



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 + Företagsekonomi

Kurskod + Kurs / Course Code + Course:

Organisationsteori

Delkurs / Part course:

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

F	E	G	A	Ø	1	-	Ø	9	4
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Tentamensdatum /  
Examination date:

2014-01-14
------------

 ✓

## 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: 70

Betyg / Grade: G

Max poäng / Total marks gained: 100

För Gk poäng / Marks gained to be passed: 60

Exam. lärare / Kursansvarig signatur / Signature of the examiner

Namnförtydligande / Clarification of the signature

Anonymitetskod FEGA01-094

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

① a) chefskap innebär att man har fått en titel  
o position som chef och är därmed en formell  
ledare. Men bara för att man är chef innebär det  
inte alltid att man är en ledare. En ledare  
är någon som motiverar o som andra vill följa. I en  
organisation kan det därför finnas informella  
ledare som står för ledarskapet -> de har inte blivit  
utsedda till att vara ledaren och är därför "informella".  
En chef har i sin position olika plikter som alltså  
ingår i arbetet, men bara för att man är chef blir  
man alltså inte automatiskt en ledare.

ou  
6

Uppgift nr /  
Question no:

1

Poäng / Points for  
the question:

10p

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

b) En ledares olika roller:

• Interpersonella roller:

- ledare = det grundläggande arbetet som att engagera  
och motivera sina medarbetare o arbeta med relationerna  
sinsemellan.

- galjonsfigur = en ledare är som en symbol för organisati-  
onen och dess ansikte utåt. Därför är det viktigt  
att ledaren "visar upp sig" på tex olika tillställningar  
och middagar.

- nätverkare = en ledare behöver ha ett bra nätverk  
utanför organisationen/gruppen där hen kan få bl.a.  
hjälp och råd. Därför måste ledaren måna och arbeta  
med dem relationerna och "nätverka".

ou



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

• Informationsroller:

- Bevakare = ledaren måste hålla koll på och bevaka hur det ser ut utanför organisationer; marknaden, konkurrenter, etc.

- Informationsförmedlare = ledaren förmedlar den information som resten av organisationen behöver ta del av.

- Språkrör = ledaren är den som talar för organisationen och som talar ut organisationens olika meddelanden }

• Beslutsfattande roller:

- Entreprenör = som entreprenör har man som ledare själv satsat i företaget o besluten rör då inte bara organisationens överlevnad utan även sin egna.

- Resursfördelaren = ledaren bestämmer hur resurserna skall fördelas i organisationen.

- Förmedlare = ledaren ska förmedla budskap, beslut, information o andra meddelanden både inom och utanför organisationen.

- Krislösare = om en krissituation eller annan kritisk situation uppstår, då skall ledaren vara den som löser eller åtminstone ser till att situationen blir löst. 9

c) Legitim makt: när en person har fått makt genom en viss position, t ex chef, och har på så vis makten över vad som skall göras, vad som är okej, etc. → rätt att ge order

Belöningsmakt: när makt ges till någon som belöning, t ex för väl utfört arbete blir personen ansvarig för sitt område. }

Anonymitetskod FEGA01-094

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

② FIRO = Fundamental Interpersonell Relations-orientering.

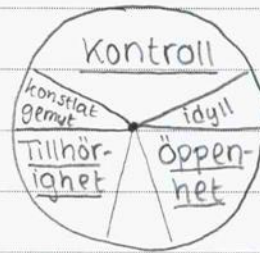
Uppgift nr /  
 Question no:

2

Poäng / Points for  
 the question:

18

Lärens  
 anteckning / Notes  
 from the examiner:



FIRO handlar om att visa de faser/stadier som en grupp måste gå igenom innan de blir högpresterande. Det finns 3 huvudsakliga faser:

1. Tillhörighet → första fasen handlar om att lära sig gruppens spelregler, känna om man är delaktig eller utanför.  
 \* Konstlat gemyt \* → mellan fas 1 & 2 råder det en "fejkat" bra miljö; alla visar sig från sin bästa sida & anstränger sig för allas välmående.
2. Kontroll → har jag stort eller litet inflytande? Vilka roller har varje gruppmedlem? Vem har mest kompetens?  
 \* idyll \* → konflikter har ännu inte uppstått, gruppen trivs bra med varandra & det råder en idyllisk miljö.
3. Öppenhet → här ska man hitta en balans mellan att ge och ta. Man märker mer och mer vilka som är slutna respektive öppna, vem som står en närmre än andra, osv.

Ursprungligen från studier där man sökte efter vad som gör en grupp högpresterande, då märkte man att en grupp måste gå igenom dessa faser först - oavsett hur individerna är.



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:

Universitetstyggenet

Anonymitetskod FEGA01-094

Svarshäfte till Fråga 3, Sofia Molander  
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)

FEGA01-094

Löpande sidnr  
Consecutive  
page no:

8

Uppgift nr /  
Question no:

3

Poäng / Points for  
the question:

10

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

16 p.

2 p.

2 p.

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

3. Skäl till att avsluta en anställning kan dels vara ekonomiska; organisationen måste göra besparingar o tvingas därför avskeda personal. Det kan även röra sig om omorganisering där de tex i en industri går över till robotar som sköter produktionen istället för människor. Ytterligare ett skäl kan vara att den anställde missköter sitt arbete. Den sistnämnda orsaken kan bli mer komplicerad än de tråtidigare, då det finns en mängd lagar och regler som försvårar avslutandet. Det krävs då att det finns tydliga "bevis" på att den anställda faktiskt har misskött sig. Vid de två första skälen finns det givetvis också olika lagar. Tex kan det vara så att om de avskedar pga. besparingar kan de därpå inte anställa en ny till den tjänsten - inte utan att erbjuda den avskedade personen först. Så är man missnöjd med en anställd o väljer att skylla på "besparingar" i själva avslutandet, kan det bli komplikationer senare.

Därför är det väldigt viktigt med en bra rekrytering, för att få rätt personal från början, då det kan bli väldans svårt att bli av med den anställda senare.



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:

9

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 FEGA01-094

Svarshäfte till Fråga 4-9, Johan Quist  
FEGA01, Organisationsteori

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



FEGA01-094

11

a) 2 andra argument för samverkan:

- Demografiska argument -
- Ekonomiska argument 2

Uppgift nr /  
Question no:

4

Poäng / Points for  
the question:

9

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

b) Ideologiska och moraliska = tillsammans kan de bemöta kundernas eller samhällets behov eller tom krav, som endast kan uppnås genom att de samverkar. En samverkan som kan anses vara "självklar" för samhället och därför blir det "moraliskt rätt" att de gör det. Kan även ge båda organisationerna en bra bild utåt genom att 4 samverka.

Demografiska = t ex. kan det för ett företag kännas onödigt att placera ett helt kontor i en liten by, trots att det efterfrågas. Men kan de samverka med en liknande organisation kan de "slå ihop" sina verksamheter och öppna ett gemensamt kontor i den lilla byn. 0

c) Ideologiska och moraliska = ett exempel är chokladen Geisha och rosa bandet, de samverkade genom att Rosa bandet fick pryda deras chokladaskar och en viss summa för varje såld ask gick till deras organisation för bröstcanser. Detta var ett bra sätt för Rosa bandet att få in pengar, samtidigt som Geisha framstod som en generöst och "modern" organisation som engagerar sig i en organisation som vill bekämpa cancer. 3



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:

FEGA01-094

12

5. Organisationsschemat visar även:  
 • hur hierarkisk organisationen är

Uppgift nr /  
 Question no:

5

Poäng / Points for  
 the question:

4

Lärarens  
 anteckning / Notes  
 from the examiner:

Skriv  
 Don't write in this area

Universitetstryckeriet



FEGA01-094

13

(C) Faktorer som försvårar organisatoriskt lärande:

Uppgift nr /  
Question no:

6

Poäng / Points for  
the question:

1

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

• Organisationens ledare → en lärande organisation vill ta bort hierarki-tänket vilket medför att den symboliska makt som cheferna har försvinner, något många av dem ofta kan vara emot.

• Tillit → i organisatoriskt lärande ges det mycket utrymme till eget ansvar för individens arbetssätt. Istället för att delegera medarbetarna ska ledaren se sig själv som en lärare, designer o någon som leder andra. Därför är det viktigt att det finns tillit mellan ledaren o medarbetarna så att varje individ utför sitt arbete. Gör man inte det försvinner tilliten.



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 - 094

14

7. Svar: Artifakter

Uppgift nr /  
 Question no:

7

Poäng / Points for  
 the question:

4

Lärarens  
 anteckning / Notes  
 from the examiner:

Skriv

Don't write in this area



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)

FEGA01-094

Löpande sidnr  
Consecutive  
page no:

15

8. kooperativa organisationer är medlemsägda,  
alltså medlemmarna är de som äger.

Uppgift nr /  
Question no:

8

Poäng / Points for  
the question:

4

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

Ett exempel på en kooperativ organisation är  
HSB (fastigheter).

Skriv  
Don't write in this area





9. Det finns olika förändringsprocesser, varav en är Lewins trestegsmodell. Nämn och beskriv de 3 stegen:

1. Upptining → förbered och motivera de andra på kommande förändring genom att ifrågasätta det nuvarande.

2. Förflyttning → en osäker och orolig fas då de inte vet hur det nya ska bli. De börjar tänka och agera på nya sätt

3. Frysning → man stannar/fryser i det nya tänket o agerandet - väldigt viktigt så de inte faller tillbaka till det gamla. Nu är även oron borta då man vet hur det nya skall bli.

Skriv  
Don't write in this area