



Antal blad /
Number of sheets

26 ✓

TENTAMEN / EXAMINATION

- Anvisningar:** Skriv din anonymitetskod på varje blad.
Endast en uppgift får lösas på varje blad.
Var vänlig skriv tydligt!
- Instructions:** Write your anonymous code on each sheet.
Answer only one question on each sheet.
Please write clearly!

Vänligen texta anonymitetskoden i textboxen enligt exempel nedan!
Please write the Anonymous Code clearly in the textbox like example below!

Bokstäver/Letters:

A-B-C-D-E-F-G-H-I-J-K-L-M-N-O
P-Q-R-S-T-U-V-W-X-Y-Z-Å-Ä-Ö

Siffror/Numbers:

Ø-1-2-3-4-5-6-7-8-9

Exempel:

A B C 1 7 Ø - Ø 1 7

FEGA01

Företagsekonomi

Kurskod + Kurs / Course Code + Course:

Organisation

Delkurs / Part course:

Anonymitetskod / Anonymous code =
Kurskod + kodnr / course code + code number

F E G A Ø 1 - Ø 7 4 ✓

Tentamensdatum /
Examination date:

15/1 - 2016

Behandlade uppgifter / Solved problems

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
X	X	X	X	X	X	X	X							
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

Ifylles av lärare / To be completed by the examiner

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

Poäng / Marks gained: 89%

Betyg / Grade: VG

Max poäng / Total marks gained: 100

För Gk poäng / Marks gained to be passed: 60%

Examin. lärare / Kursansvarig signatur / Signature of the examiner

Namnförtydligande / Clarification of the signature

Anonymitetskod: FEGA01-074

FEGA01 Organisationsteori

Svarbilaga fråga 1-2

Dan Nordin



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA01 - 074

Löpande sidnr
Consecutive no:

2.

Fråga 1

Uppgift nr /
Question no:

1.

Poäng / Points
awarded:

10

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

Enkla byråkratin - liten organisation, med få nivåer. Allt centraliseras oftast till högsta ledningen, och arbetet samordnas genom direkt arbetsledning. Detta är oftast organisationer som är små och inte gamla företag. De har lite makt i förhållande till omvärlden eftersom det är en så pass liten organisation, och har därför inte makten eller kapaciteten att påverka omvärlden. Omvärldens dynamik och komplexitet beror var organisationen är och vad den gör. Men eftersom den är liten har den inte så mycket att göra med förhållandena i omvärlden. Dock gör det skillnad om det är en korvkiosk mitt i centrala New York eller i Visby.

Ex. IKEA började här och har sedan växt till en större organisation.

Byråkrati - lanserades i och med industrialiseringens framväxt. Satsat på storskalig produktion för att man vill producera många produkter till en liten kostnad. Hög grad av beteendeformalisering och specialisering. Genom att standardisera arbetsprocessen behöver man inte ha en chef som står och övervakar arbetet. Teknostrukturen är omfattande och man arbetar mycket med kontroll, system, uppföljning. Denna typ av organisation har också funnit med ett tag. Här kan samordningen vara så att det finns ex. en chef för produktionen som underordnade måste följa, men också att



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGAØ1 - Ø74

Löpande sidnr
Consecutive no:

3.

du måste ta hänsyn till ex.VD'n.

Uppgift nr /
Question no:

1

Poäng / Points
awarded:

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

Professionella byråkratin - Har krävs det högt utbildade människor som ex. sjukhus & universitet. Det är låg grad av specialisering och betecknedeformalisering. Exempel en läkare måste ta många egna beslut, stort ansvar och kan ha många olika uppgifter. Det är dubbla hierarkier, med en professionell byråkrati och administrativ byråkrati. Det är oftast stora organisationer och de kan ha funnits länge eller startat på senare år. Omvärldens dynamik och komplexitet har större betydelse, ex. inom sjukvården är det väldigt viktigt att följa utvecklingen med läkemedel, medicin, maskiner och tekniken. Det är viktigt att följa trender och förändringar i samhället.

Divisionaliserad form - stora organisationer kan dela in sig i mindre koncerner. Varje koncern är egen organisation och därför en egen organisationsstruktur. Du som koncern måste rapportera till original organisationen och jobbar efter deras mål men även egna mål. Därför är det inte direkt arbetsledning, utan det är många nivåer innan du når högsta VD:n i original organisationen. För koncernen är omvärldens dynamik & komplexitet inte lika viktig, eftersom allt måste gå genom huvudorganisation, den är mer påverkad.



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGAØ1 - Ø74

Löpande sidnr
Consecutive no:

4.

Uppgift nr /
Question no:

1

Poäng / Points
awarded:

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

Adhocrati - driva projekt i osäkermiljö,
Tar form allt eftersom och efter behov.
Standardisering av resultatet. Ska fördela
kostnader och ansvar. Här är det ömsesidig
anpassning.

Missionaliserad form - idealiska organisationer.
Lös i sin form, Hög beteendeformalisering,
eftersom man får göra lite som man
vill och ingen ledning som styr allting
Här är omvärldens dynamik och komplexitet
viktig, organisationen finns på grund av
dess omvärld och jobbar efter att
förbättra den eller förändra den.

Politisk organisation - Här är omvärldens
dynamik och trender i omvärlden väldigt
viktigt. Eftersom de lever på omvärldens och
andras åsikter. Det är också på grund
av skaparnas och medlemmarnas åsikter som
organisationen finns. Det är låg beteendeformali-
sering med anledning att de får göra lite som
de själva vill, inte styrda av regler, kan vara
stor eller liten i storlek och antingen
funnits ett tag eller startat på senare tid.



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA01 - 074

Löpande sidnr
Consecutive no:

5.

Fråga 2

Uppgift nr /
Question no:

2.

a) Resultatmål - här vill man att resultatet ska leda till något typ av resultat. ex. Vi ska vinna matchen. Men det svåra med resultatmål är att man inte kan påverka vad motståndare eller externa partners ska göra.

Poäng / Points
awarded:

9

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

Prestationsmål - handlar mer om prestationen i sig, något som man själv kan påverka. ex. springa 10 km på 60 min.

Processmål - handlar mer om det tekniska utförandet. Ex. jag ska skruva bollen i mål. Handlar om hur jag ska prestera för att nå målet.

b.) Människor vill oftast ha mål på grund av att det kan vara motiverande. Många sätter ofta upp ett resultatmål utan att tänka på själva prestationen. De ser oftast bara målet och resultatet inte själva vägen till målet. Därför tenderar många att inte uppnå sina mål på grund av att de är för resultatfokuserade. Vägen till målet är lika viktigt som själva målet. Det gäller att först sätta ett mål, och sedan analysera och utvärdera vägen till målet. Hur man ska prestera för att nå sitt resultatmål.

FEGA01 Organisationsteori

Svarbilaga fråga 3

Sofia Molander



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA01 - 074

Löpande sidnr
Consecutive no:

7.

Fråga 3

Uppgift nr /
Question no:

3.

Poäng / Points
awarded:

9

Lärares
anteckning
Examiner's remarks:

a) Prestationsbaserad belöning, kompetensbaserad belöning, bidragsrelaterad, färdighetsbaserad, marknadsvärdes relaterad belöning,

b) Prestationsbaserad - belöning utifrån det man lyckats presterat.

Kompetensbaserad - att man har kompetens att utföra en sak, inte prestationen i sig.

Bidragsrelaterad - belöning efter bidraget man ger organisationen, det man bidrar till organisationen.

Färdighetsbaserad - Om du har färdigheten att prestera, och om du presterat bra utifrån dina färdigheter.

Marknadsvärdesrelaterad - grundlön eller belöning utifrån vad andra liknade tjänster/position får, utgår från marknaden



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA01-074

Löpande sidnr
Consecutive no:

8.

Uppgift nr /
Question no:

Poäng / Points
awarded:

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA01-074

Löpande sidnr
Consecutive no:

9.

Uppgift nr /
Question no:

Poäng / Points
awarded:

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

Leave

10.

Anonymitetskod: FEGA01-074

FEGA01 Organisationsteori

Svarbilaga fråga 4

Maria Åkesson



Fråga 4

Uppgift nr /
Question no: 4.

Poäng / Points
awarded:

12

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

Det innebär att man delar in mottagarens reaktioner på feedback i en trappa. Också hur mognad och öppen mottagaren är mot att få feedback. Trappan fungerar så att lens reaktioner kan delas in i sex trappsteg, där man jobbar sig uppåt från trappsteg 1.

1. Förfasta/döda - Här förstår man inte kritiken, utan bara förfastar kritiken. Ett svar på kritiken skulle exempel vara: Men är du så mycket bättre då?

2. Försvara - här försvarar man sig själv genom att även här gå på givaren. Ex. så gjorde jag inte.

3. Förklara - Här försöker man bortförklara sig, förklara sig och hitta på anledningar till varför eller varför inte man gjorde så.

4. Lyssna (fråga) - här börjar man lyssna på kritiken, och om något är oklart eller otydligt så frågar man och ber om en förklaring.

5. Förstå - Nu börjar man förstå sitt beteende och till varför givaren ger denna feedback.

6. Förändra - här har man kommit långt i sitt beteende mot feedback och anser att man måste förändra sitt beteende och agerande. Men bara i dem fallen det behövs en förändring.



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA01-074

Löpande sidnr
Consecutive no:

12.

Uppgift nr /
Question no:

Poäng / Points
awarded:

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA01-074

Löpande sidnr
Consecutive no:

13.

Uppgift nr /
Question no:

Poäng / Points
awarded:

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

FEGA01 Organisationsteori

Svarbilaga fråga 5

Inger Espiri



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGAØ1 - Ø74

Löpande sidnr
Consecutive no:

15.

Fråga 5

Uppgift nr /
Question no:

5.

Interpersonella roller - handlar om mänskliga relationer. Delas in i:

Poäng / Points
awarded:

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

• Ledare - du ska som ledare anställa, träna, motivera

• Nätverkare - som ledare/chef är det viktigt att ha ett bra nätverk runt omkring sig med människor/företag som kan hjälpa till med ex. resurser, utbildning, människor.

• Galjonsfigur - som ledare/chef är du i vissa sammanhang representant för gruppen.

Informations roller - är uppdelat på dessa tre:

• Bevakare - det är viktigt att hålla sig informerad.

• Informationsförmedlare - som chef sitter du ofta på mer information än dina underordnade. Därför är det viktigt att dela med dig av denna information.

• Språkrör - i vissa sammanhang ska du uttala dig åt gruppens vägnar.

föra
gruppens
tal

Beslutsfattande roller - delas in i:

Spec. gentent
(svordare)

• Entreprenör - förnyelse och förändring av organisationer och produkter/tjänster är en viktig del som entreprenör i din ledarroll.

• Resursfördelar - som ledare/chef har du rollen att fördela pengar, personal, material, maskiner och lokaler på människor, projekt och enheter.

→



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGAØ1-Ø74

Löpande sidnr
Consecutive no:

16.

Uppgift nr /
Question no:

5.

Poäng / Points
awarded:

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

• krislösare - som ledare / chef måste du hantera speciella situationer ibland. Du måste vara den som löser problemet eller situationen och oenighet fortfarande råder. En sådan sak som chef/ledare måste ta hand om är ex. strejker.

• Förhandlare - som chef/ledare måste du förhandla med nyanställda, kunder, facket, leverantörer, långivare.

OK
12



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA01 - 074

Löpande sidnr
Consecutive no:

17.

Uppgift nr /
Question no:

Poäng / Points
awarded:

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

Leave

FEGA01 Organisationsteori

Svarbilaga fråga 6-7

Jasenko Arsenovic



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA 01 - 074

Löpande sidnr
Consecutive no:

19.

Fråga 6

Uppgift nr /
Question no:

6.

Poäng / Points
awarded:

10

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

En kort beskrivning är "identifiering och korrigerande av fel". Det viktiga är att ledningen stödjer kreativ frihet, grupp arbete, risktagande handlingar.

En viktig del är också att att individers lärande måste spridas i hela organisationen, så andra kan ta del av kunskaperna och erfarenheten. Detta kännetecknar en lärande organisation:

- Personlig bemästring - medarbetaren reflekterar
- Gemensam vision - alla vet vad visionen är och delar ett gemensamt mål. De arbetar efter att uppnå det.
- Grupplärande - man arbetar i grupp och stänger inte in sig på kontor.
- Mentala modeller - man utmanar det nuvarande tankesättet.
- Systemtänkande -

b.) Medarbetarnas ansvar handlar om att göra och uppfylla alla de saker som kännetecknar en lärande organisation. Det handlar om att medarbetaren vill lära sig och är engagerad i det han gör. De anställda ska tycka om att samarbeta och arbeta grupp. Ta initiativet att själva göra det utan ledarens påtryckningar.



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA01-074

Löpande sidnr
Consecutive no:

20

Uppgift nr /
Question no:

6

Poäng / Points
awarded:

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

Man ska även stödja och arbeta efter det organisationen står för. Tänka utifrån det sätt som organisationen fungerar. Men framförallt är det medarbetarnas ansvar att sprida sina erfarenheter, kunskaper och förmågor till de andra anställda. Hur ska individers lärande spridas vidare i organisation? Det är medarbetarnas ansvar, absolut ska högsta ledningen hjälpa till. Men de kan inte se till att varje individers kunskap sprids. Medarbetarna ska inte låsa in sig på sina kontor och arbeta för sig själva. Om de gör så kommer inte kunskapen flöda inom organisationen.



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA01-074

Löpande sidnr
Consecutive no:

21

Fråga 7

Uppgift nr /
Question no:

7.

Asymmetri:

Poäng / Points
awarded:

12

• Genom påtryckning och kontroll av en organisationen, gentemot en annan organisation kan de ta del av dess resurser och utav hela organisationen. "Åker snålskjuts"

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

2+

Ömsesidighet -

- Samverka pga gemensamma intressen
- Nya kunskaper + erfarenheter
- Åstadkomma något nytt tillsammans
- Kombinera resurser + kunskap
- Ex. Nike gör bra skor, Apple gör bra teknologi. → Nike + pod

2+

Effektivitet:

- Vill uppnå skal fördelar, det vill säga öka sin inre effektivitet.
- Samverkan kan medföra effektivare processer & hålla ner kostnaderna.
- Samverkan genom att kombinera kompetens och resurser.

2+

Stabilitet:

- Vill vara stabil i osäkra miljöer
- Ex. stabil i många turbulenta situationer
- Genom samverkan kan två organisationer agera som en enad stor makt i jämförelse med andra i dess omgivning.

2+



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FE GAØ1 - Ø74

Löpande sidnr
Consecutive no:

22.

Uppgift nr /
Question no: 7.

Poäng / Points
awarded:

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

Legitimering

- Det ger organisationer identitet och legitimitet mot andra företag i sin omgivning.
- kan förbättra ^{sin} image, sitt ryckte och andras bild av företaget.
- Ex. Audi samarbetar med Bang & Olufsen. Audi kan identifiera sig som en premium ljudsystemutvecklare Bang & Olufsen som en premium billjudstillverkare.

2+

BRA

23.

Anonymitetskod: FEGA01-074

FEGA01 Organisationsteori

Svarbilaga fråga 8

Peter Samuelsson



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGAØ1-Ø74

Löpande sidnr
Consecutive no:

24.

Fråga 8

Uppgift nr /
Question no:

8.

Poäng / Points
awarded:

12p

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

Verbala uttryck - muntlig kommunikation som uttryck. Det är:

- Språk - Hur de anställda till talar varandra i organisationen, hur och sättet de förklarar andra i organisationen. Även hur de anställda förklarar organisationen till utom stående.
- Sagor & berättelser - det är sagor och berättelser som vandrar i organisationen. Ex. berättelser om olika bragder, om miljon försäljningen som Håkan gjorde förra året. Dessa sagor och berättelser kan ge nyanställda en uppfattning om organisationskulturen, som företaget har.
- Myter - myter är en typ av berättelse eller saga. Men är istället något osant och refererar till en överklig värld. ||||

Materiella uttryck - handlar om materiella saker som säger något om organisationskulturen.

- Klädsel - vad har de anställda på sig för kläder. Är det formell klädsel med skjorta och kavaj eller en mer informell klädsel.
- Byggnaden - säger byggnaden något om kulturen? Ligger organisationen i källaren eller i en hög skyskrapa i New York?
- Grafisk profil - vad säger den grafiska profilen? Är det en enkel svart/vit profil eller mycket design och många färger?



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGAØ1 - Ø74

Löpande sidnr
Consecutive no:

25.

Uppgift nr /
Question no:

8.

Poäng / Points
awarded:

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

• Inventarie & inredning - kan inredning säga något om kulturen? Har varje person ett stort eget kontor eller är det öppet och alla arbetar tillsammans? Vad de producerar kan också säga något om organisationskulturen.

||||

Handlingar som uttryck - här är handlingarna i fokus, vad organisationen gör och hur det gör det är ett uttryck för kulturen.

- Ritualer - finns det några ritualer för nyanställda? Hur ser mötena ut?
- Ceremonier - Hur ser julfesten ut? Firas och uppmärksammas det när någon fyllt är?

||||



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA07-074

Löpande sidnr
Consecutive no:

26.

Uppgift nr /
Question no:

Poäng / Points
awarded:

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks: