

Organisationsteori

OL108A // Samhälls­entreprenör – Glokala fhsk

Varför relevant med organisationsteoretiska perspektiv?



- Deskriptiva – analys/förståelse
- Normativa – förespråkar

Föreläsningens innehåll

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

Varför organisering?

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

Processer under efterkrigstiden

- Militära organisationsnormer – nedtonas
- Ledarskap/organisering/management – blir vetenskap
- Diskussion kring relationen individ - organisation
- Teknologikutveckling

Klassisk organisationsteori (c 1900-1950)

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



Taylor/*scientific manag.* (normativ)

- Arbetsuppgifterna skall utformas efter vetenskapliga metoder (tidsstudier)
- Den bästa 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 (normativ)

- 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, rutiner, och **kommunikationskanaler**.

Mayo/Human relations (deskriptiv)

- 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” (c 1950 -)

- “Påbygggnad” – de gamla “skolorna” fortfarande betydelsefulla
- Beslutsskolan
- Kultur
- Kunskapsorganisationen



Beslutsskolan (deskriptiv)

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

Kultur-teori (deskriptiv)

- 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

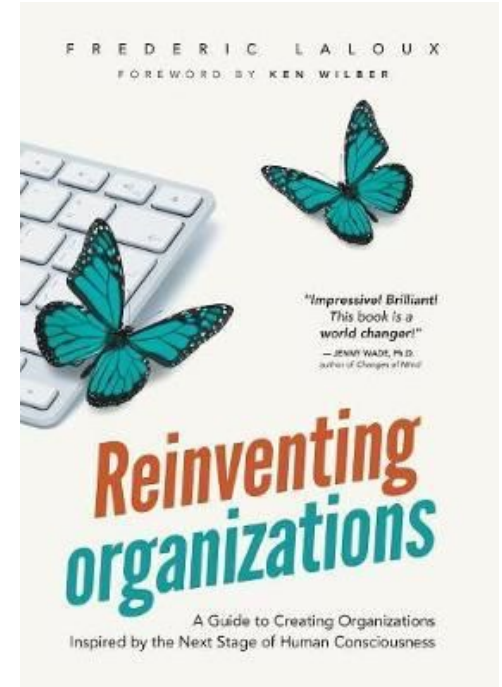
Kunskapsorganisationen

- 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)

Vid fronten...? Ett exempel

Ex:

- Självorganisering
- Lokalt beslutsfattande i mindre, platta team
- Öppna/dynamiska organisationer
- Etc.



SLUT

UTLÅN/CHECKOUT
ÅTERLÄMNING/RETURN

