



Emnekode : ORG 109
Kandidatnr. : 1928
Dato : 20/11-2013
Ark nr. : 1 av 10

Question 1a Mekaniske og organiske perspektiver representerer to former for forskjellige struktur i en organisasjon. ~~Det som er typisk~~

Et mekanisk perspektiv er som regel sterkt spesialisert og oppgavefordelingen er permanent. I tillegg er det høy formalitet, kommunikasjon via overordnet, og formell autoritet.

Et organisk perspektiv er mindre spesialisert og har mer variabel arbeidsfordeling. Autoriteten er desentralisert og spredt. Kommunikasjonen går mer rundt og formaliteten er ~~lav~~ lav.

1b Fayolismen er et historisk perspektiv.

Fayolismen er preget av at det er fordelaktig med sentralisering, kommunikasjon via tjenestevei, oppmuntring til eget initiativ, lagånd er viktig, formell autoritet, motivere til samarbeid mellom medarbeidere. Fayolismen i dag kan vi finne spor av i bedriften Ikea.

Knytter man Fayolismen opp til det mekaniske systemet kan man se likhetstrekk som formell autoritet og at det er fordelaktig med sentralisering av arbeidsoppgaver. Ser vi på forskjeller finner man flere. Fayolismen er mer opptatt av å få med medarbeidere i driften, de vil bygge opp til et lagånd og eget initiativ, enn det man ser i det mekaniske perspektivet.

Trekker man fayolismen opp mot det organiske perspektivet ser vi også forskjeller og likheter. Det organiske perspektivet ~~er~~ bygger på at



Emnekode : ORG 109
Kandidatnr. : 1928
Dato : 20/11/2013
Ark nr. : 2 av 10

1b
forsettelse

det skal være mindre formell autoritet og det finner vi også igjen i Fayolismen. Samtidig kan vi se at Fayolismen bygger mye på at det skal være formelt og spesialisert til en viss grad, samtidig som medbestemmelse er viktig. Dette er en liten forskyll fra det organiske perspektivet som har lite formalisering og ~~des~~ spesialisering, og mer åpen kommunikasjon.

Et annet historisk perspektiv er "den byråkratiske skole" av Max Weber. Dette perspektivet går ut på at det skal være en formell autoritet, spesialisering og formalisering er viktig, kommunikasjonen via tjenestvei, bedrift skal gå for på egen interesse, det skal være skille mellom jobb og privatliv og det skal være rettferdig lønn. Når man trekker "den byråkratiske skole" opp mot det mekaniske perspektiv kan man se at de er svært like på mange måter.

Begge perspektiva bygger på formell autoritet og sterk spesialisering og formalisering av arbeidsoppgaver. Forskyller finner vi også ved å se at ~~fjerde~~ kommunikasjonen går på litt forskyllig måte.

Ser vi derimot den byråkratiske skole opp mot det organiske perspektivet kan vi finne flere forskyller enn likheter. Det organiske system bygger på desentralisering av makt, mer ^{åpen} kommunikasjon og mindre spesialisering og formalisering. Dette er en stor forskyll ved at den byråkratiske skole bygger på det



Emnekode : ORG 109
Kandidatnr. : 1928
Dato : 2011-2013
Ark nr. : 3 av 10

motsatte; høy formalisering og spesialisering, formalisert autoritet, kommunikasjon via ~~over~~ ~~ordre~~ ~~hierarki~~ tjenesteverdi.

1 C Ny regler om hvordan organisering av en bedrift har kommet fram, og ut i fra artikkelen fra Dagens Næringsliv kan vi lese:

- mer åpen kommunikasjon, fokusere på nå tidens interaction, og ikke på hvor lenge de vil vare, Åpne for mer varierte og krevende arbeidsoppgaver.

Når vi skal trekke de nye reglene opp mot det mekaniske kan vi se at disse perspektivene er svært forskjellige. De nye reglene bygger på desentralisering av autoritet, mer variasjon, altså mindre formalisering og spesialisering. Det mekaniske bygger på det motsatte; høy formalisering og spesialisering og høy autoritet formalitet.

Det organiske systemet er mer relevant for de nye reglene. Det organiske perspektivet bygger på variasjon av arbeidsoppgaver, mindre formalitet og mer åpen kommunikasjon, noe vi finner igjen i de nye reglene også.

Man kan konkludere med at det organiske systemet er mer relevant, ved at det kan lettere ~~br~~ brukes når ny tidens

~~bl~~ organisasjoner skal struktureres.



Emnekode : BRG 109
Kandidatnr. : 1928
Dato : 20/11 - 2013
Ark nr. : 4 av 10

Question 2 a Det finnes flere forskjellige lederskapsstyper:

- Karismatisk: leder styrer ut i fra egne til å engasjerer
- Autokratisk: leder styrer ut i fra at han har makt
- Demokratiske: styrer med andre, løfter opp medarbeider
- Transformativ: leder og medarbeider løfter hverandre opp
- Byråkratisk leder: veldig formell leder
- Relasjonorientert: svært opptatt av relasjoner til mennesker
- Oppgaveorientert: opptatt av oppgaver ikke relasjon er.
- Situasjonsledelse: leder etter hvilken situasjon man er i.
- La det skure: tar ikke opptatt av noen ting, engasjerer seg verken med oppgaver eller medarbeidere

Samtidig ser man at det ofte er kombinasjoner av oppgave relaterte og relasjonorienterte lederstiler som oppstår.

Det er tre dimensjoner som brukes:

- 1 Hvor opp OPPGAVE relatert eller menneske relatert.
- 2 I hvor stor grad er man oppgave- og menneske relatert.
- 3 Hvor stor grad er man oppgave- og menneske relatert og hvordan styrer man organisasjonen.

Man finner fire ledertyper;

- Country club: menneske relatert
- Improvised leader: lav menneske og lav oppgave
- Autarich leader: oppgave orientert
- Team leader: høy menneske og høy oppgave

Siden den nye type ~~leder~~ reglene bygger på mer åpen kommunikasjon, mindre formalisering



Emnekode : ORG 109
Kandidatnr. : 19 28
Dato : 20/11-2013
Ark nr. : 5 av 10

2a
forsettelse

og spesialisering, oppgavene skal være varierte, større teknologi og kompetanse blandt medarbeidere, må man finne en lederstil som passer disse. En leder som er altfor oppgave orientert vil nok ikke passe denne gruppen, så man kan utelukke en Autoritær leder. Samtidig stiller den nye generasjonen mye mere krav til kommunikasjon og teknologi, så en "Country Club/la det skure" leder vil nok heller ikke bli akseptert. For de "nye regler" må det være en leder som aksepterer at medarbeiderne har en høyere kompetanse, slik at det er en større spredning av beslutningsmyndige i bedriften. ~~Så~~ i tillegg må lederen kunne være høyt menneske relatert samtidig som han/hun er oppgave relatert og tar ansvar. Av denne grunn vil en Team leder (transformatorisk/demokratis) leder være den beste lederstilen for de "nye regler".



Emnekode : ORG 109
Kandidatnr. : 1928
Dato : 2011-2013
Ark nr. : 6 av 10

2 b

Når vi skal se på om en leder kan forandre seg kan vi først se på noen teorier om ledere. §

I følge teorien til Trait er en leder født med iboende egenskaper, som gjør at en leder automatisk er en leder ut fra egenskap er. § I følge denne teorien kan det da bli et problem og forandre lederen da den er født inn i verden med sine egenskaper og lederstil.

Dette kan jo tyde på at man må bytte en leder når organisasjonen forandrer seg.

Men ser vi på den andre teorien om en leder; Behavioral så bygger denne på at en leder kan lære seg egenskaper som gjør han/hun til en leder. Det kan tyde på at når en bedrift endrer seg kan også lederen forandre seg fordi han/hun kan tilegne seg nye egenskaper som passer til en ny lederstil.

En leder sett fra Behavioral syn kan da tilegne seg de nye ~~kan~~ reglene som kommer og lære seg nye egenskaper som gjør han/hun til en passende leder for en ny generasjon. Samtidig er det viktig og se på at kanskje det er en blanding av disse to som gjør en leder en leder. Da kan det hende at i noen tilfeller kan lederen forandre seg, men i andre må han/hun byttes ut.



Emnekode : ORG 109
Kandidatnr. : 19 28
Dato : 20/11-2013
Ark nr. : 7 av 10

2C

forandringer som kan oppstå i kulturen ved de "nye regler" er;

- Verdier og normer kan bli forandret ved at nye generasjoner har andre verdier som at de verdsetter mer samarbeid en formalitet.

- Normer kan også bli forandret i kulturen ved at kompetensen av nye generasjoner er høyere en gamle og man har en mer åpen dialog.

Samtidlig er det viktig å se på hvordan disse endringene oppstår ved at mennesker forholder seg til kulturen på flere måter:

- **føylighet**: aksepterer kultur fordi den alltid har vært sånn. Vil nok ikke slite med den "nye reglene" da generasjonen Z er ulust opp med åpen kommunikasjon som gjør at de vil prøve å forandre.

- **Identifisering** - tilpasser og aksepterer fordi den går overens med våre normer og verdier

- **Intensivering** - aksepterer fordi den passer til oss.

~~En~~ OPPGAVER ledelsen kan gjøre for å påvirke til at kulturen forandrer seg er:

Fokus på å sette de nye verdiene inn
styring og kontroll; organisere etter ny kultur
Handle etter den nye kulturen

⊗ kulturen i en bedrift kan være vanskelig og forandre og ofte må det gjennomføres over tid



Emnekode : ORG 109
Kandidatnr. : 1928
Dato : 20/11-2013
Ark nr. : 8 av 10

- Question 3a Implikasjoner som kan oppstå i de organisasjonsstrukturen på grunn av de "nye reglene" kan være;
- mer desentralisering enn før; dette fordi nye generasjoner ofte har svært høy kompetanse på spesielle ting, noe som vil føre til at lederen i mange situasjoner må gi makt til medarbeidere. Dette kan føre til mer flate organisasjonsstrukturer: typisk divisjonalisert organisasjonsform.
 - Krev om nyere teknologi kan også forandre strukturen, da "de nye regler" har en helt annen teknologisk ekspertise enn tidligere.
 - Siden det er mye høy kompetanse blir det ~~stærke~~ høyere spesialisering som kan føre til at man får mer fra smitte avdelinger som ofte fører til forandring i struktur.
 - Viktig og treffe behovene til både ny og gammel generasjon; som betyr at de må dekke forskjellige behov ved belønning.
 - I tillegg kommer høyere krav fra samfunn og kunder som betyr at organisasjonsstrukturen må tilpasse seg angivelser på en ny måte.



Emnekode : ORG 109
Kandidatnr. : 1928
Dato : 20/11-2013
Ark nr. : 9 av 10

~~3b~~

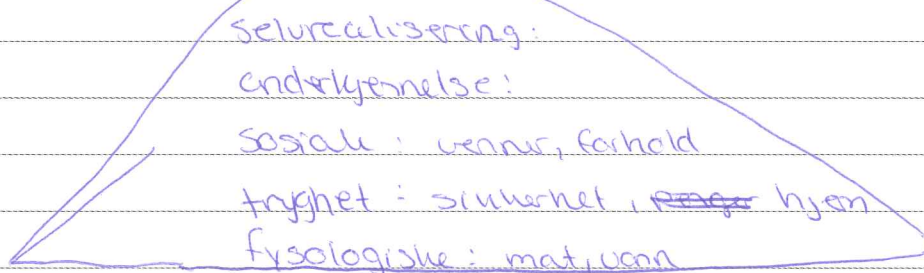
~~En viktig motivasjonsteori til generasjon Z er prestasjonsteori.~~

~~Denne teorien går ut på at mennesker blir motivert uti fra hva de presterer fra frykten for å mislykkes~~

3b

En viktig motivasjonsteori til generasjon Z er motivering ut i fra forskjellige behov. Maslows motivasjonsteori er da passende til denne situasjonen.

Maslows behovshierarki viser at personer har forskjellige behov



Dette tyder på at bedriften må sette opp en differensiert belønningsstruktur som motiverer mennesker ut i fra hvilket behov de har.

Men i generasjon Z kan være opptatt av selverrealisering og anerkjennelse siden de har tatt en høy utdanning, mens andre kan være opptatt av venner og relasjoner siden de er vant til en åpen kommunikasjon. Samtidig har de forskjellige ~~aspekte~~ aspekter utenom teknologi som former deres tenkning som kan gjøre at de utvikler forskjellige behov for motivering en foregående generasjon.



Emnekode : ORG 109
Kandidatnr. : 19 28
Dato : 20/11-2013
Ark nr. : 10 av 10

3C

En hverbedrift har en organisasjonsstruktur og en hver medarbeider trenger en motivasjon for å jobbe.

Der vi på Maslows behovshierarki kan vi se at menneskene er svært opptatt av å bli motivert ut i fra egne behov. Vi kan si de work to live. Da kan vi se at organisasjonsstrukturen kan virke noe inn på hvilke behov de vil realisere. ~~Et eksempel som er plassert som regel uten for en~~

Personer som for eksempel er plassert i en linje og stab organisasjonsform blir motivert ut i fra hvordan de kan klatre oppover i organisasjonen, samtidig vil nok personer i bind av denne organisasjonsformen være motivert av work to live; trygghetsbehov, fysiologiske og sosiale. Det samme vil nok personer i prosjektorganisjoner, men de vil nok også bli motivert ut i fra prestasjon. I En prosjekt organisasjon ~~er~~ vil man som regel ha et ønske om å lykkes og en frykt for å mislykkes fordi man har fått en tilleggsoppgave av bedriften.

Vi kan derfor se at organisasjonens ^{former} ~~som~~ ~~er~~ har en relasjon til motivasjon. & Dette fordi organisasjonsformen kan ha mye å si for hvilke muligheter og ønsker man har og blir motivert til å oppnå. Men blir motivert av å hele tiden prestere for å komme på topp i hierarkiet, andre ^{motivert} ~~triker seg~~ av relasjoner i en avdelingsform.