

Institutionen för Handel och företagande

TENTAMEN

Kurs: Organisation och ledarskap I

Delkurs

Kurskod: FÖ114G

Högskolepoäng för tentamen: 5 hp (av 7,5 hp)

Datum: 2024-08-20

Skrivtid: 08.15 – 13.30

Ansvarig lärare: Johanna Frödelius

Berörda lärare: Annica Bragsjö Hultén

Hjälpmedel/bilagor: Inga hjälpmedel

Övrigt

Anvisningar

- ☐ Ta nytt blad för varje lärare
- ☒ Ta nytt blad för varje ny fråga
- ☒ Skriv endast på en sida av papperet.
- ☒ Skriv namn och personnummer på samtliga inlämnade blad.
- ☒ Numrera lösbladen löpande.
- ☒ Använd inte röd penna.
- ☒ Markera med kryss på omslaget vilka uppgifter som är lösta.

Betyg:

U: 0–24,5 poäng

G: 25–37,5 poäng

VG: 38–50 poäng

Skrivningsresultat bör offentliggöras inom 18 arbetsdagar

Lycka till!

Antal sidor totalt

Tentamen Organisation och ledarskap I (FÖ114G) 2024-08-20.

Tentamen examineras genom **6 essäfrågor** och **20 alternativfrågor**.
För godkänt betyg krävs minst 25 poäng. För VG krävs minst 38 poäng.

Del 1, essäfrågor (30 poäng)

1. Redogör utförligt för vad organisationskultur är genom att använda en relevant teoretisk modell av organisationskultur (4 p). Diskutera också vilka potentiella svagheter som kan finnas med en stark kultur (3 p)?
2. I diskussioner om makt och maktanvändning är begreppet *auktoritet* vanligt förekommande, men vad betyder det egentligen? Förklara vad auktoritet innebär och redogör även för innebörden av Webers tre former av auktoritet (4p)
3. Ett av strukturens fyra element är samordning. Förklara innebörden av minst två olika samordningsformer och ge minst två exempel på hur samordningsformerna kan fungera i praktiken (4 p)
4. Redogör för vad modellen "*Medarbetarskapshjulet*" illustrerar samt vilka delar den består av. Diskutera också vad som kan vara viktigt att ha med sig för en chef som vill utveckla det kollektiva medledarskapet i organisationen? (7 p)
5. Det planerade perspektivet på strategi delas in i strategi som position (utifrån-och-in) och strategi som unika resurser (inifrån-och-ut). Beskriv vad som är karaktäriserande för de båda synsätten samt ge exempel på och beskriv en modell utifrån ett av synsätten. (4 p)
6. Ge en kort förklaring till vad som är utmärkande för dessa ledarskapsansatser? (4 p)
 - a. The trait approach
 - b. The style approach
 - c. The contingency approach
 - d. The new leadership

Del 2, alternativfrågor (20 poäng)

Besvara frågorna i **svarstalong 1 (fråga 7–16)** och **svarstalong 2 (fråga 17–26)**.
Svarstalongerna finns längst bak i tentan.

Endast ett alternativ per fråga är rätt.

7. Vilket påstående om *formella och informella drag* är **falskt**?
- a. Organisationskultur är exempel på en organisations formella drag
 - b. Formella drag är ofta nedskrivna
 - c. Ett kännetecken för informella drag är att de växer fram över tid
 - d. Den organisatoriska kontexten består av både formella och informella drag
 - e. Formella drag är medvetet beslutade
8. Vilket påstående om *organisationsstruktur* är **sant**?
- a. Grunden för marknadsbaserad gruppering är vilken funktion som fylls i produktionsprocessen
 - b. Linjeorganisationen innefattar teknostrukturen, servicestrukturen och den strategiska ledningen
 - c. Exempel på styrmekanismer är rekrytering, disciplinering och socialisering
 - d. Desto högre grad av specialisering, desto mer variation har individen i sitt arbete
 - e. En ökad grad av centralisering leder ofta till fördelar som flexibilitet, snabbhet och lokal anpassning
9. Vilket alternativ **beskriver bäst innebörden** av "*grupptänkande*"?
- a. Att innovativa lösningar arbetas fram genom motstridigheter inom gruppen.
 - b. Att man underskattar gruppens förmåga i beslutssituationer och undviker att fatta beslut.
 - c. Att man har en övertro för gruppens förmåga och missar att ta till sig andra perspektiv.
 - d. Att gruppen är öppen för och överväger alla alternativ.
 - e. Att man använder demokratiska beslutsprocesser och involverar alla i gruppen.



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

10. Vilket påstående om *mål och strategi* är **falskt**?

- a. Ett mål är en beskrivning av ett önskat framtida tillstånd
- b. Målförskjutning innebär att en organisation fattar ett medvetet beslut om att förlänga tidshorisonten för ett av sina mål
- c. En vision kan förklaras som en organisations ideala/önskvärda situation i framtiden
- d. En målhierarki kan bestå av organisationens syfte, vision, huvudmål och delmål
- e. Strategi beskriver vad man tänker göra för att förverkliga målen.

11. Vilket påstående om *organisationers omvärld* är **falskt**?

- a. Omvärlden kan definieras som "Alla förhållanden utanför en organisation som kan ha effekt på denna"
- b. Ett sätt att dela in en organisations omvärld är i *domän*, *nationella förhållanden* och *internationella förhållanden*
- c. Den *tekniska omvärlden* innefattar alla de förhållanden utanför en organisation som direkt påverkar hur den löser uppgifter för att förverkliga sina mål
- d. Arbetskraftsmobilitet och teknisk utveckling hör till organisationers *domän*
- e. Den *institutionella omvärlden* handlar om förhållanden som påverkar organisationers legitimitet

12. Vilket påstående är **kännetecknande** för en *manifesterad konflikt*?

- a. Konflikten är löst då parterna har kommit överens
- b. Konfliktnivån kan anses optimal
- c. Det finns goda förutsättningar för beslutsfattande av hög kvalitet
- d. Konstruktivt samarbete mellan parter med olika intressen
- e. Parterna försöker öppet motarbeta varandra

13. Beslutsmodeller beskriver och förklarar organisationers beslutsbeteende. En beslutsmodell kallas *Organisationen som rationell aktör*. Vad **kännetecknar** beslutsprocessen enligt denna modell?

- a. att alternativ och dess konsekvenser värderas gentemot mål
- b. förhandlingar mellan olika intressen
- c. att nya fall behandlas efter fasta regler och standardiserade procedurer
- d. att det är många och skiftande deltagare som engagerar sig vid olika beslutstillfällen
- e. att lösningar följer tidigare praxis i motsvarande situationer

14. Herzbergs motivationsteori bygger på motivationsfaktorer och hygienfaktorer. Vilket av nedanstående alternativ är en *hygienfaktor*?
- a. Utveckling
 - b. Ansvar för eget arbete och kontroll över egen arbetssituation
 - c. Lön
 - d. Erkännande från andra för väl utfört arbete
 - e. Tillfredsställelse över att göra ett bra jobb
15. Vilket alternativ är **INTE** en av *de lärandeformer* som Nonaka beskriver?
- a. Internalisering
 - b. Realisering
 - c. Socialisation
 - d. Externalisering
 - e. Kombinerings
16. Vilket påstående om *förändring av organisationer* är **falskt**?
- a. En förändring är inte alltid *planerad och hierarkiskt styrd*
 - b. En förändring kan vara *reaktiv* eller *proaktiv*
 - c. En orsak till *motstånd till förändring* kan vara förlust av identitet
 - d. En *radikal förändring* innebär att en förändring sker i små steg över tid
 - e. *Karismatisk omformning* och *deltagande utveckling* är exempel på olika strategier för att genomföra förändring

17. Vilket påstående om *ledarskap* är **falskt**?

- a. Ledarskapsteori kan sägas representera olika teoretiska ansatser till att förstå ledarskap
- b. Det saknas en gemensam definition av vad ledarskap är
- c. Teorin om transformativt ledarskap utgår från skillnaden mellan transaktionellt och transformativt ledarskap
- d. Att studera ledarskap kan ge oss bättre förståelse för motivation, kultur, effektivitet och legitimitet
- e. En vanlig kritik mot ledarskapsforskningen är att det inte tagits tillräckligt stor hänsyn till hur ledaren är som individ

18. Vilket påstående om *medarbetarskap* är **falskt**?

- a. På individnivå kan medarbetarskap beskrivas som fyra olika utvecklingsnivåer
- b. Empowerment betyder att ansvarstagande främst kopplas till den formella chefsrollen (en form av centralisering)
- c. Dialog är en stödjande aktivitet som kan främja förtroende och öppenhet
- d. I ett medarbetarskap lämnas utrymme för medarbetaren att utöva inflytande
- e. I ett medledarskap blir ledarskapet en kollektiv funktion

19. Porters Femkraftsmodell är en modell som kan vara hjälpsam för ledare som vill analysera omvärlden. Vilket **alternativ finns med** i Porters Femkraftsmodell?

- a. Befintlig konkurrens
- b. Värde
- c. Interna styrkor och svagheter
- d. Marknadspenetration
- e. Diversifiering

20. Vilket påstående om *ledarskap i kris* är **falskt**?

- a. Övermod, ensamhet och oro för medarbetare är exempel på vanliga känsloreaktioner hos chefer
- b. Etnocentrism kan förklaras som att se på världen genom sina egna kulturella glasögon
- c. Hanteringen av en krissituation påverkas av tillgången till resurser
- d. Ett kännetecken för en svår situation eller kris är att alla individer upplever den som lika stressfylld
- e. Efter-fasen kännetecknas av bearbetning på individnivå och organisationsnivå



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

21. Vilket påstående om *chefskap* är **falskt**?

- a. Chefers beslutsrätt begränsas bland annat av delegering, andra chefers beslut och raster
- b. Att ifrågasätta chefers beslut kan bidra till att undvika grupptänkande
- c. En viktig del av att vara chef är att fatta beslut och se till att besluten genomförs
- d. Att styra och representera hör till chefens huvudsakliga uppdrag
- e. Skillnaden mellan en ledare och en chef är att en ledare representerar organisationen medan en chef hålls ansvarig för organisationens presentationer

22. Om man skulle skilja mellan ledarskap och chefskap; vad skulle klassas som något chefer snarare än ledare gör?

- a. Nyskapar
- b. Utmanar status quo
- c. Inspirerar
- d. Tar ett långsiktigt perspektiv
- e. Kontrollerar

23. Vilket påstående om *symboliskt ledarskap* är **falskt**?

- a. Datorer, kläder och kontor är exempel på materiella symboler
- b. En ledare kan ses som en meningsskapare
- c. En ledare kan inte ses som en symbol i sig
- d. Ledarens sätt att klä sig, sättet ledaren agerar och sättet ledaren pratar kan ses som symboliska uttryck
- e. I den här ansatsen handlar ledarskap om att påverka människors föreställningar genom hantering av symboler

24. *Etnocentrism* **uttrycks genom att** man...

- a. Främjar mångfald genom att undvika grupptänkande
- b. Strävar att finna lösningar som är fördelaktiga för alla inblandade parter
- c. Intar ett öppet förhållningssätt för andras perspektiv
- d. Avfärdar andras kulturella uttryck som felaktiga eftersom de skiljer sig från de egna
- e. Har det rätta perspektivet på en situation



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

25. Vilket påstående om *ledarskap* är **falskt**?

- a. Ledarskap är alltid formaliserat
- b. Ledarskap är en process där en individ influerar andra
- c. Ledarskap förutsätter fler än en person
- d. I vissa former kan ledarskap ses som en kollektiv funktion
- e. Ledarskap handlar om inflytande och meningsskapande

26. Vilket påstående om *storytelling* är **falskt**?

- a. Storytelling kan bara användas internt i organisationen och fungerar exempelvis inte som marknadsföringsverktyg
- b. Att berätta historier är ett sätt att sprida kunskap och insikter
- c. Exempel på olika typer av historier som kan berättas är myter, anekdoter, metaforer och skrönor
- d. Storytelling kan användas för att försöka påverka kulturen (culture management)
- e. Användning av gemensamma berättelser kan förstärka vi-känslan i en organisation

Svarstalong 1, fråga 7–16

Svarsalternativ	A	B	C	D	E
Fråga					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					

Svarstalong 2, fråga 17–26

Svarsalternativ	A	B	C	D	E
Fråga					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					