

Sensurveiledning sos2018, hjemmeksamen h19

Eksamensoppgave Samfunn, organisasjon og ledelse (SOL), sos2018, høst2019

Bokmål

Nyinstitutionelle perspektiver argumenterer for at organisasjoner blir mer og mer like hverandre. Diskuter de sosiale prosessene som konstruerer denne «likhetsgjøringen», og hva som kjennetegner dem. Bruk eksempler fra pensum. Trekk inn forholdet mellom det større institusjonelle nivået og organisasjonsnivået – eksempelvis hvordan ideer og normer i omgivelsene former organisasjoner, eller hvordan praksis og ritualer former og vedlikeholder sosiale institusjoner som klasse.

Nynorsk

Nyinstitutionelle perspektiv argumenterer for at organisasjonar blir meir og meir like kvarandre. Diskuter dei sosiale prosessane som konstruerer denne «likhetsgjøringen», og kva som kjenneteiknar dei. Bruk døme frå pensum. Trekk inn forholdet mellom det større institusjonelle nivået og organisasjonsnivået – eksempelvis korleis idear og normer i omgivnadene formar organisasjonar, eller korleis praksis og ritual formar og held ved like sosiale institusjonar som klasse.

Sensorveiledning

Oppgaveteksten adresserer kjernetematikken i kurset. Kurset dreier i stor grad rundt ulike nyinstitutionelle perspektiv på organisasjon, ledelse, samfunn, stat og politikk, med vekt sosialkonstruktivistisk og sosiologisk nyinstitutionalisme. Enkelt sagt fokuserer disse på organisasjoner og institusjoner som kulturelle konstruksjoner, der organisasjoner er både kulturelle produkter og forutsetninger for kultur; organisasjoner defineres ikke bare av produksjonsforhold, formelle regler, prosedyrer og normer, men konstitueres også av kulturelle symbolsystemer, kulturelle klassifikasjons/kategori-systemer, og kognitive og moralske «skjema» som danner fortolkningsrammer som skaper og formidler *mening* og som former og «guider» handling.

Mye av kjernelitteraturen til kurset er relevant for oppgaven til hjemmeeksamen, og kan trekkes inn i oppgaven. Det er lov å trekke inn litteratur som ikke står på pensum, men fordi så mye på pensum er relevant tillegges stor vekt at pensumet benyttes.

Av bøkene er særlig Røviks bok viktig og dens nyinstitutionelle tilnærming til dominerende ideer som former organisasjon i vår tid, med fokus på hvordan organisasjon(er) konstrueres, og hvordan forretningsformen dominerer over forening og forvaltning.

Særlig viktige artikler er:

Brunsson og Sahlin (konstruksjon av organisasjon, og «organisasjonsgjøringen» av samfunnet)

DiMaggio et al (tre typer isomorfi)

Meyer og Rowan (isomorfi og frikobling/dekobling)

Dacin et al (Middagsritualer ved Cambridge colleges og ritualer som vedlikeholder klasseinstitusjonen).

Hall og Taylor (tre typer nyinstitusjonalisme, spesielt relevant er sosiologisk nyinst)

Olsen og March (Institusjoner som kulturelle, politiske aktører med autonomi)

Ackers tekst om kjønnende organisasjoner er også relevant, med «kjønnende organisasjonstrukturer» og patriarkat som relevant i forhold til konstruksjon og likhetsgjøring av organisasjoner.

Merton og Matteus-effekten er relevant, har gjennomgått på forelesning.

Sørhaugs bok om ledelse kan også trekkes inn.

Noen kjernepoenger fra noe av denne litteraturen følger på stikkordsform nedenfor (hentet fra forelesningene):

Konstruksjon og konstitusjon av organisasjon/er

Brunsson og Salhin-Andersson:

Likehetsgjøring av organisasjon handler om konstruksjon av organisasjon og «organisasjonsgjøring» dreier seg om:

- A. Konstruere identitet
 - 1. Autonomi (eks. regler for medlemskap)
 - 2. Kollektive ressurser (eks. «resultatenhet»)
 - 3. Konstruere grenser (gjennom f.eks. Regnskapsystemer)
 - 4. Å være en organisasjon (konseptuell grense)
 - 5. Å være spesiell – med spesielle karakteristikker
- B. Konstruere hierarki
 - 1. Koordinering og kontroll (ikke selv-organisering! ikke profesjonsnormer)
 - 2. Konstruere ledelse/management – autoritetssenter med kontroll og ansvar (lojalitet)
- C. Konstruere rasjonalitet
 - 1. Fra regler til mål-styring (intensjonelle og målrettede)
 - 2. Måle resultater og allokere ansvar (eks. resultatbasert lederlønn)

Ved hjelp av hierarki transformeres den spesielle identiteten til kollektiv handling.

Røvik konstruerer organisasjon/er gjennom:

- A. Abstrahering
 - 1. Av-materialisering (materieell basis, teknologi)
 - 2. Av-lokalisering (sted, geografi, globalisering)
 - 3. Av-historisering (tidløse, ahistoriske)
- B. Komponentisering (hva org *bør* ha)
 - 1. Eks: Ledelse, formell orgstruktur, persoaladm, HR, orgkultur, CSR, økonomistyring, kvalitetssikring, revisjon, + stadig nye.
- A. Rasjonalisering
 - 1. Intensjonalitet, rasjonalitet, effektivitet
 - 2. *Mål- og redskapsfokusering* (som redskaper for effektiv måloppnåelse)
 - 3. *Rasjonelt lederskap* (kyndighet og myndighet)

Organisasjonens hovedkomponenter (Mintzberg):_

- Ledelse/
strategisk topp
- Teknostruktur
- Støttestruktur/
stab
- Mellomledelse
- Operativ kjerne

Summert:

Konstruksjon av organisasjon = konstitusjon av identitet, hierarki og rasjonalitet.

- Gjennom abstrahering, komponentisering og rasjonalisering
- Byråkrati som idealtypisk organisering – rasjonaliseringsånden/tendensens organisatoriske manifestasjon
- Reform/endringer kommer i «pakker» – som NPM

Brunsson og Salhin-Andersson skiller mellom grader av organisasjon for ulike organisasjoner, i forhold til grad av identitet, hierarki og rasjonalitet: Aktører, agenter og arenaer (og alle typene blir mer og mer «organisasjonsgjort» som aktører, «komplettering» av organisasjoner med forsterkning av identitet, hierarki og rasjonalitet).

Konstruktører og drivkrefter:

Modernitet og visjonen (myten) om fremskrittet

Org som de ypperste *symboler* og *redskaper* for økonomisk vekst, teknologisk utvikling og moderne rettighetsbasert samfunn (likhet og rettferdighet).

Organisasjonsteori og forskning

Komponentkonstruksjon

Spredning av organisasjonsidentiteten

Røviks dominerende ideer som former organisasjoner i vår tid:

Hovedideene/trendene som Røvik trekker frem er følgende

1. Avbyråkratisering, som igjen består av:
 - a) Fleksibilisering (ombygging av formell struktur og temporære organisasjoner), og
 - b) Kontraksjon (horisontal kontraksjon gjennom fokus på blant annet kjernevirksomhet og kjernekompetanse, og vertikal kontraksjon gjennom faltetstrukturer).

2. Fra ledelse til styring, som igjen består av:
 - a) Avtagende ledelsessatsing,
 - b) Rehierarkisering (indirekte styring), som viser seg i blant annet 1) sentralisering av myndighet, 2) fjerning av mellomnivåer, 3) satsing på formaliserte styringssystemer
 - c) Fra myk til «hard» HR, som viser seg i blant annet: 1) fra administrativ og sosial HR funksjon til strategisk funksjon (SHR), 2) incentiv og belønnings-systemer, 3) økende ibruktagelse av informasjons- og styringssystemer.

3. Den aggressive økonomismen, som består av:
 - a) Forretningsformen som standard, og dens seier over forening og forvaltning
 - b) Aggressive strategier
 - c) Aggressiv intern ressursstyringB og C gir seg utslag i dominerende trender som fokus på strategier for rask vekst og strategier for rask slanking, samt «militarisering» av strategitenkningen.

4. Fra silo til prosessbasert organisering, som består av:
 - a) Produksjon som prosess
 - b) Prosessbasert ledelse
 - c) Fokus på design av organisasjonTrender som faller herunder er fenomener som BPR (business process reengineering, Lean, Porters verdikjedetekning, osv.

5. Omdømmehåndtering, som består av:
 - a) Merkevarerbygging (branding)
 - b) Strategiske fortellinger
 - c) Organisasjoners samfunnsansvar (CSR)

DiMaggio og Powell samt Meyer og Rowan

Klassikere: Rowan og Meyer (1977), DiMaggio og Powell (1983).

- Et fundament for andre nyinstitusjonelle perspektiver.
- Hvor kommer byråkratiseringen og rasjonaliseringen fra? (Weber)
 1. konkurranse mellom bedrifter i markedet
 2. Konkurranse mellom stater (kontroll/protection av innbyggere)
 3. Borgeres krav om rettslig beskyttelse
 4. Strukturering av organisasjonsfelt – forårsaket av miljøet (særlig staten og profesjonene) (DiMaggio og Powell (1983))

5. Dette skaper likhetsgjøring – homogenisering - isomorfi (DiMaggio & Powell)

Meyer og Rowans Kjernepoeng: Organisasjoner kan ikke overleve bare ved å være effektivitetsorienterte – de må også sikre legitimitet fra omgivelsene! (Parson var den første som tok opp dette)

- For å bli akseptert (i det postindustrielle samf.) må organisasjoner vise at de lever opp til vestlige modernitetsnormer (f.eks. fremskritt, fornyelse, vekst, rasjonalitet).
- Derfor adopterer organisasjoner «institusjonelle myter/regler»/ «rasjonaliserte konsepter»: altså legitime ideer, program, profesjoner, prosedyrer, teknikker, politikk, etc. = ressurser, overlevelse, utvikling
- Institusjonalisering handler om at ideer, klassifikasjoner, fortolkninger, forpliktelser, etc., blir gjort til eksplisitte eller implisitte «regler» som blir tatt for gitt og naturliggjort.
- Eksempler: Lege, FoU, Ikke-røyking (skiller skarpt mellom institusjonaliserte strukturer og praksis)
- Rasjonaliserte profesjoner: med lisensiering, sertifisering, utdanning, etc
 - Næringslivet: Salg, markedsføring, regnskap, HR, CSR, osv
 - Sykehuset: kirurgi, indremedisin, osv.
 - Universitetet: ingeniørfag, litteratur, sosiologi, historie, forelesninger, etc
- Institusjonaliserte myter og de formelle strukturene disse har skapt i organisasjonene kommer ofte i *konflikt med* produksjons/effektivitets-hensyn og daglig praksis.
- Leger behandler – de helbreder ikke
- Busser kjører ruta, uavhengig av passasjerer (bussruta i Cambridge!)

Løsningen? Dekobling eller frikobling: Strukturer kobles fra hverandre, og fra faktiske aktiviteter og praksis (kjernen) – bygger buffer!

- Dette muliggjør at org har standard, legitime formelle strukturer (i tråd med inst. myter), samtidig som praksis kan variere med ulike praktiske problemer og vurderinger.
- Brunsson: «organisatorisk hykleri»

Figur fra Meyer og Rowan

Hvorfor så mye rasjonalisering og formelle strukturer?



To sentrale teorier her:

1. Dekoblingsteorien
2. Isomorfisme: homogeniseringsteorien
 - Organisasjoner blir likere fordi de adopterer de samme populære organisasjonselementene (eks: matrisestruktur, HR, rapporteringssystemer, kvalitetsledelse, ISO-standarder, osv.)

NB. Tre typer isomorfi (Powell og DiMaggio)

1. Tvangsmessig isomorfi: Org presses til å adoptere pga. lover, forskrifter, avtaler, etc.
2. Normativ isomorfi: adoptering som følge av fag og profesjoner sine felles normer og regler
3. Mimetisk isomorfi: Etterligner det som er populært og de med suksess. Imitasjon.

Ritualer og vedlikehold av klasse. Dacin et al.

Hvordan vedlikeholdes institusjoner som klasse?

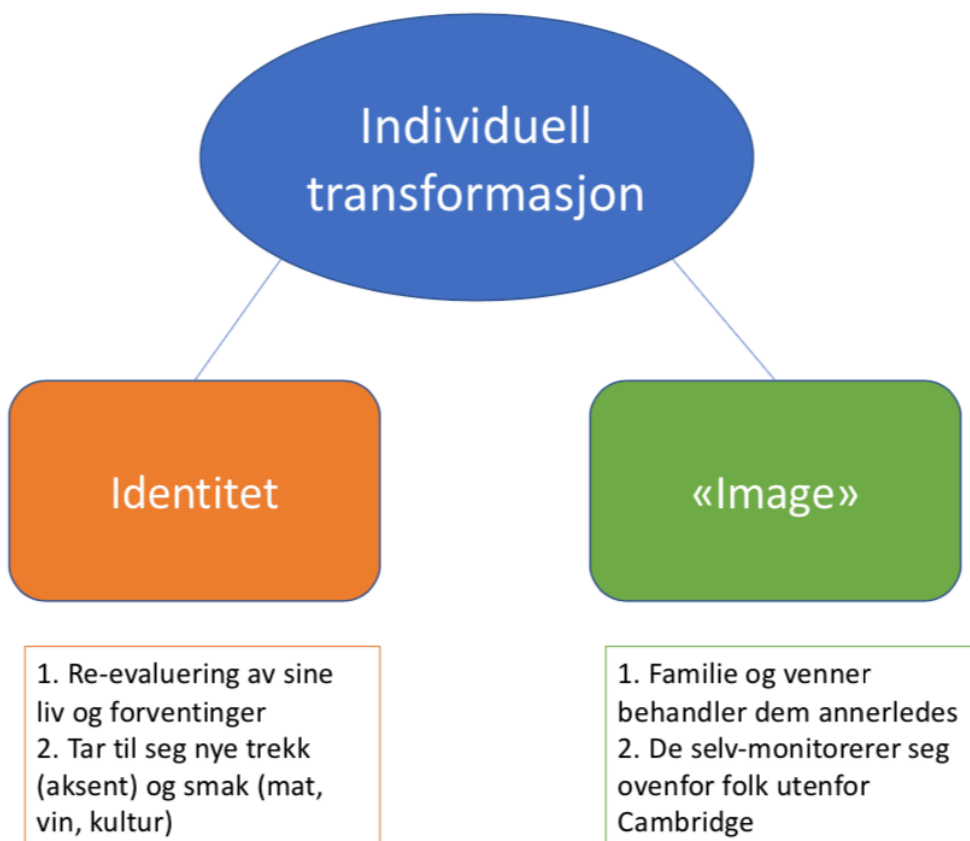
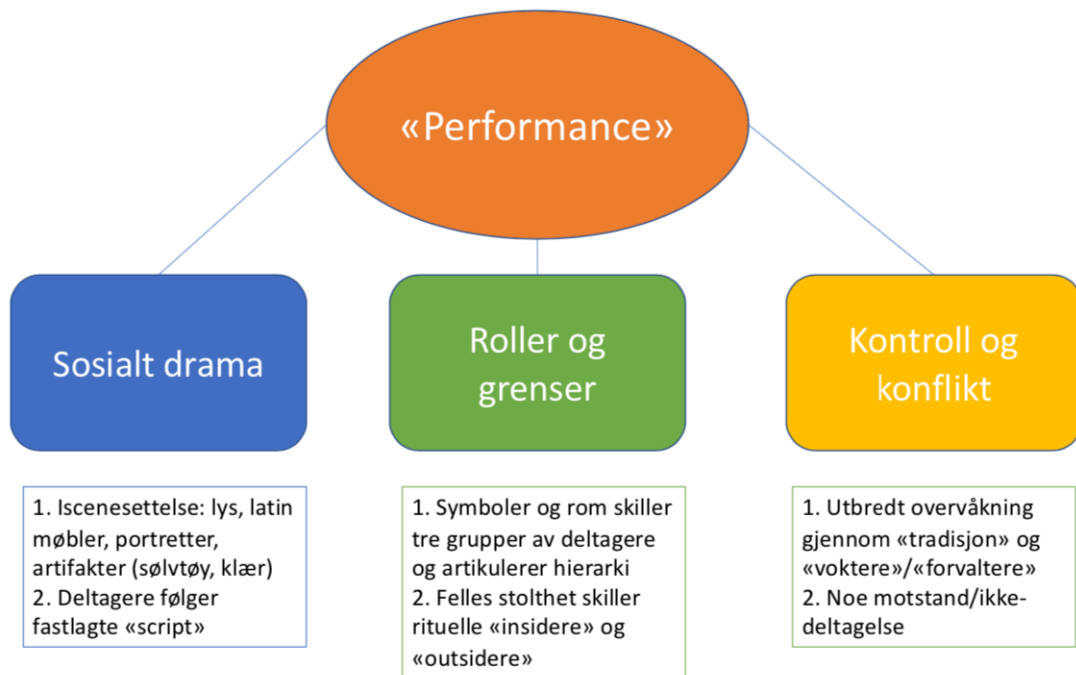
- Mye oversett spørsmål
- Fokus enten på makro eller mikro-nivå
- Hvordan forklare at klassesamfunnet vedlikeholdes gjennom sosial interaksjon på mikronivå?

Hvordan vedlikeholder middagsritualer ved Cambridge colleges det britiske klassesystemet? (Dacin et al).

Gjennom 3 viktige prosesser:

1. Performance
2. Individuell transformasjon (av identitet)
3. Skifte av sosial posisjon

Disse tre prosessene består av følgende komponenter:





Olsen og March

Politisk teori og politikk

- Tradisjonelle politiske institusjoner: lovgivende forsamlinger, det juridiske system, byråkrati, stat og forvaltning, bedrifter
- Moderne politisk teori: mer fokus på underliggende faktorer, spesielt motstridende interesser, individets preferanser og kalkulerede valg
- Politikk blir da: Ta beslutninger - om fordeling av knappe goder: Hvem får hvor mye til hvilke formål, og på hvilken måte
- Nyinstitusjonell teori utfordrer dette: institusjoner som kulturelle, politiske aktører (med autonomi)

Artikkelen kontrasterer moderne politisk teori med nyinstitusjonelle perspektiv på politikk, følgende figur fra forelesning:

Moderne politisk teori

Politikk som refleksjon av samfunnet (kontekstualistisk)
Individuell atferd -> politiske fenomen (reduksjonistisk)
Handling: valg basert på kalkulert egeninteresse (utilitaristisk)
Historien er effektiv i å nå gode resultat (funksjonalistisk)
Beslutninger og allokering av ressurser er politikk (instrumentalistisk)
Instrumentelt perspektiv

Nyinstitutionelle perspektiv på politikk

Fokus på politikkenes relative autonomi – og samspill
Opptatt av institusjonell forming av politikk
Viktigheten av mening og symbolsk handling
Muligheter for ineffektivitet i historien (effektivitet som <i>tro</i>)
Politikk betraktet som «fortolkning av livet»
Kulturelt perspektiv

Hall og Taylor: De tre nyinstitutionalismene

Felles for dem:

- Hvilken rolle spiller institusjoner i sosialt og politisk liv?
- Hvordan former institusjoner menneskets handlinger og tenkemåter?

1. Historisk institusjonalisme
2. Rasjonelle valg institusjonalisme
3. Sosiologisk institusjonalisme

1. Historisk institusjonalisme

- Fra 1960-70-tallet
- Ulike svar på tre hovedspørsmål:
 1. Hvordan handler aktører?
 2. Hva gjør institusjoner?
 3. Hvorfor eksisterer institusjoner over tid?
 4. To hovedresponser:
 5. 1) Kalkulerende perspektiv, 2) Kulturelt perspektiv
- To karakteristikk: *Eklektisk* (både kalkulerende og kulturelt) og opptatt av hvordan *makt* strukturerer institusjoner og effekter.

1. Rasjonelle valg institusjonalisme

- Prosedyrer, regler, komiteer osv (institusjonene) i kongressen strukturerer mulighetene for å velge og tilgjengelig informasjon
- Institusjonene i kongressen senker transaksjonskostnadene for å lage «deals»
- Institusjonene løser problemer med «kollektiv handling»

- Strategisk spillteori

Basert på følgende premisser:

1. Aktørene har et bestemt sett av *preferanser* (smak), oppfører seg utelukkende *instrumentelt* for å *maksimere* disse preferansene, på en *strategisk* måte som forutsetter mye *beregning/kalkulering*
2. Politikk er en serie dilemma knyttet til *kollektiv handling* (individuell maksimering fører til kollektiv suboptimalisering)
3. Vektlegger strategisk samhandling. Strategisk beregning knyttet til *forventinger* om egen og andres atferd. Beregne seg frem til mest nytte/verdi (Eks.: El Farol Bar problem)
4. Institusjoner oppstår fordi de er funksjonelt verdifulle (spesielt med tanke på samarbeid og løse kollektive handlings-problemer)

Et kalkulerende perspektiv.

3. Sosiologisk institusjonalisme

Det vi har brukt mest tid på så langt i kurset (og mest plass på pensum).

Hvorfor org får spesifikke institusjonelle former, prosedyrer, symboler etc, og hvordan disse formene/praksisene spres og adopteres.

Kulturell konstruksjon av staten, markedet, og org former.

Et kulturelt perspektiv (myter, seremonier, symboler, mening, ritualer osv)

Kjennetegn (repetisjon):

1. Institusjoner ikke bare formelle regler, prosedyrer eller normer, men symbolsystemer, kognitive script, moralske kategorier osv, som danner menings og fortolkningsrammer som former handling.

Bryter ned skillet mellom «institusjon» og «kultur». Ser på institusjon som kultur og kultur som institusjoner.

2. Forholdet institusjon-individ: Fra «sosialisering inn i roller og normer» til kognitive script, kategorier, modeller osv som vi tenker og handler *gjennom*.

Former ikke bare valg, men grunnleggende verdier og identitet og selv-bilde.

3. Institusjoner og inst trekk utvikles ikke på grunn av effektivitet og funksjonalitet (som i rasjonelle valg-perspektivet), men for å skape, forsterke og sikre *legitimitet* (og andre kulturelle forhold)

«Logic of appropriateness» vs. «logic of instrumentality».

Røvik og andre – trender, dominerende ideer, etc.