

Institutionen för Handel och företagande

TENTAMEN

Kurs: Organisation och ledarskap I

Delkurs

Kurskod: FÖ114G

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

Datum: 2024-10-30

Skrivtid: 14.15 – 19.30

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) 2024-10-30.

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. Förklara innebörden av den *tekniska* och *institutionella* omvärlden. Ge också ett praktiskt exempel på hur en organisations verksamhet kan påverkas av faktorer i den tekniska omvärlden, samt ett exempel på påverkan från den institutionella omvärlden. (7 p)
2. En krissituation kan delas in i tre faser: före, under och efter. Redogör för de utmaningar som en ledare behöver fokusera på att hantera under den pågående krisen (under-fasen). (4 p)
3. Förklara vad *storytelling* innebär och diskutera hur det kan användas som verktyg? (4 p)
4. Förklara innebörden av minst två olika *maktbaser* och ge konkreta exempel på hur dessa kan användas i en organisation. (4 p)
5. Ge exempel på fördelar och nackdelar med *funktionsbaserad gruppering* respektive *marknadsbaserad gruppering*? (4 p)
6. Förklara vad *inre*, *yttre* och *prosocial motivation* är och hur dessa samspelar med varandra. Ge också ett praktiskt exempel på hur dessa motivationsformer kan se ut i en organisation. (7p)

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 **sant**?
- a. Informella drag är ofta nedskrivna
 - b. Organisationskultur är exempel på en organisations formella drag
 - c. Ett kännetecken för informella drag är att de växer fram över tid
 - d. Den organisatoriska kontexten består enbart av både formella drag
 - e. Informella drag är medvetet beslutade
8. Om man skulle skilja mellan ledarskap och chefskap; vad skulle klassas som något chefer snarare än ledare gör?
- a. Nyskapar
 - b. Kontrollerar
 - c. Tar ett långsiktigt perspektiv
 - d. Utmanar status quo
 - e. Inspirerar
9. Vilket påstående om *ledarskap* är **falskt**?
- a. Inom *LMX-teorin* är det avgörande att ledaren inte favoriserar någon utan behandlar alla medlemmar på samma sätt
 - b. Inom så kallade *ledardragsteorier* är man intresserad av ledares medfödda personlighet och egenskaper
 - c. Två ytterligheter av *ledarstil* är *auktoritärt ledarskap* och *relationsorienterat ledarskap*
 - d. Inom *situationsbetingat ledarskap* har de anställds mognad och engagemang stor inverkan på vilket ledarskap som krävs
 - e. *Karismatiskt ledarskap* och *transformativt ledarskap* är exempel på värdebaserat ledarskap

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

- a. Chefens huvuduppgifter är att *styra* och *representera*
- b. Det som är utmärkande för chefens roll är att hen har fri beslutsrätt i organisationen
- c. Rätt att utöva tvång är ett av chefens styrinstrument
- d. Anställdas motstånd mot chefen kan bidra till att undvika grupptänkande
- e. En chef definieras av sin position

11. Vilket påstående om *samordning* är **sant**?

- a. *Direkt övervakning* är en särskilt lämplig samordningsform vid komplexa och överskådliga situationer
- b. I den strukturella konfigurationen *maskinbyråkratin* används huvudsakligen samordningsformen *ömsesidig anpassning*
- c. *Standardisering av kunskap* och *standardisering av resultat* är två olika namn på samma samordningsmekanism
- d. *Standardisering av resultat* är den samordningsform som huvudsakligen används i den *divisionaliserade organisationen*
- e. *Ömsesidig anpassning* kan bara ske genom sidoordnade förbindelser

12. Vilket påstående om *beslutsmyndighet* är **falskt**?

- a. En nackdel med *decentralisering* är att det kan innebära bristande styrning och suboptimering
- b. Ett beslut kan definieras som "*Ett val mellan olika alternativ, där valet innebär en förpliktelse till handling*"
- c. Graden av centralisering/decentralisering handlar om var befogenheten att fatta beslut är placerad
- d. En fördel med *centralisering* är att det ger möjlighet till lokal anpassning
- e. Linjeorganisationen innefattar strategisk ledning, mellanchefer och operativ kärna

13. Vilket alternativ är **falskt**?

- a. Kulturens styrka mäts enbart genom att undersöka vilken enighet om värderingar och normer som finns
- b. Organisationskultur kan definieras som: Ett mönster av gemensamma uppfattningar och värderingar som ger mening åt anställda och riktlinjer för hur individen bör bete sig i organisationen
- c. Flera kulturer (subkulturer) kan existera sida vid sida i en organisation utan att det uppstår problem
- d. En potentiellt dysfunktionell sida med stark kultur är att det kan bli svårt att genomföra förändringar (styrproblem)
- e. Grupptänkande innebär att man har en övertro för gruppens förmåga och missar att ta till sig andra perspektiv.

14. Vilket alternativ om Scheins modell över kulturella nivåer är **falskt**?
- a. Den understa delen av modellen består av nivån grundläggande antaganden
 - b. Artefakter kan förklaras som abstrakta ideal, något som visar vad som är bra och önskvärt
 - c. Normer kan förklaras som bestämda, oskrivna regler om vad som är lämpligt i det organisatoriska sammanhanget
 - d. Exempel på kulturella uttryck som går att uppfatta med sinnena är det människor säger och gör
 - e. Normer reducerar osäkerhet kring hur man bör uppföra sig
15. Vilket påstående om *symboliskt ledarskap* är **falskt**?
- a. Det symboliska ledarskapet handlar om att konstruera en gemensam verklighet
 - b. Människors tal och handlingar kan inte ses som symboler då symboler är = materiella föremål
 - c. Ledaren kan ses som en symbol för hela organisationen, både inåt och utåt
 - d. En ledare kan ses som en meningsskapare
 - e. Symboliskt ledarskap är nära sammankopplat med aktiviteter, ritualer och ceremonier
16. Vilket alternativ är **INTE** exempel på en av de *stödjande aktiviteter* som modellen *Medarbetarskapshjulet* kan kompletteras med?
- a. Ansvarstagande
 - b. Ömsesidiga åtaganden
 - c. Sociala aktiviteter
 - d. Dialog
 - e. Delaktighet
17. Vilken alternativ om medledarskap/medarbetarskap är **falskt**?
- a. *Empowerment* handlar om att fördela ut ansvar på medarbetarna
 - b. I ett *medledarskap* ses medarbetare som medproducenter av ledarskap
 - c. *Specialiserat medarbetarskap* är den mest utvecklade nivån av medarbetarskap
 - d. Medarbetarskap kan förstås både som *normativt* och *deskriptivt* begrepp
 - e. *Följsamt medarbetarskap* handlar om att lära sig arbetsuppgifter och att anpassa sig



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

18. Vilket alternativ om *strategi* och *strategisk förändring* är **sant**?

- a. Perspektivet *strategi som unika resurser* hör samman med begrepp som *kostnadsledare* och *differentiering*
- b. *Ansoffs matris* hör samman med perspektivet *strategi som unika resurser*
- c. I *VRIN-modellen* ges exempel på olika strategiska positioner som organisationer kan inte
- d. I perspektivet *strategi som position* bör ledaren ta positionen av *god resursanvändare*
- e. *Blue Ocean Strategy* handlar om att minska konkurrens genom att skapa nya marknader eller nischer

19. Vilket påstående om *mål* är **falskt**?

- a. Måleffektivitet handlar om i vilken grad resursanvändningen leder till önskade resultat
- b. En målhierarki kan bestå av organisationens syfte, vision, huvudmål och delmål
- c. Ett mål är en beskrivning av ett önskat framtida tillstånd
- d. Målförskjutning innebär att en organisation fattar ett medvetet beslut om att förlänga tidshorisonten för ett av sina mål
- e. En vision kan förklaras som en organisations ideala/önskvärda situation i framtiden

20. Vilket påstående om *beslutsfattande* är **falskt**?

- a. Ett steg i beslutsprocessen är identifiering av ett problem eller en möjlighet
- b. Kännetecknande för *the economic man* är föreställningen om *bunden/begränsad rationalitet*
- c. En *deskriptiv beslutsmodell* beskriver vad människor faktiskt tänker/handlar i samband med beslutsfattande
- d. Vid *perfekt rationalitet* har beslutsfattaren klara mål och väljer det bästa alternativet för att nå målet
- e. En anledning till att resultat kan skilja sig från beslut är att det finns motstånd hos centrala grupper i organisationen

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

- a. Övertalning är ett exempel på så kallad dold maktanvändning
- b. "*Glastaket*" utgör en barriär för hur högt en kvinna kan nå inom en organisation
- c. *Legal auktoritet* bygger på lagar och regler
- d. En *dysfunktionell konflikt* kan ses som destruktiv och nedbrytande
- e. Internationalisering och arbetskraftsinvandring är en orsak till pågående maktförskjutningar

22. Vilket av följande alternativ är exempel på en *personkonflikt*?

- a. Två ekonomiassistenter är oense om vem som ska kontakta en kund om en felaktig faktura
- b. Två kollegor undviker systematiskt varandra efter ett hetsigt bråk under företagets bouletturnering, där båda anklagade varandra för att fuska
- c. HR och marknadsföring har olika uppfattningar om huruvida företaget bör prioritera fler annonser eller mer kompetensutveckling under nästa år
- d. Två grupper på samma avdelning är i konflikt om hur prispengarna från företagets karaoketävling ska användas, ena sidan vill köpa en ny kaffemaskin, andra sidan vill ordna en personalfest
- e. Två läkare har en livad diskussion om sina olika uppfattningar om vad som är den bästa medicineringen för en patient

23. Vilket alternativ om *motivation* är **sant**?

- a. Enligt Herzbergs tvåfaktorteori är lön en stark *motivationsfaktor* som främjar trivsel och engagemang på arbetsplatsen.
- b. Enligt *Maslows behovsteori* är säkerhetsbehov (safety needs) alltid det viktigaste behovet
- c. Enligt Herzbergs tvåfaktorteori uppstår vantrivsel om *hygienfaktorerna* är undermåliga
- d. Enligt forskningen är det bästa sättet att främja *inre motivation* att skapa bra belöningssystem.
- e. Enligt *Förväntansteorin* måste *instrumentaliteten* vara större än *valensen* för att motivation ska uppstå

24. Vilket alternativ är **INTE** en av *de lärandeformer* som Nonaka beskriver?

- a. Internalisering
- b. Socialisation
- c. Externalisering
- d. Kombinerings
- e. Realisering



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

25. Vilket påstående om *förändring av organisationer* är **falskt**?

- a. En orsak till *motstånd till förändring* kan vara förändrade maktrelationer
- b. En förändring är alltid *planerad och hierarkiskt styrd*
- c. *Diktatorisk omformning* och *deltagande utveckling* är exempel på olika strategier för att genomföra förändring
- d. En förändring kan vara *reaktiv* eller *proaktiv*
- e. En inkrementell utveckling innebär att en förändring sker i små, sammanhängande steg

26. Vilket alternativ är **falskt**?

- a. Strategi beskriver vad man tänker göra för att förverkliga målen
- b. I ett medarbetarskap lämnas utrymme för medarbetaren att utöva inflytande
- c. Händelser är inte stressfyllda i sig men kan upplevas, eller tolkas som, stressfyllda
- d. Det finns två huvudtyper av styrmekanismer (för styrning och kontroll), motivation och feedback
- e. Konflikter är inte alltid negativa, utan kan ha en positiv påverkan på exempelvis innovationer

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					