

Organisation med Videnskabsteori

Indholdsfortegnelse

Kapitel 2 – personality dynamics	8
Cattel's 16 personlighedsfaktorer	9
The big five	9
Jungs Personlighedstyper	9
Myers Briggs	10
<i>Andre relevante personlighedstræk</i>	10
Evner	11
Biografiske karakteristika	13
<i>I. Age</i>	13
<i>II. Gender</i>	13
<i>III. Race</i>	14
Other biographical characteristics: Tenure and Religion	15
<i>Tenure</i>	15
<i>Religion</i>	15
<i>Learning</i>	15
<i>Chapter 3: Values, attitudes and emotions</i>	17
<i>Værdier</i>	17
Word values:.....	17
Hollands model:	17
<i>Hoftede's 5 værdidimensioner</i>	18
Holdninger	20
<i>Job holdning/attitude</i>	20
Perceived organizational support.....	21
Medarbejder engagement.....	21
3.3 <i>Job satisfaction</i>	22
Jobtilfredshed	22
Løn og tilfredshed	22
Chapter 4: Perception and communication	28
Perception/Opfattelse	28
<i>Faktorer der har indflydelse på opfattelsen</i>	29
<i>Attribution theory - individperception</i>	31

Kulturopfattelse:.....	116
12.2 <i>Organisational culture</i>	117
Positiv organisationskultur	117
The value system	117
12.3 <i>The organisational socialization process</i>	119
Faser i socialiseringsprocessen	119
12.4 <i>Intercultural differences</i>	120
12.5 <i>Hofstede's cultural dimensions</i>	121
12.6 <i>Fons Trompenaars' cultural dimensions</i>	122
12.7 <i>Cultural perceptions of time, space and communication</i>	123
12.8 <i>The global manager and expatriates</i>	124
1. Hvad er kulturens funktioner?	125
2. Hvordan kan organisationskultur være en ulempe?	125
3. Forklar de 3 trin i socialiseringsprocessen	125
Faser i socialiseringsprocessen	125
4. Hvordan kan nye medarbejdere lære kulturen at kende	126
Chapter 13 – Decision-making	127
13.1 <i>Models of decision-making</i>	127
<i>Rationel beslutningstagen</i>	127
<i>Carnegie modellen</i>	127
<i>De mest almindelige fejl ift. beslutningstagen</i>	128
<i>Individuelle faktorer med indflydelse på beslutningstagen</i>	128
<i>Etik i beslutningstagen</i>	129
<i>Kreativitet i beslutninger</i>	130
Chapter 14 – Power, politics and conflict	131
Magt	131
<i>Magttaktikker</i>	131
<i>Typer af magt</i>	132
<i>Magtbaser</i>	132
Formal power.....	132
Personal power	132
<i>Which bases of power are most effective?</i>	132
<i>Dependency: the key to power</i>	132
<i>Politik: Power in action</i>	133
Definition of organizational politics	133
Causes and consequences of political behaviour	133
<i>Impression management</i>	134
Forhandlinger	135
<i>Forhandlingsprocessen</i>	136

Myers Briggs

Extrovert vs. introvert

- (E) udadvendt, social og selvsikker. (I) er stille og genert.

Sansende vs. intuitive

- (S) er forudsigelig og foretrækker rutine og orden; focus på detaljer. (I) stoler på den ubevidste process og det "større billede".

Tænkende vs. følende

- (T) benytter resonnement og logik. (F) tror på deres personlige værdier og følelser

Vurderende vs. opfattende

- (J) ønsker kontrol, struktur og orden. (O) er fleksibel og spontan

Andre relevante personlighedstræk

Selvevaluering

Graden af hvordan et individ tænker om sig selv. Og individet er glad eller utilfreds med sig selv. Om man tror på sig selv.

Machiavellianism

Graden af hvorvidt en person er pragmatisk, emotionel distanceret "Målet retfærdiggøre midlet."

Personer der vil gøre hvad som helst for at opnå deres mål. Kan være manipulerende for at få det.

Narcissisme

Personer der er arrogante og føler sig ophøjet i forhold til andre. Har brug for at andre beundrer en.

Selvkontrol

Et personlighedstræk der måler et individs evne til at kunne tilpasse ens adfærd til den givne eksterne situation.

Risikovillige

Et individs villighed til at tage chancer/risikoer. Folk som disse tager hurtigere beslutninger, da de kaster sig ud i tingene

Type A mennesker

Personer der hele tiden vil opnå større og større succes på kort tid. Arbejder overtid og tager ofte dårlige beslutninger fordi det skal gå hurtigt.

Proaktiv/reaktiv personlighed

Proaktive personer er nogen der tager initiativ, er kreativ, tager handling, reagere før tingene sker. Reaktiv - agerer først når tingene er sket.

Holdninger

Konsistens: Der er sammenhænge mellem ens holdninger og adfærd

Inkonsistens: Der er ikke sammenhæng mellem ens holdninger og ens adfærd. Man vil da ofte ændre den ene så der kommer konsistens

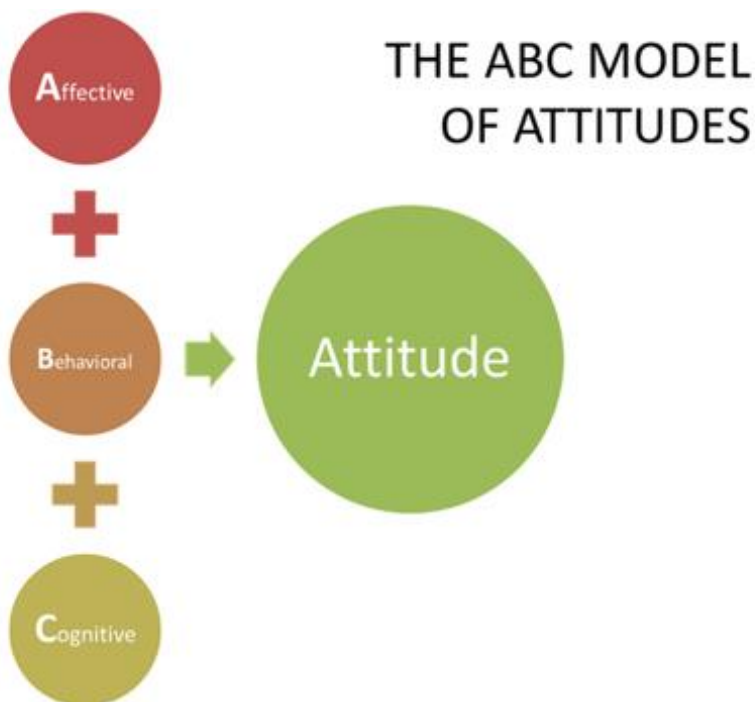
Holdninger består af 3 komponenter

- I. **(C) Kognitive:** Evaluerede og tolkende på situationer.
 - a. Har en holdning og overbevisning (jeg har goder på mit arbejde)
 - b. Jeg skulle have fået den forfremmelse i stedet for ham, nu er min chef urimelig
- II. **(A) Følelser:** Følelser omkring en andens adfærd
 - a. Jeg er glad for mine goder
 - b. Man synes at sin chef er dum/urimelig
- III. **(B) Adfærd:** Intentionen om at opføre sig på en bestemt måde
 - a. Ønsker om adfærd
 - b. Fx søger nyt job, pga. chefen

Alle tre spiller sammen om en negativ holdning til chefen

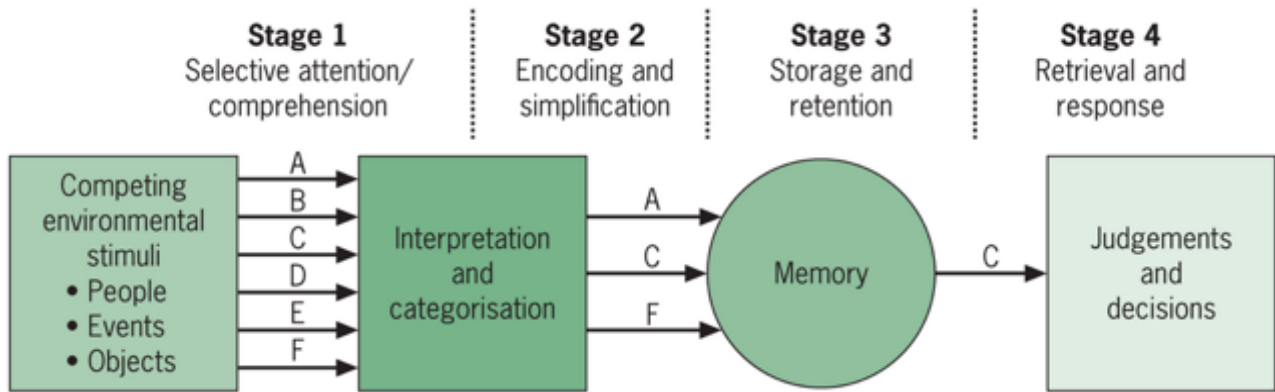
Eksempel på alle 3 der hænger sammen:

En medarbejder troede at han ville få en forfremmelse (kognitive), men han fik ingen og er derfor ikke glad for sin chef (affektive) og derfor vil han finde et nyt job (adfærden)



Job holdning/attitude

De vigtigste jobrelaterede holdninger:



- **Emotions:** hvordan modtageren føler på tidspunktet for modtagelse af en henvendelse med indflydelse på, hvordan de fortolker det.
- **Language:** når vi kommunikerer på samme sprog, ord betyder forskellige ting for forskellige mennesker. Alder og sammenhæng, er to af de største faktorer, der påvirker det sprog, en person bruger, og de definitioner, han eller hun giver til ord.
- **Communication apprehension:** unødigt spænding og angst omkring mundtlig kommunikation, skriftlig formidling, eller begge. Har svært ved at snakke face-to-face eller tage telefonen hvis den ringer.
- **Gender differences:** kvinder taler og hører i forbindelse med intimitet; mænd taler og hører sproget for status, magt og uafhængighed.
Mænd taler for magt og kvinder for at skabe forbindelser.. generaliserende

Global implications

- **Cultural barriers**
4 problemer der er relateret til sprogvanskeligheder i cross-cultural communications:
 1. Barrierer forårsaget af semantik: ord kan have forskellige betydninger på hvert sprog.
 2. Barrierer forårsaget af ord konnotationer (Bibelbetydning(er) der er knyttet til et bestemt ords grundbetydning.
 3. Barrierer forårsaget af tone forskelle: man har en anden tone når man snakker med venner end hvis man f.eks. er på arbejde.
 4. Hindringer, der skyldes forskelle mellem opfattelser: mennesker der snakker forskelligt sprog har forskellige meninger om verdenen.
- **Cultural context:**
High-context cultures: kulturer, der er stærkt afhængige af nonverbale og subtile situationelle signaler i kommunikationen, lande som f.eks. Kina, Korea, Japan og Vietnam.
Low-context cultures: kulturer, der er afhængige af ord til at formidle mening i kommunikation, f.eks. Nord Amerika, dele af Europa.
- **Cultural guide:**
Når man kommunikerer med folk fra en anden kultur, skal man sørge for at reducere misforståelser, fejlfortolkninger og misfortolket evaluering. Man skal begynde med at vurdere den kulturelle kontekst. Man er tilbøjelig til at have færre problemer, hvis folk