

1 ORG110, forside

Emnekode: ORG110

Emnenavn: Organisasjonsteori for IT-studenter

Dato: 10. mai 2017

Varighet: 3 timer

Tillatte hjelpemidler: Ingen.

Merknader:

Både del I og del II skal være bestått. Ved karakterberegningen vil del I utgjøre 2/3 av karakteren, mens del II vil utgjøre 1/3.

Les spørsmålene nøye og sørg for å tilpasse din tidsbruk i henhold til hva det spørres om i spørsmålene. Gjør uttrykkelig rede for ev. forutsetninger som tas i eksamensbesvarelsen. Der det er relevant; bruk gjerne figurer eller eksempler for å illustrere svarene dine.

Lykke til!

Det forekommer av og til spørsmål om bruk av eksamensbesvarelsen 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

Riktig. 0 av 0 poeng.

2 Del I

Del I (teller 2/3)

Besvar én av følgende to oppgaver:

Enten

A) Gjøre rede for hvorfor endringer i en organisasjon kan være nødvendige og hvorfor de fleste endringer blir møtt med motstand. På hvilken måte kan motstand mot endringer være hhv. positivt og destruktivt for en organisasjon?

Eller

B) Skatteetaten regnes som flaggskipet i offentlig sektor når det gjelder IKT-investeringer. Gjør rede for hvilke suksesskriterier de legger til grunn for at deres IKT-prosjekter har vært vellykkede og forklar hvorfor disse vektlegges.

Skriv ditt svar her...

Det finnes mange grunner for at en organisasjon må gjøre endringer. Det finnes både interne og eksterne grunner for dette. Noen interne grunner kan være at strukturen og prosedyrene en organisasjon har, ikke er de mest effektive for å oppnå målene sine. Hvis f.eks. en organisasjons verdier er at den skal være innovativ og fokus på selvstendig arbeid, kan en f.eks. en byråkratisk modell, hvor man skal være formell og følge regler, være en dårlig modell for å oppnå målene, og man må gjøre noen beslutninger for å endre på strukturen til noe mer passende.

En ekstern grunn kan være press fra omgivelsene. En organisasjon er avhengige av omgivelse, siden omgivelsen er der organisasjonen skaffer seg ressurser i form av arbeidskraft, kunder og leverandører. Hvis en organisasjon har en struktur og et omdømme som kan svekke disse forholdene, kan organisasjonen se seg nødt til å gjøre forandringer. Organisasjonen må ses på som legitim fra utsiden.

En annen grunn kan være konkurranse fra andre organisasjoner. Hvis det dukker opp en konkurrent som selger en tjeneste billigere, og/eller utfører den bedre, må organisasjonen ta hensyn til dette, og gjøre endringer slik at de kan gjøre sin egen tjeneste mer attraktiv.

Også nasjonale og internasjonale utvikling kan tvinge en organisasjon til å gjøre en endring, ved f.eks. nye lover og regler, sosiale endringer og politisk utvikling.

Så hvis man er nødt til å gjøre endringer, hvorfor blir det ofte møtt med motstand? Jo, dette er fordi mennesker ikke er rasjonelle. Så selv om alle endringene hadde vært til det beste for alle, er mennesker følelsestyrt. Det er en del faktorer som da gjør at endringer blir møtt med motsand:

-Mennesker er redd for å miste makt. Dette er da i form av hvis en ansatt har blitt vant med en stilling og noen typer oppgaver som den kan veldig godt, er man redd for at en endring kan komme til å gjøre at man må lære ting på nytt, og at kanskje noen som er bedre kommer inn.

-Mennesker vil ha en sosial trygghet. Ved endring kan det være at folk flyttes til ulike avdelinger, man må kanskje ansette nye, evt. kanskje gi noen sparken, og hvis folk føler at de har fått god kontakt med medarbeidere, kan de være redd for at noe av dette vil skje.

-Kan være at man må investere i nye ressurser. Da i form av ny kunnskap, ny teknologi gjør kanskje at man må ta noen ekstra kurs osv.

-Mer arbeid. Ofte hvis nye systemer skal implementeres, så må de gamle rutinene/prosedyrene fortsatt følges, mens det nye systemet innarbeides. Da kan ofte ansatte tenke at det gamle systemet er "godt nok", selv om det nye systemet vil være bedre.

-Status. Hvis man har arbeidet på et sted lenge, kommer man ofte inn i faste rutiner, man blir godt kjent med medarbeidere og ledere, og hvis det da kommer inn mange nye personer, vil man miste litt av denne tryggheten av å vite sin plass i organisasjonen.

-Psykologisk kontrakt. Litt likt som delen over, bare at man føler at en kontrakt med organisasjonen er blitt brutt (man har blitt trygg i et miljø og visse rutiner, som plutselig bare endres), og dette er noe som kan føre til at folk vil føle seg forrådt, og de vil sitte igjen med en dårlig følelse.

-Og så er det rett og slett at de er redd for at de kanskje mister jobben. Ansatte må skiftes ut, nye stillinger, nye oppgaver, ny teknologi osv. gjør at ny kunnskap kanskje er nødvendig, noe man kanskje ikke er kvalifisert for.

Så hvordan kan motstand mot endring være positive og negative?

Vel, den negative delen er at folk kan bli deprimerende/demotiverte. Dette vil da gå utover arbeidsinnsatsen til den enkelte. Folk vil kanskje gå rundt og snakke om dette, som igjen vil føre til dårlig arbeidsmiljø. Noen vil også rett og slett sabotere endringsprosessen, og da er det mye som kan gå galt.

Heldigvis er det noen positive sider ved dette også. Ved motstand tvinges fram en diskusjon ved avgjørelsene, hvor arbeidere kan være med og dele sine meninger. Ulike meninger vil føre til at en diskusjon vil få flere argumentasjoner, som igjen vil føre til at avslutningene som blir tatt vil være av bedre kvalitet. Forhåpentligvis vil også det at ansatte kan dele sine meninger ha en motiverende effekt, ved at de føler at det de har å si faktisk har en betydning.

Besvart

3 Del II**Del II (teller 1/3)****Besvar kort tre av følgende fire oppgaver:**

- A) Hva menes med gruppetenkning?
- B) Hva betyr det for beslutningsprosesser at mennesket er begrenset rasjonelt?
- C) Gjør kort rede for hvilke fordeler og ulemper IKT-basert kommunikasjon har.
- D) Hva menes med at en ansatt har en "psykologisk kontrakt" med arbeidsgiveren sin?

Skriv ditt svar her...

A) Gruppetenkning vil si at en gruppe personer mener at deres tankegang er den eneste riktige. Det har mer å si hva gruppen mener, mer en et enkelt individ, og kritikk rettes mot deres tankegang mottas dårlig. Oppstår som reglen når en gruppe mennesker med samme verdier møtes. Man får litt for god tro på sine egne meninger.

B) For at den ideelle beslutningen som skal bli tatt, forutsetter dette at mennesket er rasjonelt. Da ville man ha fått tak i all den informasjonen man trengte, og klart å prosessere og unytte denne informasjonen helt. Man ville også kun tatt beslutninger på grunnlag av dette, og også hva som er absolutt mest attraktiv for organisasjonen. Men mennesker er begrenset rasjonelt. Følelser spiller inn, og mennesker klarer ikke å utnytte all informasjon. Man tar ofte derfor beslutninger som virker godt nok, og som virker bra i det øyeblikket.

C) Fordeler: Man kan raskt sende informasjon over hele verden. Det er også mye lettere og billigere. Kan sende informasjon til flere samtidig. Man kan ha såkalte "virtuelle grupper", og man ikke engang trenger å møte medarbeiderne sine fysisk når man skal jobbe med et prosjekt. Folk kan sitte hjemme og jobbe. Ulemper: Man får mindre sosial kontakt med sine medarbeidere. Det kan være vanskelig å formulere seg elektronisk, slik at mottakeren av informasjonen klarer å skjønne budskapet. Man er også nå oftere mottaker/sender av informasjon siden det er så lett tilgjengelig via telefon/internett, slik at man kanskje ikke får tenkt nok på en viktig ting, før man bombarderes med ny informasjon om noe annet.

Besvart