



Kursplan

Fakultetsnämnden för ekonomi och design
Ekonomihögskolan

4FE04E Managing Dynamic Organizations, 30 högskolepoäng
Managing Dynamic Organizations, 30 credits

Huvudområde

Företagsekonomi

Ämnesgrupp

Företagsekonomi

Nivå

Avancerad nivå

Fördjupning

A1E

Fastställande

Fastställd av institutionsstyrelsen vid Ekonomihögskolan 2009-06-29

Senast reviderad 2010-11-12. Revidering pga översättning till svenska.
Reviderad litteraturlista

Kursplanen gäller från och med vårterminen 2011

Förkunskaper

Företagsekonomi 1-90 varav 15hp är ett examensarbete på nivå G2E.

Förväntade studieresultat

Efter avslutad kurs förväntas studenten:

- kritiskt analysera olika perspektiv på strategiska och organisatoriska förändringar i organisering och ledning av dynamiska organisationer
- ha fördjupad kunskap i att identifiera, kritiskt analysera och lösa konkreta problem i hanteringen av strategiska organisatoriska förändringar i dynamiska organisationer
- ha problematiserande kunskap genom att tillämpa relevanta teoretiska perspektiv på konkreta problem i dynamiska organisationer
- via lämplig metodologi, fältarbetsrapporter och magisteruppsats kunna påvisa tillämplad kunskap genom analys av dynamiska organisationer på en avancerad nivå och kunna ge rekommendationer till dynamiska organisationer

Du kommer att utöka dina färdigheter i kritiskt tänkande och handlande, din skriftliga och muntliga kompetens, din samarbetsförmåga och din förmåga att arbeta i grupp.

De färdigheter och kunskaper som förvärvats genom den här kursen är avgörande för

din framtida arbetskarriär och din förmåga att genomföra, förvalta och utvärdera strategiska och organisatoriska förändringsprocesser i dynamiska organisationer. De är också viktiga om du väljer att gå vidare med forskarutbildning och en karriär inom forskning och undervisning i akademien.

Innehåll

- Ledning och organisering av organisatoriska förändringar i dynamiska organisationer genom strategi, ledarskap, företagskultur och organisatoriskt lärande
- Sammanhangets betydelse i dynamiska organisationer vid organisationsförändring
- Relationer av makt och motstånd i dynamiska organisationer vid organisatoriska förändringar
- Magisteruppsats (15hp)

Undervisningsformer

Under den första modulen (Module 1, 15 hp) består undervisningen av föreläsningar, seminarier samt en fältarbetsrapport. Den andra modulen (Module 2, 15 hp) består av en magisteruppsatskurs med seminarier.

Examinationsformer

Kursen bedöms med betygen Underkänd, Godkänd eller Väl godkänd.

Ditt lärande på modul 1 bedöms och examineras genom skriftliga inlämningsuppgifter och muntliga presentationer, kollegiala granskningsprocesser, deltagande i seminarier och fältarbete. Du kommer att skriva tre artiklar och en fältarbetsrapport. Du kommer att sammanställa en undersökningsportfölj av dessa uppdrag.

Undersökningsportföljen utgör 70% av slutbetyg på modul 1. Dina presentationer, expertgranskning och deltagande i seminarier och fältarbete utgör 30%.

Ditt lärande på modul 2 bedöms och examineras genom ett skriftligt examensarbete och muntlig presentation av detta (i grupper om tre) om ämnesområdet strategisk management i dynamiska organisationer.

Examensarbetet utgör 70% av slutbetyg på modul 2. Dina presentationer, kollegiala granskning och deltagande i seminarier utgör 30%.

För kursen som helhet ges något av betygen: väl godkänd (80% -100%), godkänd (60%-79%), underkänd (0%-59%) samt A-F enligt ECTS betygsskala. Grunden för betyg avgörs av hur väl studenten har uppfyllt de förväntade studieresultaten.

För studerande, som ej blivit godkända vid ordinarie tentamenstillfälle (observera att detta inte gäller examensarbetet), erbjuds möjlighet till omtentamen i regel 5-8 veckor efter ordinarie provtillfälle. Vid skriftlig tentamen ges totalt minst fem tillfällen per delkurs att tentera för den kursplan till vilken studenten antagits. Vanligtvis ges 3 tillfällen per läsår.

Kursvärdering

En skriftlig kursvärdering genomförs och sammanställs i en rapport, vilken arkiveras vid institutionen. Resultatet och eventuellt vidtagna åtgärder kommuniceras med kursansvarig och presenteras för studenterna vid nästa kurstillfälle eller på annat sätt som kursansvarig finner lämpligt. Andra typer av kursutvärderingar, exempelvis löpande under kursens gång eller samtal med studenterna förekommer och uppmuntras i syfte att säkerställa kontinuerlig kvalitetsutveckling.

Kurslitteratur och övriga läromedel

Obligatorisk litteratur

1. Strategy, leadership and corporate culture

Armenakis, A., & Bedeian, A. (1999). 'Organizational change: A review of theory and re-research in the 1990s', *Journal of Management* 25(3): 293-315.

Ashmos Plowman, D., Baker, L. T., Beck, T. E., Kulkarni, M., Thomas Solansky, S., & Villarreal Travis, D. (2007). 'Radical Change Accidentally: The Emergence and Amplification of Small Change', *Academy of Management Journal* 50(3): 515-543.

Beck, R. (1987). 'Visions, values, and strategies: Changing attitudes and culture', *Academy of Management Executive* 1(1): 33-41.

Kotter, J. (1995). 'Leading change: Why transformation efforts fail', *Harvard Business Review* 73(2): 59-67.

Marshall, J., & Adamic, M. (2010). 'The story is the message: shaping corporate culture', *Journal of Business Strategy* 31(2): 18-23.

McMillan, C. (2010). 'Five competitive forces of effective leadership and innovation', *Journal of Business Strategy* 31(1): 11-22.

Meyerson, D., & Martin, J. (1987). 'Cultural change: An integration of three different view', *Journal of Management Studies* 24(6): 623-647.

Pettigrew, A. (1992). 'The Character and Significance of Strategy Process Research', *Strategic Management Journal* 13, Winter Special Issue: Fundamental Themes in Strategy Process Research: 5-16.

2. Organizational learning

Brown, J.S. & Duguid, P. (1991). 'Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation', *Organization Science* 2(1): 40-57.

Contu, A. & Willmott, H. (2003). 'Re-embedding situatedness: The importance of power relations in learning theory', *Organization Science* 14(3): 283-296.

March, J. (1991). 'Exploration and exploitation in organizational learning', *Organization Science* 2(1): 71-88.

Newell, S., Scarborough, H., & Swan, J. (2010). 'Why don't (or do) organizations learn from projects?', *Management Learning* 41(3): 325-344.

Nonaka, I. (1994). 'A dynamic theory of organizational knowledge creation', *Organization Science* 5(1): 14-37.

Senge, P. (1991). 'The learning organization made plain', *Training & Development* 45 (10): 37-44.

3. Organizational environment

Child, J. (1997). 'Strategic choice in the analysis of action, structure, organizations and environment: Retrospect and prospect', *Organization Studies* 18(1): 43-76.

Chiles, T., Meyer, A., & Hensch, T. (2004). 'Organizational emergence: The origin and transformation of Branson, Missouri's musical theatres', *Organization Science* 15(5): 499-519.

Greenwood, R. & Hinings, C.R. (1996). 'Understanding radical organizational change: Bringing together the old and new institutionalism', *Academy of Management Review* 21(4): 1022-1054.

Hannan, M. T. & Freeman, J. (1977). 'Population ecology of organizations', *American Journal of Sociology* 82(5): 929-964.

Kanter, R. M. (2003). 'Thriving locally in the global economy', *Harvard Business Review* 81(8): 119-127.

King, B. G., Felin, T. & Whetten, D. A. (2010). 'Finding the Organization in Organizational Theory: A Meta-Theory of the Organization as a Social Actor', *Organization Science* 21(1): 290-305.

4. Power and resistance

Badham, R., Garrety, K., Morrigan, V., Zanko, M., & Dawson, P. (2003). 'Designer deviance: Enterprise and deviance in culture change programmes', *Organization* 10(4): 707-730.

Erwin, D. G. & Garman, A. N. (2009). 'Resistance to organizational change: linking

research and practice', *Leadership & Organization Development Journal* 31(1): 39-56.

Fincham, R. (1999). 'The consultant-client relationship: Critical perspectives on the management of organizational change', *Journal of Management Studies* 36(3): 335-351.

Grey, C. & Mitev, N. (1995). 'Re-engineering organizations: A critical appraisal', *Personnel Review* 24(1): 6-18.

Hardy, C. (1996). 'Understanding power: Bringing about strategic change', *British Journal of Management* 7 (special issue March): S3-S16.

Strebel, P. (1996). 'Why do employees resist change?', *Harvard Business Review* 74 (3): 86-92.

Sturdy, A. & Grey, C. (2003). 'Beneath and beyond organizational change management: Exploring alternatives', *Organization* 10(4): 651-662.