



Antal blad /  
Number of sheets

16 ✓

# 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 Organisationsteori

Kurskod + Kurs / Course Code + Course:

Delkurs / Part course:

Anonymitetskod / Anonymous code = Kurskod + kodnr / course code + code number									
F	E	G	A	Ø	1	-	1	A	7

Tentamensdatum / Examination date:	
15-01-14	

## 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	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: 82

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 FEGA01-147

Svarshäfte till Fråga 1, Inger Esperi

FEGA01, Organisationsteori

OBS Om ytterligare blad behövs måste dessa häftas samman med svarshäftet.



Skriv ej i detta område  
 Don't write in this area

a) Ledare är någon som avsiktligt påverkar en  
 individ i syfte att nå ett mål. Den är informell,  
 dvs ledare är inte förutbestämda utan blir ledare  
 på grund av dess inflytande över de andra  
 i gruppen. Det är de som ser personen som en ledare

chef är en formell ledare, dvs en ledare som  
 är utsedd till att leda ett antal personer. En  
 viktig punkt är att chefen inte behöver vara ledaren  
 över gruppen, någon annan kan ha den rollen, &  
 då fungerar chefen som en administratör som har  
 koll på allting runt om gruppen så att den kan bli  
 så produktiv som möjligt.

chefen kan även vara ledare

5

b) Mintzberg delar in ledares roller i:

- Interpersonella roller
- Informationsroller
- Beslutsfattande roller o.c.

Interpersonella roller är när ledaren har rollen som  
 ledare, närvarare eller galjonsfigur. Ledare är viktig  
 för att få gruppen att jobba med rätt saker, närvarare  
 är för att skapa rätt kontakter till gruppen & Galjonsfigur  
 är för att motivera gruppen

representera  
 företaget



Skriv ej i detta område  
 Don't write in this area

Informationsroller är roller så som språkrör & informationspridare. Som språkrör ska ledaren föra talen för gruppen & som informationspridare ser ledaren till att rätt personer får reda på rätt saker.

Uppgift nr /  
 Question no:

1

Poäng / Points for  
 the question:

Lärorens  
 anteckning / Notes  
 from the examiner:

Beslutsfattande roller är roller så som entreprenör. För att gruppen ska utvecklas & fixngas krävs det att ledaren vågar satsa på nya innovationer så att de kommercialiseras, rätt beslut behövs då t.ex.

(kioslösare, förhandlare, resursfördelare) 8

c) Belöningsmakt är när ledaren kan skapa en makt-position utifrån att det är den som ger ut belöningar. Som underordnade gör det att attityden ändras mot den i maktposition & gör saker för att få den att bli nöjd, detta för att få chansen till att få belöning

Legitimimakt är att man genom legitimitet har skaffat sig en maktposition. Detta kan vara genom att ledaren har visat sig göra det man har lovat att göra, t.ex. ge bestraffningar när det är nödvändigt.

positionen som ger makt att ge order 2

Anonymitetskod FEGA 01-147

Svarshäfte till Fråga 2, Maria Åkesson  
FEGA01, Organisationsteori

OBS Om ytterligare blad behövs måste  
dessa häftas samman med svarshäftet.



Skriv ej i detta område  
Don't write in this area

FIRO består av 3 huvuddelar, tillhörighetsfasen, Kontrollfasen & Öppenhetsfasen & det är i den här ordningen som grupper utvecklas enligt modellen.

Målet är att skapa en så produktiv grupp som möjligt.

Tillhörighetsfasen är första fasen, medlemmarna i gruppen träffas för första gången. För gruppmedlemmarna innehåller den här fasen många inslag av att se till att bli en i gruppen. Finns en oro över att inte bli detta så individerna analyserar vilka som en pratar med, vem som inte pratar med en & gör det mesta för att bli en i gruppen. Detta tar sig i uttryck genom att man gör det man blir tillsagd att göra utan att blika så mycket. Grupperbetet är inte så produktivt i och med detta. Pga detta konstaterar vi i Kontrollfasen. Här vill individerna känna att de är någon & vill bidra. Villen roll för jag? Vem har makten? Vem är ledare? Accepterar jag den roll jag får & ledaren? Folk börjar säga vad de tycker & känner vilket leder till konflikter. I slutet av fasen börjar konflikter att lösas & gruppen börjar att öppna upp sig för varandra (idyll fasen). Gruppen är fortfarande inte så produktiv eftersom konflikterna hindrar arbetet, till viss del & för att öppenheten inte är tillräckligt stor. Öppenhetsfasen är den sista fasen, eftersom individerna vågar säga vad man tycker & känner kommer produktiviteten att öka i gruppen. För att nå maximal produktivitet krävs det att individerna är helt öppna mot varandra.



Ange Kurskod + anonymitetskod / Enter Course code + anonymous code  
(Vid icke anonym tentamen ange Kurskod + Namn + personnummer)  
(At non anonymous examination enter Course code + Name + Personal identity number)

Löpande sidnr  
Consecutive  
page no:

6

Skriv ej i detta område  
Don't write in this area

Uppgift nr /  
Question no:

Poäng / Points for  
the question:

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

Anonymitetskod FEGA 01 - 147

Svarshäfte till Fråga 3, Sofia Molander  
FEGA01, Organisationsteori

OBS Om ytterligare blad behövs måste  
dessa häftas samman med svarshäftet.





När det gäller för en chef att avsluta en anställning behövs det allt som oftast mycket djupa skäl till att anställningen behöver avslutas, detta då det finns lagar & regler som reglerar denna process & för att det oftast är dyrare att anställa en ny än att behålla en anställd.

Ett av de huvudsakliga skäl som finns är för att företaget behöver göra kostnadsbesparingar, det är för dyrt för företaget att ha den anställda kvar. Ett annat skäl kan vara att den anställda helt enkelt inte klarar av att utföra det som krävs av denne.

2P

2p.

Vid kostnadsbesparingar krävs det mer tänk bakom avslutandet jämfört med uppgiftshälet. Uppgiftshälet gör det enkelt att identifiera vem man ska avsluta. Men vem ska man avsluta vid kostnadsbesparingar? Ska man tillämpa tex först in, sist ut? Eller kanske välja den som är äldre? Eller den som inte gör arbetet tillräckligt bra? Här spelar organisationens normer vid avslutandet roll & kan hjälpa i valet, men finns det inte så kan det vara ett problem.

lagar & regler  
här?

3P

När du har valt person måste du berätta det på ett sätt, oftast är det bästa att vara rak på sak & visa argumenten för varför den blir sparkad. Till detta kan det vara bra att berätta för den sparkades kollega vad som har hänt, detta för att inte låta detta påverka arbetsmiljön eller arbetet iseg.

2P

2P.



Ange Kurskod + anonymitetskod / Enter Course code + anonymous code  
 (Vid icke anonym tentamen ange Kurskod + Namn + personnummer)  
 (At non anonymous examination enter Course code + Name + Personal identity number)

FEGA01 - 147

Löpande sidnr  
 Consecutive  
 page no:

9

Uppgift nr /  
 Question no:

3

Poäng / Points for  
 the question:

Lärarens  
 anteckning / Notes  
 from the examiner:

En annan del chefen behöver ta ställning till är  
 villkoren för avskedandet. Skulle personen få ekonomisk  
 ersättning? Skulle företaget hjälpa till med att hitta  
 ett nytt jobb? Kanske personen behöver träffa någon  
 psykolog osv. Så här gäller det att du ska ha en  
 dialog med den som blir sparkad & dels hålla  
 sig till de normer & policyer som finns inom företaget.  
 Detta ställningstagande krävs för båda huvudsystemen  
 av avskedandet.

2 p.

Skriv ej i detta område  
 Don't write in this area

Anonymitetskod FEGA 01 - 147

Svarshäfte till Fråga 4-9, Johan Quist

FEGA01, Organisationsteori

OBS Om ytterligare blad behövs måste dessa häftas samman med svarshäftet.



Ange Kurskod + anonymitetskod / Enter Course code + anonymous code  
(Vid icke anonym tentamen ange Kurskod + Namn + personnummer)  
(At non anonymous examination enter Course code + Name + Personal identity number)

FE6A 01 - 147

Löpande sidnr  
Consecutive  
page no:

11

Skriv *ej* i detta *vi*  
Don't write in this area

De kallas för Artefakter

Uppgift nr /  
Question no:

7

Poäng / Points for  
the question:

4

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

Universitetstryckeriet



Ange Kurskod + anonymitetskod / Enter Course code + anonymous code  
 (Vid icke anonym tentamen ange Kurskod + Namn + personnummer)  
 (At non anonymous examination enter Course code + Name + Personal identity number)

Löpande sidnr  
 Consecutive  
 page no:

FEGA 01-147

12

Skriv  
 i detta område  
 Don't write in this area

Medlemmarna äger en kooperativ organisation.  
 HSB är ett typexempel på en sådan organisation

Uppgift nr /  
 Question no:

8

Poäng / Points for  
 the question:

4

Lärarens  
 anteckning / Notes  
 from the examiner:

Universitetstryckeriet



FEGA01-147

13

Skriv ej i detta utrymme.  
Don't write in this area.

F: Mintzberg har skrivit om designparametrar i organisationsstrukturkapitlet i Förelsnadsboken. Vilka är de 4 huvudgrupperna av dessa designparametrar?

Uppgift nr /  
Question no:

9

Poäng / Points for  
the question:

4

- S:
1. Design av position
  2. Design av enheter
  3. Design av laterala länkar
  4. Design av beslutefattande

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:



Ange Kurskod + anonymitetskod / Enter Course code + anonymous code  
 (Vid icke anonym tentamen ange Kurskod + Namn + personnummer)  
 (At non anonymous examination enter Course code + Name + Personal identity number)

FEGA 01 - 147

Löpande sidnr  
 Consecutive  
 page no:

14

Skriv ej i detta område  
 Don't write in this area

Den hierarkiska strukturen i organisationen är.

Uppgift nr /  
 Question no:

5

Poäng / Points for  
 the question:

4

Lärarens  
 anteckning / Notes  
 from the examiner:



FE6A 01 - 147

15

- a) - Ekonomiska argument 2  
- Kunskap & lärarutbildning 2  
(Kunskapsmässiga)

Uppgift nr /  
Question no:

4

Poäng / Points for  
the question:

16

- b) Ekonomiska argument, då samverkan kopplas till att organisationer kan uppnå sådant de inte kan enskilt syftar ekonomiska argument till att organisationer kan växa ekonomiskt genom samverkan. 2

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

Ideologiska & moraliska argument har med att utifrån individens perspektiv är det fördelaktigt att samverka, det är moraliskt förvärbart att samverka om det ger nytta för individer & samhället. 2

- c) I det ideologiska & moraliska fallet tas det upp i boken om hur olika polismyndigheter samverkar med varandra, så att det finns kopplingar för att lättare få fact kriminella. Tex, en man kommer in till banken men mysklet pengar i kontanter, bankmannen blir funderad & anmäler detta till polisen. Hos polisen för man in anmälan i ett system & genom samverkan kopplas olika myndigheter ihop & märker att personer i friga har tex EKO-bröttsmyndigheten på sin radar. Utan samverkan hade det tagit längre tid för EKO-bröttsmyndigheten att få reda på detta. 8





Ange Kurskod + anonymitetskod / Enter Course code + anonymous code  
 (Vid icke anonym tentamen ange Kurskod + Namn + personnummer)  
 (At non anonymous examination enter Course code + Name + Personal identity number)

FEQA 01-147

Löpande sidnr  
 Consecutive  
 page no:

16

Uppgift nr /  
 Question no:

6

Poäng / Points for  
 the question:

4

Lärarens  
 anteckning / Notes  
 from the examiner:

- Achordslöner

- Byråkrati

Bra!  
 i

Skriv ej i detta område  
 Don't write in this area