

Kontinuasjoneksamen i Organisasjonsteori – høsten 2020

Faglærer: Søren Wenstøp.

Kurs: Organisasjonsteori.

Eksamensform: 4-timers skoleeksamen uten hjelpemidler.

Oppgavesettet: Oppgavesettet består av 3 oppgaver. Alle skal besvares, og alle teller likt.

Oppgave 1 (~33%):

Forklar hva ledelse er og hvilke utfordringer som er typisk for ledelse av profesjonelle byråkratier.

Oppgave 2 (~33%):

Hva er forskjellen på indre og ytre motivasjon, og hvordan kan insentiver påvirke motivasjonen til de ansatte i en organisasjon?

Oppgave 3 (~33%):

Forklar hva som menes med «ambidekstre organisasjoner» og hvorfor det kan være krevende å realisere dette idealet i praksis.

Lykke til!

Sensorveiledning:

Oppgave 1:

Vansklighetsgrad: Lett. Her er det viktig å forklare hvordan profesjonelle byråkratier skiller seg ut fra andre idealtyper (Mitznberg), spesielt med hensyn på makt. Det bør fremkomme at de profesjonelle sitter på relativt sett mye makt (kompetansemakt, kombinert med exit-trussel, etc.) og konfliktnivået ofte kan være relativt høyt ettersom den distribuerte makten kan sprike i ulike interesse-retninger. Dersom det tas med flere punkter om hva som skal til med hensyn til god ledelse (i en slik setting) er det positivt. For eksempel vil «sevrice-rollen» være viktig, konflikthåndtering, og omsorgsfull og empatisk utøvelse ledelse.

Oppgave 2:

Vansklighetsgrad: Middels. Det bør fremkomme at incentiver er en form for ytre motivasjon. Det bør også fremkomme at incentive kan (men trenger ikke) ødelegge eller redusere indre motivasjon («crowding out»). Ideelt sett bør ytre motivasjon brukes slik at den i liten grad reduserer indre motivasjon. Indre motivasjon er det viktigste i det store bildet, det bygger blant annet tillit i relasjoner og tillitskultur i organisasjoner, og kontroll og overvåkning er dyrt (både i form av direkte og indirekte kostnader).

Oppgave 3:

Vansklighetsgrad: Relativt vanskelig. Ambideksteritet («tohendighet») dekkes i lærebokens kapittel 11, s. 393-395. Poenget her er at (man kan tenke seg at) noen organisasjoner klarer å kombinere utnyttelse (exploitation) og utforskning (exploration). Men siden det alltid vil være et motsetningsforhold mellom disse og organisasjoner er i dynamisk endring vil ambideksteritet være svært utfordrende og kreve aktivt lederskap. Det kan gjerne legges til relaterte refleksjoner, f.eks. om hvilke idealtyper det typisk er snakk om her. Det deles også inn i strukturell, sekvensiell, og kontekstuelle ambideksteritet, og det vil være et pluss om kandidaten nevner (eller tilmed forkarerer) dette.