

Analys schemata – Organisation

Några teoretiska egenskaper

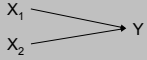
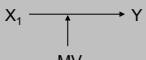
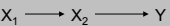
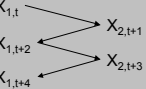
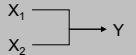

Analyskategori	Begrepp	Typisk/klassisk referens	Beskrivning
Grad av specialisering	Hög – låg Horisontell specialisering Vertikal specialisering	Barnard (1938)	
Grad av centralisering	Hög – låg		
Grad av strukturering	Hög - låg		
Grad av formalisering	Hög – låg		
Span of control	Antalet anställda som rapporterar till en chef		
Typ av system	Rational, Open, komplex adaptiv	Scott (2003)	
Syn på individen	Determinism – voluntarism	Burrell & Morgan (1979); Astley & Van de Ven (1983)	
Syn på gruppen/er	Formella, informella		
Syn på organisation	Formell, informell		
Syn på möjligheter till handling	Determinism - Voluntarism	Burrell & Morgan (1979); Astley & Van de Ven (1983)	
Typ av miljö	Stabil, Dynamisk Homogen - Heterogen	Mintzberg (1978)	
Typ av produktion, produktionssystem	Stycke, Mass, Process	Woodward (1965)	
Typ av strategi	Plan Handlingsmönster Process	Mintzberg (1988) Kotler (1987)	
Mål, målsättningar	Målrationalitet - Målkomplexitet		
Typ av struktur	Mekanisk – Organisk	Burns & Stalker (1961)	
Omvärld – struktur	Differentiering – Integration	Lawrence & Lorch (1967)	
Informationsbehandling och informationsutbyte	Information - osäkerhet	Galbraith (1973)	
Contingency variabler (Business environment)	Legalt ramverk Kultur Konkurrenter Organisationsstorlek Ekonomisk cykel/fas		

	Sociala trender och strukturer Politiska system Miljömässiga frågor Teknologi Strategi Miljö (inom vilken organisationen agerar)		
Organisation och beroendeförhållanden mellan arbetsuppgifter	Delat beroende Seriekopplat beroende Ömsesidigt beroende	Thompson (1967)	
Ålder, storlek och utvecklingsfas	Evolution – Revolution	Greiner (1972)	
Ålder, storlek och utvecklingsfas	Introduktion Tillväxt Mognad Nedgång	Adizes (1979)	
Makt i förhållande till omvärld	Stark – svag makt	Pfeffer & Salancik (1978)	
Makt – beroendeförhållanden	Typ av makt och typ av beroendeförhållande		
Formella styrsystem, baserat på makt	Tvångsmässig makt Nyttomakt Normativ makt	Etzioni (1961)	
Källor till makt	Coersive power (tvingande makt) Belöningsmakt Expertens makt Legitim makt (positionell makt) Karismatisk makt	French & Raven (1959)	
Antal konflikter	Många – Få	Cutcher-Gershenfeldt (1991)	
Hastighet i konflikthantering	Hög, medel, Låg	Cutcher-Gershenfeldt (1991)	
Organisering/ Organisationsindelning	Linje-stab Funktion Division Matris Projekt Virtuell Hybrid		
Organisationens roller	Strategic apex Middle line Operating core Technostructure Support staff	Mintzberg (1979)	

Organisationstyper	Enkel struktur Maskinbyråkrati Professionell byråkrati Divisionaliserad form Adhocrati	Mintzberg (1979)	
Typ av affärsidé	Basteknologi Intermediär		
Människor och motivationskällor	Den ekonomiska, sociala, självförverkligande, komplexa resp. psykologiska människan	Schein (1970)	
Intentionalitet till handling	Kontaktmotiv Maktmotiv Prestationsmotiv	McClelland (1969)	
Ledningsstil	Ledare utifrån teori X, Y eller Z	McGregor (1960)	
Ledartyp	Hantverkaren Djungelkrigaren Företagsmannen Spelaren Utvecklaren	Maccoby (1976, 1982)	
Ledarroller	Resultatorienterade rollen Administrativa rollen Entreprenörsrollen Integrationsrollen	Adizes (1982)	
Ledarstil (Managerial-grid)	Interaktionsorienterad Sakororienterad (skala 1-9)	Blake & Mutton (1969)	
Kultur	Signifikanta aktörer Dominerande idéer och värderingar Normer och regler Informella kommunikationskanaler Idealmål		
Kulturdimensioner	Maktavstånd Osäkerhetsundvikande Individualism och kollektivism Maskulinitet och feminitet Lång- resp. kortsiktighet	Hofstede (1980)	
Styrning och samordning	Ömsesidig anpassning Direktstyrning Standardisering av arbetsprocesser, output, färdigheter och kunskaper	Mintzberg (1979)	

	samt normer		
Intern integration	Skapandet av gemensamt språk Gruppens gränser (inkluderande – exkluderande) Makt och statusfördelning Normer Belöningar och bestraffningar Ideologi och religion	Schein (1992)	
Organisationsförändring	Evolutionär förändring Revolutionär förändring		
Organisationsförändring	Förändring av första ordningen Förändring av andra ordningen	Ahrenfelt (2010)	
Organisationsförändring	Krafter som initierar förändring → Förändringsagent → Vad skall förändras [struktur, organisation, teknologi, processer] → Förändringsprocess [Unfreeze, Move, Refreeze], Implementations-taktier [Intervention, Participation, Persuation, Edict] → Förändring → Organisatorisk effektivitet	Lewin (1959)	
Klassificering av olika typer av omstrukturering	Typ av fortsättning av affärsprocess: A. Icke kontinuitet. B. Viss kontinuitet men under nytt ägandeskap C. Tillfälligt uppehåll, men möjlighet att återgå till A. eller B. Nivå på vilken omstrukturering genomförs: Corporate, Business, Asset Routine, Work-force reduction only	Hansson & Littler, (2007)	
Individnivå (psykologiska mått, några exempel)	Stress Health Guilt Self-esteem Helplessness Anxiety Earning power Motivation Propensity to leave Cynicism Uncertainty	Cf Gandolfi & Hansson, 2010	

	<ul style="list-style-type: none">Level of commitmentLoyaltyCareer consciousnessOrganizational involvementOrganizational comittmentLevel of work quality ↓GuiltLevel of angerLevel of arousalReliefJob insecurityJob satisfactionMotivationResistance to changeAbsenteeismRisk takingLoyaltyDistrust towards management		
--	--	--	--

Analysnivå/er	Bortom organisation (institutionell nivå) Organisation Grupp Individ	Luft & Shields (2003)							
Typ av kausal modell/er	Additive, Intervening, Independent-variable interaction, Moderator- variable interaction, Cyclical recursive, Reciprocal non- recursive	Luft & Shields (2003)	Panel A. Additive 	Panel D. Moderator-variable interaction 					
		Panel B. Intervening variable 	Panel E. Cyclical recursive 						
		Panel C. Independent-variable interaction 	Panel F. Reciprocal non-recursive 						
Vetenskapliga paradig	Funktionalistiska, Tolkande, Radikal strukturalistiska, Radikal humanistiska	Burrell & Morgan (1979)	<div style="text-align: center;"> <p>Sociology of Radical Change</p> <table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="background-color: #c0d0d0; padding: 10px;">Radikal humanism</td> <td style="background-color: #c0d0d0; padding: 10px;">Radikal strukturalism</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #c0d0d0; padding: 10px;">Tolkande</td> <td style="background-color: #c0d0d0; padding: 10px;">Funktionalism</td> </tr> </table> <p>Sociology of Regulation</p> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> Subjektiv Objektiv </div>			Radikal humanism	Radikal strukturalism	Tolkande	Funktionalism
Radikal humanism	Radikal strukturalism								
Tolkande	Funktionalism								

Grundläggande antaganden	Ontologi, Epistemologi, Syn på forskningsmetod, Syn på människan	Burrell & Morgan (1979)	Nominalism ←	Ontologi	→	Realism
			Anti-positivism ←	Epistemologi	→	Positivism
			Voluntaristisk ←	Mänsklig natur	→	Deterministisk
			Ideografisk ←	Vetenskapsmetod	→	Nomotetisk

Teoretiskt perspektiv/ teoretiska ramverk	Begrepp	Typisk/klassisk referens	Beskrivning
Institutionellt teori			
Institutionell logik			
Institutional work			
Sensemaking			
Contingency theory			
Agency theory			
Makt/Power			
Social network theory			
Actor Network Theory			
Labor process theory			
Equity theory			
Expectancy theory			
Resource based view			
Resource dependency			
Systemteori			
Organizational ecology			
Critical theory			
Postmodern theory			
Network theory			
Parameter theory			
Social exchange theory			

Några empiriska egenskaper

Analyskategori	Begrepp	Typisk/klassisk referens	Beskrivning
Storlek			
Ålder			
Bransch			
Antal anställda			
Antal kvinnor/män			
Aktievärde			
Börsvärde			
ROA			
ROE			
Storlek på ledningsgrupp			
Storlek på styrelse			
Marknadsandel			
Företagets relativa storlek			
EBIT			
EBITDA			
Cost of Sales			