



Antal blad /  
Number of sheets

17 ✓

# 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
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

FEGAØ1 Företags ekonomi  
Kurskod + Kurs / Course Code + Course:

Organisationsteori  
Delkurs / Part course:

Anonymitetskod / Anonymous code = Kurskod + kodnr / course code + code number									
F	E	G	A	Ø	1	-	1	3	9

Tentamensdatum / Examination date:		
14	-	01-15

## 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: 69

Betyg / Grade: G

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 FEGA01-139

Svarshäfte till Fråga 1, Inger Esperi

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)

FEGBAD1-139

Löpande sidnr  
Consecutive  
page no:

2

Uppgift nr /  
Question no:

1

Poäng / Points for  
the question:

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

a) Chef är en person som blivit utsedd till att styra ett företag, det är en befattning. Det kan vara en formell ledare, om den anställda gärna följer personen. Det kan också vara en person som bara beslutar om budget och fastställer mål för den anställda att uppfylla medan någon annan kanske mer konkret implementerar dessa mål.

En ledare behöver inte vara formellt utsedd, det kan vara en informell ledare också. En informell ledare kan vara en person som kanske varje år fixar julfesten och som den anställda tycker mycket om och gärna följer.<sup>x)</sup> Säg att den personen vill få högre lön och föreslår en strejk, då följer den andra anställda med och strejkar.

→ har mest  
(påverkan)

en

6



b) Mintzberg delar in ledarens roller enligt följande:

- Galjonsfigur
  - Nätverksfigur
  - Operativ ledare
- } Interpersonella roller
- + Informations roller  
 Beslutsfattande roller.

Galjonsfigur är organisationens ansikte utåt, men kan ibland inte så delaktig i det operativa arbetet i organisationen. Kan synas mycket i tv och tidningar.

(→ språkrör → informations roll)

Nätverksfigur är någon som skapar nätverk med andra företag och organisationer. Kan även nätverka inom företaget.

Operativ ledare: är delaktig i det arbete som dagligen förtegar i organisationen. Tar fram rutiner, policyer och så vidare.

OK



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)

Löpande sidnr  
 Consecutive no:

FEGAOI-139

4.

Uppgift nr /  
 Question no:

1

Poäng / Points  
 awarded:

Lärares  
 anteckning  
 Examiner's remarks:

c) ~~legitim makt~~; här en formellt utsedd chef. Till exempel har den personen som äger och grundat företaget rätt att bestämma (inom vissa ramar) hur du ska utlösa ditt arbete, det är legitimt, alltså helt berättigat. }  
 (- positionen → rätt att ge order) on

Belöningsmakt kan till exempel vara om du uppnår ett visst resultat så erhåller du någon typ av förmån. Om chefen bestämmer att om du har uppnått det önskade resultatet, har han/hon belöningsmakt över den anställda }  
 5 on

Anonymitetskod FEGA01-139

Svarshäfte till Fråga 2, Maria Åkesson  
FEGA01, Organisationsteori

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

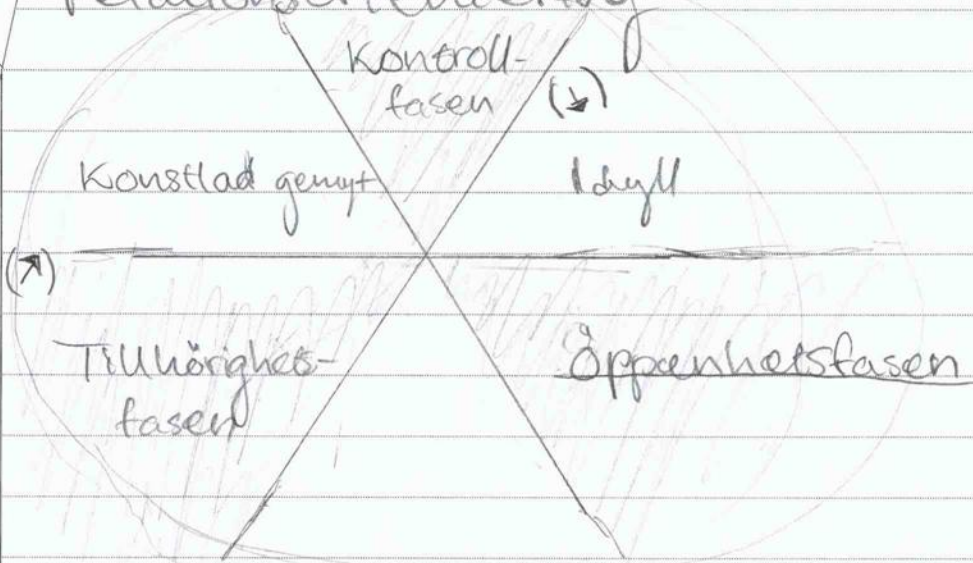


FEGA01-139

6

2. FIRO

Fundamental interpersonell  
 relationsorientering



Uppgift nr /  
 Question no:

2

Poäng / Points for  
 the question:

20

Lärarens  
 anteckning / Notes  
 from the examiner:

Modellen har sitt ursprung i försvaret,  
 (Svedberg) och deras ledarskapsutbildningar  
 (UEG).

Gruppen börjar i tillhörighetsfasen, "är  
 jag med i gruppen? Är det någon som hälsar  
 på mig när jag kommer in på morgonen,  
 eller saknar mig när jag inte är där?  
 Här kan vi erfatta introverta, extroverta  
 och en blandning av dem två personlighets-  
 typer. När det är konstaterat hamnar vi  
 i en Konstlad genymt, då personer är lite  
 försiktiga och undviker konflikter,  
 men efter ett tag blir gruppen  
 bekrämmande med varandra och medlem-  
 marna vill upplera att dom har något  
 att säga till om, men när alla  
 har fölt något att säga till om  
 går gruppen in i idyllfasen där  
 kan gruppens arbete håmmas →  $\frac{1}{2}$   
 (blev lite mer än 1 sida men modellen tog upp)



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)

FEGA01-139

Löpande sidnr  
Consecutive  
page no:

7

Uppgift nr /  
Question no:

2

Poäng / Points for  
the question:

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

Don't  
att man alltid måste fråga alla  
vad dom tycker arbetet. Först  
när vi tar oss in i öppenhets-  
fasen kan gruppen fungera  
som bäst.



Anonymitetskod FEGA01-139

Svarshäfte till Fråga 3, Sofia Molander  
FEGA01, Organisationsteori

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



FEGA01-139

9

3. Huruvida skäl till att avsluta en anställning kan vara: nedskärningar (på grund av dåliga resultat, krav från ledningen att göra besparingar), personen sköter inte sitt jobb

Uppgift nr /  
Question no:

3

Poäng / Points for  
the question:

13

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

11p.

Det som man måste ha i åtanke är dom fackliga aspekterna, att "först in, först ut" ska gälla, om man inte följer den turordningen kan man få problem med facket. Det är även ur den fackliga aspekten svårt att göra sig av med anställda på grund av att dom inte sköter sitt jobb. Det är viktigt när man säger upp personer på grund av nedskärningar, att man då tänker på i vilken ordning det gäller och hur turordningen i den ordningen ser ut.

2p

3p.

Man bör även ha i åtanke att nyrekrytering kostar väldigt mycket pengar, går det att lösa situationen på ett annat sätt?

Kanske kan dom anställda tänka sig att gå ner i lön, eller till och med avstå från den en kortare period i utbyte →

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)

FEGAO1-139

Löpande sidnr  
Consecutive  
page no:

10

3. dom för behålla sina jobb?

Uppgift nr /  
Question no:

3.

Poäng / Points for  
the question:

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

won't w

Anonymitetskod FEGA01-139

Svarshäfte till Fråga 4-9, Johan Quist

FEGA01, Organisationsteori

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



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

4.

a) Att den interorganisatoriska gränserna har ökat och att kraven på samverkan från omvärlden också har gjort det.

b) Det krävs idag mer av organisationer, det kan till exempel vara hårdare miljökrav som gör att organisationer måste samarbeta med varandra och staten för att kunna möta dessa. En komplex omvärld kräver mera samverkan, det kan även vara moraliska skäl, alltså en miljöpåverkan.

c) Ett exempel är vårdkedjan som beskrivs i boken. Det handlar om samverkan mellan vårdinstanser, där kan man se hur den interorganisatoriska gränserna ökat men kraven från samhället på en sammanhängande vård också gjort det. Här samarbetar personer från kommun och landsting för att kunna erbjuda patienterna en bättre vård, något som kanske framförallt är ett moraliskt argument!

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:

FEGA01-139

13.

Uppgift nr /  
 Question no:

5. Hur hierarkisk en organisation  
 är.

5.

Poäng / Points for  
 the question:

4

Lärarens  
 anteckning / Notes  
 from the examiner:

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



FEGA01-139

14

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

6. En faktor är, att personer i sådan organisation måste kanske, för att kunna bli rätt med problemet, erkänna att dom gjort fel.

Uppgift nr /  
Question no:

6

Poäng / Points for  
the question:

0

Lärares  
anteckning / Notes  
from the examiner:

En annan faktor är att anställda kan ha svårt med förnyelse, dom kanske måste ändra sin betättning, alltså förlora en fin jobbtitel samt fördelarna som den innefattar.



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)

FEGA01-139

Löpande sidnr  
 Consecutive  
 page no:

15

7. Artefakter, h

Uppgift nr /  
 Question no:

7.

Poäng / Points for  
 the question:

4

Lärarens  
 anteckning / Notes  
 from the examiner:

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

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:

EEGA01-139

16

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

8. Medlemmar i organisationen  
 äger också organisationen Ett  
 exempel på ett kooperativ är  
 fastighetsbolaget, MSB.

Uppgift nr /  
 Question no:

8.

Poäng / Points for  
 the question:

4

Lärarens  
 anteckning / Notes  
 from the examiner:



EEGA01-139

17

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

Uppgift nr /  
Question no:

9

Poäng / Points for  
the question:

4

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

9. Herzberg menar att det finns två faktorer som bidrar till att en person blir motiverad och inte vandrivs på arbetsplatsen, hygienfaktorer och motivationsfaktorer. ge tre exempel på faktorer som hindrar att en anställd vandrivs på jobbet

svar: hygienfaktorerna bidrar till att en person vandrivs mindre eller inte alls, dock kan dessa aldrig motivera en person (enligt Herzberg) 3 exempel på sådana faktorer är:

lön

chefen (hur den "chefar")

Administration ("ordning och reda")