

ORG110 1 Organisasjonsteori for IT-studenter

Kandidat 8041

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 08:04
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

A) Beslutningsmodeller:

Rasjonell aktør: (economic man) - Den "ideelle" beslutningsmodellen

Organisasjon som rasjonell aktør er en normativ beslutningsmodell. Det vil si at den beskriver hvordan beslutninger bør tas, og ikke hvordan det rent faktisk skjer i praksis.

I denne modellen tas beslutninger på bakgrunn av at:

- Absolutt all informasjon om en situasjon er tilgjengelig
- Alle alternativer til beslutninger som finnes er klare og vurderes
- Alle konsekvenser av alle alternativer for beslutning er klare og vurderes
- Alle i organisasjonen vet hva de skal gjøre og hvordan de skal handle til enhver tid.
- Beslutninger påvirkes ikke av følelser, men kun av fakta

Selv om dette er den absolutt mest ideelle modelle er det vanskelig å få dette til å fungere i praksis. Dette fordi mennesker og organisasjoner har begrenset rasjonalitet. Det er ytterst sjeldent at man har all informasjon tilgjengelig for å kunne ta en fullstendig rasjonell beslutning. Fra teorien om ledelse har vi lært at ledere ofte tar beslutninger basert på begrenset mengde informasjon.

I tillegg er det mennesker som tar beslutningen. Deres personlige meninger og preferanser vil spille inn i en beslutningsprosess.

Regelmodellen

Regel modellen er også en normativ modell.

I regel modellen er makten veldig sentralisert. Alle beslutninger tas av ledelsen eller er allerede avgjort av ledelsen ved hjelp av regler og prosedyrer som har blitt vedtatt. Dette er en modell som passer bra i f.eks ett byråkrati.

I denne modellen tas altså beslutninger på grunnlag av de regler og prosedyrer som er fremsatt av ledelsen. Det finnes regler og prosedyrer for hvordan man skal ta beslutninger og handle i bestemte situasjoner. Fordelen med regelmodellen er at den gir en svært effektiv saksbehandling.

Ulempene er at alle problemstillinger må puttes i en kategori. Dersom det ikke finnes en kategori som er passende for problemstillingen vil den ofte falle "mellom to stoler" eller bli avvist som ikke relevant og dermed ikke bli behandlet. Det er ikke rom for bruk av skjønn i regelmodellen. Derfor havner ofte det som ikke er "normen" av problemstillinger utenfor,

NAV er ett godt eksempel på byråkrati. Det er en organisasjon som er veldig regelstyrt. Det finnes altså en metode for hvordan man skal behandle de aller fleste saker.

Garbage can modellen (organisert anarki):

Organisert anarki er en deskriptiv modell, det vil si at den beskriver hvordan avgjørelser faktisk blir tatt i noen organisasjoner.

Grunnlaget for en slik beslutningsmodelle er ofte at organisasjonen har uklare mål, strategier og visjoner. I tillegg er maktfordelingen fragmentert.

Avgjørelser tas rundt omkring i organisasjonen uavhengig av hverandre.

I denne modellen sier man at avgjørelser blir tatt som følge av fire "strømmer", disse er:

- Strøm av informasjon
- Strøm av problemer
- Strøm av løsninger
- Strøm av deltakere

Beslutninger kan komme frem på to måter:

Ved hjelp av tid - etterhvert som tiden går "møtes" strømmene. Altså at problemene finner sine løsninger eller løsningene finner sine problemer.

Eller beslutninger kan tas på bakgrunn av organisatoriske forhold som foreksempel stuktur eller administrasjon i organisasjonen som er med på å påvirke disse strømmene.

Hvem som deltar i beslutningsprosessen avhenger ofte av hva slags tema det dreier seg om.

I en innovasjonsorganisasjon kan dette være en måte å ta beslutninger på fordi det kan føre til kreative løsninger. Men i det store og det hele kan Garbage-can modellen oppleves som svært kaotisk.

Disse tre modellene er tre vidt forskjellige modeller for beslutningstaking.

I en perfekt verden beskriver modellen "rasjonell aktør" den optimale prosessen for å ta beslutninger, men med det i tankene at mennesker har begrenset rasjonalitet og at det er vanskelig å få en fullstendig oversikt over informasjon, løsninger, alternativer og konsekvenser, så vil dette i praksis være nærmest umulig å få dette til.

Avgjørelser tas på bakgrunn av den informasjonen man har tilgjengelig.

Regelmodellen kan fungere i noen tilfeller hvor det ikke er noen situasjoner som skiller seg ut. Regelmodellen gir lite rom for skjønn, og dermed vil det ofte dukke opp problemer, spesielt når man har med mennesker å gjøre.

Garbage-can modellen viser en beskrivelse av hvordan beslutninger blir tatt i praksis i noen organisasjoner. Denne modellen kan være en kilde til konflikt, ettersom mennesker ofte tar den avgjørelsen som er best for å oppnå det de ønsker, men dette kan stride mot og få konsekvenser for hva andre ønsker.

I en organisasjon vil det være lurt å tilpasse hvordan man tar beslutninger etter hva slags situasjon man står ovenfor. Noen situasjoner oppstår igjen og igjen, og man kan dermed standardisere hvordan man handler.

Dette kan formaliseres ved bruk av nedskrevne regler og prosedyrer. Mens andre situasjoner krever analysering og nytenkning. Andre problemer finner man kanskje ikke noen god løsning for før det har gått litt tid og andre avgjørelser har blitt tatt helt uavhengig av det problemet man søker en løsning for.

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:

Innad i en gruppe finnes det grunnleggende antakelser og verdier. Man oppfatter noe som "sant" og dette kan ikke endres.

Gruppetenkning betyr at man lar sine egne meninger og tanker bli underordnet gruppens. Altså man sier ikke i mot selv om man kanskje vet at gruppen har feil eller at man lar seg overbevise til å tro at noe er sant selv om det ikke er det. Og man stiller ikke spørsmål ved det gruppen mener.

Gruppetenkning kan være farlig og føre til at feil avgjørelser blir tatt, fordi man ikke er interessert i å høre andre synspunkter fordi man oppfatter disse som feil eller irrelevante.

b) Legal autoritet:

Legal autoritet er den autoriteten som er gitt med bakgrunn i lovverk eller i ett hierarki. Dette kan foreksempel være politiet.

c) Enkelt-krets og dobbelkrets læring

Er en teori av Argyris og Schön.

Enkelkretslæring går på at man utviser atferd basert på grunnleggende antakelser og forventer at atferden skal gi ett visst resultat. Selv om man ikke oppnår det ønskelige resultatet, så stiller man likevel ikke spørsmål ved atferden, men fortsetter på samme måten som før. Enkelkretslæring er veldig primitivt og gir lite/ingen læringseffekt.

Dobbelkretslæring går på det samme som enkeltkretslæring, men forskjellen er at når resultatet man får ikke er det man ønsket, så går man tilbake og ser på hva som gjør at man ikke oppnår det man ønsker. Dette kan være at antakelsene for resultatet av atferden var feil, og man må dermed justere eller endre atferd.

Det vil si at man er kritisk til egne antakelser og dermed endrer disse for å se om man kan få det resultatet man oppnår.
