

Innhold

Forord, 6. utgave	11
DEL I INTRODUKSJON	13
Kapittel 1 Organisasjon og ledelse – en helhetsmodell	15
1.1 Hva er en organisasjon og hva er organisering?	15
1.2 Hva regulerer menneskelig atferd?	21
1.3 Bruk av modeller	23
1.4 En konseptuell foretaksmodell	26
1.4.1 Koalisjonssystemet	30
1.4.2 Transformasjonssystemet	35
1.4.3 Atferdssystemet	37
1.4.4 Ledelsessystemet	39
1.4.5 Organisering og endring	41
Kapittel 2 Organisasjonsteorier i et historisk perspektiv	45
2.1 Vitenskapelig bedriftsledelse	46
2.2 Den administrative skolen	49
2.3 Den byråkratiske skolen	50
2.4 Human Relations	51
2.5 Sosioteknisk teori	53
2.6 Systemteori	55
2.7 Et prosessperspektiv	58
DEL II KOALISJONSSYSTEMET	61
Kapittel 3 Tekniske omgivelser	63
3.1 Organisasjonens omgivelser	64
3.1.1 Generelle omgivelser	64
3.1.2 Tekniske omgivelser	66
3.1.3 Institusjonelle omgivelser	66
3.2 Interessentmodellen	68

3.3	Stabilitet og kompleksitet	72
3.4	Harmoni og konflikt	75
3.5	Kontraktsteori	76
3.5.1	Kontraksformer.	77
3.5.2	Kontraktenes innhold.	78
3.5.3	Kontraksforhandlinger.	80
3.6	Interorganisatorisk nettverk.	82
3.7	Strategier rettet mot tekniske omgivelser.	88
3.8	Et integrert perspektiv	91
Kapittel 4 Institusjonelle omgivelser		97
4.1	Institusjonalisering.	98
4.2	Institusjonelle mekanismer.	100
4.3	Legitimitet	101
4.4	Organisasjonsoppskrifter	107
4.4.1	Spredning av organisasjonsoppskrifter	107
4.4.2	Adoptering av organisasjonsoppskrifter.	110
4.5	Strategier rettet mot institusjonelle omgivelser	112
4.6	Et integrert perspektiv	116
Kapittel 5 Makt og konflikter		121
5.1	Makt og avhengighet	122
5.2	Maktkilder	125
5.3	Prinsipal-agent-teori	130
5.4	Makt og autoritet	137
5.5	Et integrert perspektiv	139
DEL III TRANSFORMASJONSSYSTEMET		145
Kapittel 6 Teknologi		147
6.1	Hva er teknologi?	148
6.2	Teknologi og sosiale forhold	152
6.3	Et integrert perspektiv	154
Kapittel 7 Organisasjonsstruktur		159
7.1	Hva er organisasjonsstruktur?	160
7.2	Design av stillinger.	161
7.2.1	Spesialisering	162
7.2.2	Formalisering	163
7.3	Gruppering av oppgaver	165

7.3.1	Grupperingsprinsipper	165
7.3.2	Organisasjonsformer	168
7.4	Koordinering	174
7.5	Sentralisering og desentralisering	179
7.6	Organisasjonstypologier	180
7.6.1	Grunnleggende organisasjonselementer	180
7.6.2	Strukturelle krefter	182
7.6.3	Grunnleggende organisasjonsformer	182
7.7	Organisasjonsstruktur og teknologi	187
7.8	Organisasjonsstruktur og tekniske omgivelser	191
7.8.1	Gruppering og koordinering	192
7.8.2	Sentralisering og formalisering	194
7.8.3	Mekaniske og organiske systemer	196
7.9	Struktur og atferd	198
7.10	Et integrert perspektiv	201
 DEL IV ATFERDSSYSTEMET		207
 Kapittel 8 Organisasjonskultur		209
8.1	Organisasjonskultur – ulike perspektiver	210
8.2	Kulturelle trekk på samfunnsnivå	214
8.3	Organisasjonskultur – et funksjonelt perspektiv	215
8.3.1	Kulturnivåer	216
8.3.2	Organisasjonskulturens funksjon	220
8.3.3	Subkulturer	225
8.3.4	Endring av organisasjonskultur	228
8.4	Organisasjonskultur – et symbolsk perspektiv	230
8.5	Et integrert perspektiv	237
 Kapittel 9 Rolleteori og gruppepsykologi		243
9.1	Rolleteori	244
9.1.1	Rollekonflikter	245
9.1.2	Hawthorne-undersøkelsene	246
9.1.3	Arbeiderkollektivet	247
9.2	Grupper og gruppepsykologi	250
9.2.1	Gruppeprosesser	250
9.2.2	Gruppekonflikter	253
9.2.3	Hva særpreger effektive grupper?	255
9.2.4	Effektive team	258
9.3	Et integrert perspektiv	259

Kapittel 10	Motivasjon og belønningssystemer	265
10.1	Modell for motivasjon og atferd	266
10.2	Behovsorienterte teorier	270
10.2.1	Maslows motivasjonsteori	270
10.2.2	Prestasjonsmotivasjon	271
10.3	Motivasjon ut fra kognitive prosesser	276
10.3.1	Forventningsteorier	276
10.3.2	Likhetsteori	279
10.4	Belønningsstruktur	281
10.5	Et integrert perspektiv	286
Kapittel 11	Læringsteori	291
11.1	Hva er kompetanse og læring?	292
11.2	Læringsteorier	295
11.2.1	Behaviorismen	295
11.2.2	Kognitiv læringsteori	298
11.2.3	Sosial læringsteori	301
11.3	Organisasjonslæring	304
11.3.1	Individuell og organisasjonsmessig læring	304
11.3.2	Taus kunnskap	307
11.3.3	Læring på ulike nivåer	309
11.3.4	Den lærende organisasjon	312
11.3.5	Intellektuell kapital	314
11.4	Et integrert perspektiv	316
DEL V	LEDELSESYSTEMET	321
Kapittel 12	Lederskapsteorier	323
12.1	Hva er ledelse?	324
12.2	Lederrollens utvikling	326
12.3	Personlighetsteorier	331
12.4	Lederstilsteorier	335
12.5	Situasjonsbetinget ledelse	338
12.6	Et integrert perspektiv	346
Kapittel 13	Ledelse som funksjon	351
13.1	En integrert ledelsesteori	352
13.2	Grunnleggende lederroller	360
13.3	Ledelsesutvikling	368
13.4	Et integrert perspektiv	370

Kapittel 14	Grunnleggende prosesser i organisasjonen	373
14.1	Målsettingsprosessen	375
14.1.1	Forskjellige typer mål	375
14.1.2	Mål for de enkelte organisasjonsenheterne	377
14.1.3	Målkonflikter	380
14.1.4	Dysfunksjoner i målsettingsprosessen	382
14.2	Kommunikasjonsprosessen	385
14.2.1	Informasjonsstrømmer	385
14.2.2	Kommunikasjonsmodell	388
14.2.3	Forbedring av kommunikasjonen	393
14.3	Beslutningsprosessen	395
14.3.1	Faser i beslutningsprosessen	396
14.3.2	Beslutningsmodeller	399
14.3.3	Beslutningssituasjoner	406
14.3.4	Medbestemmelse i beslutningsprosessen	409
14.4	Et integrert perspektiv	412
DEL VI	ORGANISERING OG ENDRING	417
Kapittel 15	Endringsledelse	419
15.1	Samfunnsmessige utviklingstrekk	420
15.2	Organisatoriske endringsprosesser	422
15.3	Endringsprosesser og legitimitet	426
15.4	Strategier for organisasjonsendring	428
15.5	Motstand mot forandring	436
15.6	Et integrert perspektiv	438
Kapittel 16	Organisasjonsutvikling	441
16.1	Endringsnivå	442
16.2	Særpreget ved OU-prosjekter	446
16.3	Gjennomføring av OU-prosjekt	452
16.4	Et integrert perspektiv	458
Kapittel 17	Organisering	463
17.1	Organisering og meningsskapning	465
17.2	Læring og organisering	466
17.3	Meningsskapning eller beslutningstaking?	471
17.4	Organisering er improvisasjon	474

Litteraturliste.....	476
Noter	482
Stikkord	484