

Mens en organisatie (HIR) – Examen Januari 2008

1. Hoe ziet de hiërarchische basisstructuur eruit van mechanistische organisatie?
Wat is het verschil tussen de contingentietheorie van Lawyer en Lorence ofzoiets en de andere contingentietheorieën?
Het verschil tussen autoriteit zonder verantwoordelijkheid en verantwoordelijkheid zonder autoriteit?
2. Ge kreeg een organigram en ge moest zeggen welk da het volgens u was en verklaren. Dan de voor- en nadelen geven van die organigram.
3. Culturele controle leidt automatisch tot hoge integratie. Juist of fout en verklaar
4. Een tekst van Janssens farmaceutica dat je kreeg samen met 3 vragen nl. "Welke vorm van leren is er daar?" Single Loop, Double Loop of Deutero leren?
Dan zeggen hoe de mensen gemotiveerd worden om te leren en dat dan toetsen aan een theorie.
En dan zeggen wat je aan het management nog zou aanraden om leren te bevorderen en toetsen aan theorie.
5. Ge kreeg een tekst van Audi waarin ze zeiden van mensen da worden aangenomen met die rechten enzo.
Ge moest dan zeggen met welke punten ze akkoord gingen en welke motivatietheorieën da je er bij betreft. En dan ook zeggen van, met welke punten kunnen ze niet akkoord zijn en ook testen met motivatietheorieën

Antwoorden (?):

1. Die hiërarchische is meerdere niveaus, 1 rapporteringlijn en autoriteit is gecentraliseerd. Bij contingentie heb ik staan dat die mannen zeggen in welke richting ze best beweegt, naar organisch of mechanistisch terwijl de rest dat niet doet [hier ben ik niet zeker van]. En dan autoriteit zonder verantwoordelijkheid leidt bv. tot dictatuur terwijl verantwoordelijkheid zonder macht het moeilijk maakt om aan middelen te komen die noodzakelijk zijn, bv. integratiemanagers.

2. Ik had persoon projectstructuur met kenmerken van matrix. Want ze werken met projecten maar die maakten gebruik van alle departementen maar dat bij die structuur niet nodig en bij matrix wel.

3. Ik heb niet akkoord want het hangt van vanalles af bv. een functionele structuur met culturele organisatie dan is er nog niet met zekerheid integratie mogelijk.

4. Daar heb ik double loop leren omdat ze de norm in twijfel trekken want ze willen innoveren. Single loop kan niet want dan innoveerde niet zo dikwijls. En deuterio heb ik ook want der stond in tekst ergens dat ze de arbeiders leren hoe problemen op te lossen, dus leren hoe te leren oplossen.

Dan hoe ze dat motiveren enzo heb ik gezegd van dat systeem dat ze toepassen en dat dat de teamgeest verstevigt, ook met tacit en expliciet heb ik iets kort gezegd. En dan nog vanalles maar dat weet ik niet helemaal meer.

En dan voorstel heb ik van der moet goede communicatie zijn zodat informatie goed over kan gaan, en dat de leiding hierbij moet helpen om te sturen. Men kan ook aanmoedigen om te leren door te zeggen dat er doorgroeimogelijkheden zijn enzo, alles ge had genoeg mogelijkheden.

5. Bij die laatste vraag heb ik bij akkoord veel theorieën betrokken, Adelfers vooral growth omdat ze zelfstandig in teams werken en dus zelfstandig zijn en zo gaan naar zelfrealisatie. Ook Maslow kon je toepassen daarop, Herzberg ook want alle motivatoren en hygiënefactoren waren aanwezig. En tenslotte Hackman & Oldham.

Bij negatief heb ik Adams billijkheidstheorie omdat iedereen evenveel ga verdienen en ook expectancy theory omdat ge daar ook zekere mate van beloning verwacht voor uw inspanning