2

Besvar KORT følgende 3 spørsmål:

- a) Hva menes med "gruppetenkning"?
- b) Hva menes med "legal autoritet"?
- c) Hva menes med "enkeltkrets-læring" og "dobbelkrets-læring"?

Skriv ditt svar her...

BESVARELSE

a) Gruppetenkning eller silotenkning er når en gruppe føler et fellesskap og en tilhørighet ovenfor hverandre, og er overbevist over at deres verdier, normer, generelle antagelser anses som sanne. Edgar Schein la stor vekt på at de generelle antagelsene som sanne for en gruppe i sin definisjon av subkultur, som gruppetenkning er.

Subkultur er en kultur under en annen, større kultur, innenfor en organisasjonsmessig sammenheng.

Subkulturer og gruppetenkninger oppstår først og fremst fordi mennesker har et behov for å føle tilhørighet, og være en del av et fellesskap. Det er også menneskers måte å gi mening til det de driver med, ved å dele grunnleggende antagelser, verdier, normer og artefakter (det som kan observeres) med hverandre. Ytterligere oppstår subkulturer og gruppetenkning pga. arbeidsgrupperinger og profesjonalisering.

Gruppetenkning/silotenkning kjennetegnes ved at en gruppe mennesker ikke evner eller har vilje til å motta kritikk, og mener sine synspunkter er absolutte sannheter.

Gruppetenkning kan føre til rivalisering mellom grupperinger/subkulturer.

b) Weber definerte stabil autoritet som autoritet mennesker aksepterer og adlyder.

En type stabil autoritet er legal autoritet. Legal autoritet oppnås ved som regel ved hierarkisk, formelt vedtatt, stilling, og medarbeidere oppfatter autoriten som legitim pga. av h*ns hierarkiske rolle i organisasjonen.

c)