



Antal blad /  
Number of sheets

19 ✓

# 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	6	6
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

 ✓

Tentamensdatum /  
Examination date:  

17/1 2014
-----------

## 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: \_\_\_\_\_

Betyg / Grade: \_\_\_\_\_

Max poäng / Total marks gained: \_\_\_\_\_

För Gk poäng / Marks gained to be passed: \_\_\_\_\_

Exam. lärare / Kursansvarig signatur / Signature of the examiner

Namnförtydligande / Clarification of the signature

# **Svarshäfte till Fråga 5-9**

**Johan Quist**

**Organisationsteori**

**FEGA01/FEGA21**

**OBS Om ytterligare blad behövs  
måste dessa häftas samman med  
svarshäftet i vänster hörn**

**Anonymitetskod:** FEGA01-066



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)

FEGA01-066

Löpande sidnr  
Consecutive  
page no:

14

5. De andra två perspektiven är det postmoderna och  
det symboliska perspektivet.

Uppgift nr /  
Question no:

5

Poäng / Points for  
the question:

4

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)

FEGA01-066

Löpande sidnr  
Consecutive  
page no:

15

Uppgift nr /  
Question no:

6

Poäng / Points for  
the question:

4

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

6. Det mest sannolika gränsobjektet inom hälso- och sjukvården skulle jag säga är patienten. Det är något som alla kan relatera till och det är det som sjukvården kretsar kring. Om det inte fanns några patienter skulle det heller inte behöva finnas någon sjukvård. Sjukvården arbetar för patienten och därför känns det naturligt att ha det som gränsobjekt.



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)

FEGA01-066

Löpande sidnr  
Consecutive  
page no:

16

7. Det finns tre typer av kulturella uttryck: verbala, handlingar och materiella kulturella uttryck. Sagor ingår i de verbala kulturella uttrycken tillsammans med bl.a. berättelser och metaforer.

Uppgift nr /  
Question no:

7.

Poäng / Points for  
the question:

4

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)

FEGA01-066

Löpande sidnr  
Consecutive  
page no:

17

8

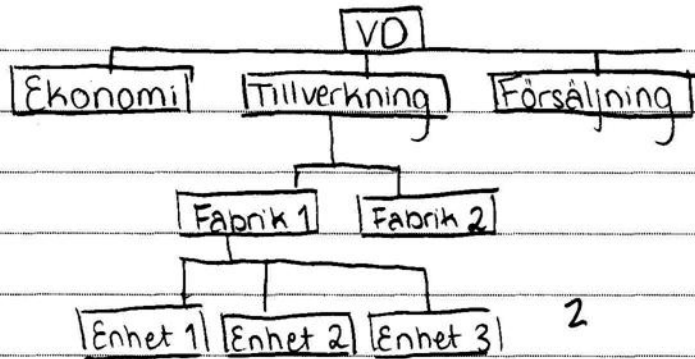
Uppgift nr /  
Question no:

8

Poäng / Points for  
the question:

4

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:



Organisationsschemat visar en hierarki med VD på topp.

Under sig har han/hon tre avdelningar. Tillverkningen består av 2 fabriker och den ena fabriken har tre enheter under sig. Modellen visar hur det hänger samman. 2



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:

18

Uppgift nr /  
Question no:

Poäng / Points for  
the question:

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:

19

Uppgift nr /  
Question no:

Poäng / Points for  
the question:

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:



4

**Svarshäfte till Fråga 2**  
**Sofia Molander**

**Organisationsteori**  
**FEGA01/FEGA21**

**OBS Om ytterligare blad behövs  
måste dessa häftas samman med  
svarshäftet i vänster hörn**

**Anonymitetskod:** FEGA01-066



2a) Hygienfaktorer: Arbetsmiljön, pengar, det administrativa arbetet, och organisationsstrukturen.

Uppgift nr /  
Question no:

2

Poäng / Points for  
the question:

17

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

Motivationsfaktorer: Möjlighet att avancera, kunskapsutveckling, mer ansvar och få gillande av chefen

Hygienfaktorerna motiverar inte en individ eftersom det ses som självklara faktorer som ska fungera. Om de inte fungerar leder det till att individen vanetrivs. Om de fungerar trivs individen vilket i sin tur kan leda till en bättre arbetsinsats av individen.

b) Maslows behovshierarki består av fem nivåer:

1. Fysylogiska behov d.v.s. individen strävar efter att ha vad som krävs för att överleva, t.ex mat och vatten. En belöning för att möta detta behov kan vara de som försöker få inop pengar för dagen t.ex gatumusikanter att ge dem en slant.

2. Trygghet är nästa behov på trappen d.v.s individen vill veta att det finns mat på bordet även imorgon eller att han/hon har någonstans att bo. Att erbjuda personen en fast anställning skulle kunna ses som en belöning.

3. Sociala behov, individen vill känna tillhörighet och socialisera sig med vänner och arbetskollegor. En belöning skulle kunna vara mindre arbetstid för att ha tid att umgås med vänner eller att få tid tillsammans med kollegorna t.ex företagsfester.

4. Status, individen vill känna sig omtyckt alternativt avundad. En belöning skulle kunna vara att ge personen en högre position i arbetet t.ex chef.

5. Självförverkligande är något som är ytterst individuellt för varje person. Det kan handla om en djupare mening med livet, hjälpa utsatta i samhället eller skämma bort sig själv med t.ex spa-resor. En belöning för denna person skulle kunna vara att få möjlighet att åka till Afrika och hjälpa till.

1  
belöning  
från  
organisation!

2

2

2

2

bra!



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

Uppgift nr /  
Question no:

Poäng / Points for  
the question:

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

**Svarshäfte till Fråga 4**  
**Dan Nordin**

**Organisationsteori**  
**FEGA01/FEGA21**

**OBS Om ytterligare blad behövs  
måste dessa häftas samman med  
svarshäftet i vänster hörn**

**Anonymitetskod:** FEGA01-066



FEGA01-066

11

Uppgift nr /  
Question no:

4

Poäng / Points for  
the question:

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

4b) En vision är en drömbild av vart företaget ser sig själva i framtiden. Ett slags mål men som just nu ligger långt ifrån verkligheten att det mer är som en fantasi eller som redan nämnt en dröm. En vision skulle kunna vara att de nystartat företag som drömmer om att i framtiden kunna expandera utomlands eller att den 10-årige fotbollsspelande pojken har som vision att spela i A-laget.

c) Mission handlar om de grundläggande sakerna en organisation ska göra som de strävar efter. Det kan lätt blandas ihop med vision, men vision handlar om vart man ska nå medan mission mer handlar om vad som ska göras för att nå dit. Det kan t.ex. vara att skapa verktygstroagna datorspel eller tillverka säkra bilar.

a) Affärsidé är den plan man har för att nå målet. Det är en beskrivning på vad företaget ska göra och på vilket sätt. Det går att säga att det är kort beskrivning om vad företaget sysslar med men det ska också vara en vägledning för den anställda. McDonalds affärsidé skulle t.ex kunna vara "vi ska servera hamburgare i en fräsch miljö med ett leende på läpparna".

17p



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:

12

Uppgift nr /  
Question no:

Poäng / Points for  
the question:

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

**Svarshäfte till Fråga 3**  
**Peter Magnusson**

**Organisationsteori**  
**FEGA01/FEGA21**

**OBS Om ytterligare blad behövs  
måste dessa häftas samman med  
svarshäftet i vänster hörn**

**Anonymitetskod:** FEGA01-066



3. Gyllenhammar har rätt i sitt uttalande om att det skulle kosta mycket att förändra organisationen drastiskt. Förmodligen har det en stabil grund att stå på och ett fungerande koncept. Det räcker med en liten förändring så att organisation kan visa sig legitim och som ett företag som hänger med i utvecklingen. Det som är bra måste försvaras och inte utsättas för oplans bara för att. En förändring kan medföra positiva effekter men också negativa därför bör det läggas betoning på den stabila, rutinerade och strukturella organisationen. Det innebär ett stort risktagande att göra om organisation drastiskt om den fungerar väl och om det ska göras om måste idén studeras noggrant innan. Det som säger emot Gyllenhammars argument är teorier om ständig kvalitetsförbättring, entreprenöriella organisationer och lärande organisationer. Organisationer behöver ständigt förbättras i och med att världen förändras snabbt. Om vi inte hänger med i utvecklingen riskerar vi själva att hamna efter. Utan förnyelse riskerar organisationen att bli tungrodd och fast i sitt eget tänkande. Att dessutom låta idéerna ta pröva och vara med och utveckla organisationen kan medarbetarna bli mer engagerade och motiverade genom att ledningen lyssnar på deras idé istället för att säga den direkt. Genom att vara innovativ och våga ta risker går det att vinna stora marknadsandelar, skapa legitimitet och skapa högre kundvärde.





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

Uppgift nr /  
Question no:

Poäng / Points for  
the question:

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

**Svarshäfte till Fråga 1**  
**Inger Esperi**

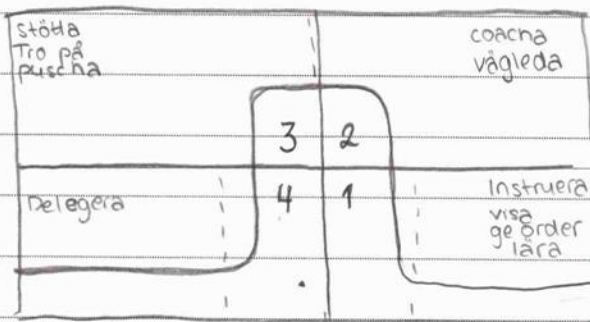
**Organisationsteori**  
**FEGA01/FEGA21**

**OBS Om ytterligare blad behövs  
måste dessa häftas samman med  
svarshäftet i vänster hörn**

**Anonymitetskod:** FEGA01-066

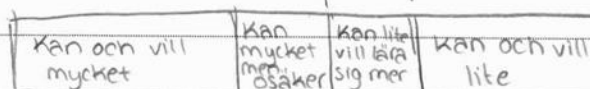


1a) Situationsanpassat ledarskap handlar om att ledaren anpassar sitt ledarskap efter medarbetarens mognad. Det innebär att i början när medarbetaren inte kan eller vill särskilt mycket bör ledaren agera relativt uppgiftsorienterat med fokus på att instruera, visa och ge order. Det går att säga att ledaren börjar lära upp den anställde. När den anställde har utvecklats i sin mognad så att den kan lite men vill lära sig mer bör ledarskapet gå över till fas två i den situationsanpassade ledarskapsmodellen. I fas två agerar ledaren mer relationsorienterat och fokus ligger på att stötta den anställde i sin utveckling genom att coacha och vägleda personen. Personen kan göra vissa saker på egen hand men behöver fortfarande vägledning. När personen har utvecklats ännu mer så att den vill mycket och kan en del bör ledarskapet gå över i fas tre. Denna fas är det också mer fokus på relation och det handlar om att stötta medarbetaren till att klara sig själv och prova sina vingar. Ledaren kan behöva betona den anställdes kompetens så att han/hon får självförtroende och kan växa som person. I fas fyra som är den sista fasen har individen gått över i sin mognad så att han/hon kan mycket och känner sig säker på det. Ledaren kan då återgå till ett mer uppgiftsorienterat ledarsätt samt dra sig tillbaka eftersom den anställde nu i princip klarar sig på egen hand. Ledarens uppgift handlar nu om att delegera uppgifter.



Relationsorienterat  
ledarskap

Uppgiftsorienterat  
ledarskap



Den anställdes  
mognad

OK

7



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)

FEGA01-066

Löpande sidnr  
Consecutive  
page no:

3

b) Det är svårt att säga hur de olika personerna blir ledda utifrån ett situationsanpassat ledarskap eftersom en individs mognad är individuell d.v.s. vi utvecklas olika snabbt. Det beror också på vad ledaren anser och hur villig han/hon är att släppa kontrollen. Men det går att anta att de två anställda som har arbetat på företaget i 15 år kan företaget väldigt bra och likaså sitt arbete. Därmed klarar de sig självständigt, ledaren behöver inte visa dem eller betona deras kompetens. De är bra och de vet de, ledaren kan därmed delegera uppgifter till dem och veta att de gör ett bra jobb. De två personer som har arbetat på företaget i sju år bör ledarskapet förmodligen anpassas efter fas tre i modellen eller möjligtvis fyra. Personerna borde kunna mycket eftersom de har arbetat där så pass länge men känner sig kanske fortfarande lite osäkra på vissa saker. De kan ha varit tvungna att ta på sig mer ansvar eller nya arbetsuppgifter som gjort dem osäkra. Men ledaren vet att de anställda klarar av det, han/hon behöver bara verka stödjande och visa att han/hon tror på dem. Likaså kan de som har arbetat där i fem år antingen behöva bli ledda utifrån fas tre eller två i modellen. Det beror på hur mycket det finns att lära sig inom företaget och hur avancerade uppgifterna är. Men om vi säger att de befinner sig i fas två så kan de anställda en del men kan och vill lära sig ännu mer. Ledaren behöver coacha medarbetarna men också låta dem få fria händer genom att de redan kan en del på egen hand. De personerna som funnits inom företaget i ett år är förmodligen på fas ett i modellen alternativt fas två. De behöver bli instruerade och visade vad som ska göras och hur eftersom de ännu inte har förvärvat den kunskapen. Ledaren bör alltså agera olika mot de olika individerna i företaget eftersom de är på olika mognadsgrad.

Uppgift nr /  
Question no:

1

Poäng / Points for  
the question:

Lärarens  
anteckning / Notes  
from the examiner:

7