

Organisationsteori

OL108A // Samhällsentreprenör – Globala fhsk

Varför relevant med organisationsteoretiska perspektiv?



- Alternativa perspektiv – möjliggöra utveckling
- Kritisk analys
- Förståelse av egen praktik

Föreläsningens innehåll

- Varför finns det organisationer?
- Klassisk organisationsteori
- Några exempel på nyare organisationsteori
 - (mycket kommer från Bolman & Deal,
Nya perspektiv på organisation och ledarskap)

Varför organisering?

- Samordning (system)
- Gemensamma värderingar/världsbild (kultur)
- Ex. myndigheter, företag, föreningar (formella); nätverk (informella)

Processer under efterkrigstiden

- Militära organisationsnormer – nedtonas
- Ledarskap/organisation/management – blir till vetenskap
- Delegering/"Outsourcing"
- Diskussion kring relationen individ - organisation
- Teknologiutveckling

Klassisk organisationsteori

- Frederick Taylor: “Scientific management”
- Max Weber: Byråkratin
- Henri Fayol: Administration
- Eldon Mayo: “Human Relations”

Taylor/scientific manag.

- Arbetsuppgifterna skall utformas efter vetenskapliga metoder (tidsstudier)
- Den bäste arbetaren för uppgiften
- Företagsledaren är en rationell beslutsfattare
- Gott samarbete mellan arbetare och ledning (lydnad)
- Arbetsuppgifter och ansvar skall delas mellan ledning och arbetare på ett funktionellt sätt

Weber/Byråkratin

- Makt = tvång till lydnad; Auktoritet = frivillig lydnad (skillnaden mellan chef och ledare)
- Hierarkisk organisationsuppbyggnad i enlighet med Taylor och Fayol
- Relationerna i organisationen måste vara opersonliga
- Effektivitet uppnås genom formella regler, rapporter och kommunikationskanaler.

Fayol/Administrativa skolan

- Ledarskap = tekniska, kommersiella, finansiella, administrativa mfl aktiviteter/funktioner.
- Administration: Planering, organisation, ordergivning, samordning kontroll.
- Informationsspridning tjänstevägen/lodrätt!
- Begränsat *kontrollspann*: Inte mer än 6-8 direkt underställda (enkla aktiviteter: max 30 st)

Mayo/Human relations

- Hawthornestudien: Själva intresset från ledningens sida ökade arbetarnas motivation
- Arbetsgruppens värderingar viktigare för produktiviteten än ekonomiska incitament
- Vid sidan om den formella organisationen existerar en informell organisation
- Formell ledare anger minimiprestationer, informell ledare maximiprestationer
- Arbetssociologer och arbetspsykologer

Nyare org.teorier/”skolor”

- Beslutsskolan
- Kontingens
- Kultur
- Kunskapsorganisationen
- Projekt
- Entreprenörskap

/Både normativa och analytiska aspekter/

Beslutsskolan

- Herbert Simon, James G March
- Kritik mot föreställningen om rationellt beslutsfattande
- Begränsad rationalitet
 - fåtal lösningar övervägs
 - tidigare lösningar på liknande problem väljs ofta
 - lösningen ofta klar innan problemet specificerats
 - “Garbage can” - modellen

Kontingens (contingency)

- Organisationsstrukturen beror av den omgivande situation organisationen befinner sig i
- Stabil omgivning => Byråkratisk, mekanistisk struktur
- Turbulent omgivning => platt, organisk struktur
- Kan förklara både likheter och skillnader inom exempelvis en bransch

Kultur-teori

- Organisationen har en kultur som skapas och upprätthålls av medlemmarna
- Kulturen yttrar sig i attityder, språkbruk, traditioner, symboler, riter, myter, gemensam historia
- Kulturens styrka och utbredning i organisationen är avgörande för effektiviteten/framgången

Kunskapsorganisationen

- Tjänster/kunskap allt viktigare del av ekonomin
- produceras samtidigt som de konsumeras => höga krav på personalen
- Personalens kunskap organisationens viktigaste resurs
- Ledningen måste få personalen att stanna i organisationen
- Personliga nätverk utanför organisationen lika viktiga som vänskap inom organisationen (org gränser otydligare)

Samt...



- Projekt: "temporära organisationer"
- Entreprenörskap



SLUT