

Institutionen för Handel och företagande

TENTAMEN

Kurs: Organisation och ledarskap I

Delkurs

Kurskod: FÖ114G

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

Datum: 2023-08-24

Skriftid: 08.15 – 13.30

Ansvarig lärare: Johanna Frödelius

Berörda lärare: Christer Thörnqvist, Christoffer Axell, Jonna Kilstam

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 (utifrån resultat kopplat till lärandemålen)

U/G/VG

Skrivningsresultat bör offentliggöras inom 18 arbetsdagar

Lycka till!

Antal sidor totalt

Tentamen Organisation och ledarskap I (FÖ114G) 2023-08-24.

Tentamen examinerar två lärandemål genom alternativfrågor och fritextfrågor. Varje lärandemål examineras genom tio alternativfrågor och två essäfrågor.

För godkänt betyg (G) krävs minst en godkänd fritextfråga samt minst 50% (5/10) rätt på flervalsfrågorna **per lärandemål**.

För väl godkänt betyg (VG) krävs minst en väl godkänd och en godkänd fritextfråga samt minst 50% (5/10) rätt på flervalsfrågorna **per lärandemål**. Observera att både G och VG-delen av frågan måste besvaras för att ha möjlighet att uppnå ett väl godkänt betyg.

Lärandemål 1

Efter avslutad kurs ska studenten kunna beskriva och analysera organisationens formella och informella strukturer, processer och omvärld.

Del 1, fritextfrågor

Observera att både G och VG-delen av frågan måste besvaras för att ha möjlighet att uppnå ett väl godkänt betyg.

1. (För G)

Att ha förståelse för motivation är viktigt för att förstå människors beteende. Men vad är egentligen motivation?

- Förklara kortfattat innebörden av yttre, inre och prosocial motivation?
- Förklara hur människors motivation uppstår enligt den så kallade "Förväntansteorin"?

(För VG)

Diskutera varför och på vilket sätt det är viktigt att ta hänsyn till motivation vid utformning av *arbete* och *belöningssystem*?

2. (För G)

Att ha förståelse för organisationers struktur är viktigt för att förstå hur beslut fattas, hur arbetsuppgifter fördelas och vem som har ansvar för vad. Men vad består strukturen av?

- Förklara på ett tydligt sätt vad organisationsstruktur är. Använd dig av relevanta begrepp i ditt svar.
- Förklara hur organisationsstruktur skiljer sig från organisationskultur.

(För VG)

På ett generellt plan kan vi säga att en effektiv struktur är anpassad till organisationens strategi, uppgifter och storlek. Utgå från Mintzbergs konfigurationer och diskutera minst två olika strukturella konfigurationers effektivitet beroende på sammanhang.

Del 2, alternativfrågor

Besvara frågorna i **svarstalongen för Lärandemål 1** (längst bak i tentan).

Endast ett alternativ per fråga är rätt.

3. Vilket påstående är **sant** om *mål och strategi*?
 - a. Ett mål är ett övergripande syfte medan strategi är en plan för att nå målet
 - b. Mål och strategi är samma sak men på olika nivåer
 - c. En strategi är ett övergripande syfte medan mål är en plan för att nå strategin
 - d. Mål och strategi hör till en organisations informella element
 - e. Mål och strategi är två separata begrepp som inte är relaterade till varandra

4. Vilket alternativ är **kännetecknande** för organisationers *informella drag*?
 - a. Är medvetet beslutade
 - b. Är ofta nedskrivna
 - c. Kan hittas i organisationskarta och tjänstebeskrivningar
 - d. Växer fram över tid
 - e. Består bland annat av mål och strategi

5. Kopplat till organisationers beslutsmyndighet har forskaren Mintzberg skapat en modell med "*organisationens fem huvuddelar*". Den här modellen ligger till grund för de olika strukturella konfigurationerna. Vilket alternativ är **INTE** del av modellen som visar *organisationens fem huvuddelar*?
 - a. Strategisk ledning
 - b. Teknostruktur
 - c. Operativ kärna
 - d. Kvalitetsstruktur
 - e. Mellanledare

6. Vilket alternativ **beskriver bäst innebörden** av "*grupptänkande*"?
 - a. Att gruppen är öppen för och överväger alla alternativ.
 - b. Att man underskattar gruppens förmåga i beslutssituationer och undviker att fatta beslut.
 - c. Att innovativa lösningar arbetas fram genom motstridigheter inom gruppen.
 - d. Att man har en övertro för gruppens förmåga och missar att ta till sig andra perspektiv.
 - e. Att man använder demokratiska beslutsprocesser och involverar alla i gruppen.

7. Vilket alternativ är **mest lämpligt** för att förstå *organisationskultur*?

- a. Byråkrati
- b. Decentralisering
- c. Karismatisk auktoritet
- d. Artefakter
- e. Differentiering

8. Vilket alternativ är **INTE** ett exempel på "*öppen maktanvändning*"?

- a. Att använda fysisk makt för att tvinga någon annan att göra som man vill
- b. Att hota om att hålla inne en belöning för att få någon annan att göra som man själv vill
- c. Att övertala någon om sin egen uppfattning med hjälp av argumentation
- d. Att lova någon en belöning för att göra något som man själv vill
- e. Att utforma en struktur i sitt eget intresse så andra arbetar för detta

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

- a. Ett sätt att dela in organisationens omvärld är i *teknisk omvärld* och *institutionell omvärld*.
- b. Den *institutionella omvärlden* handlar om förhållanden som påverkar organisationers legitimitet
- c. Ett sätt att dela in en organisations omvärld är i *domän, nationella förhållanden* och *internationella förhållanden*
- d. Den *tekniska omvärlden* handlar om värderingar, normer och förväntningar i omvärlden
- e. Arbetskraftsmobilitet och teknisk utveckling hör till organisationers *internationella omvärld*

10. Vilket alternativ är **kännetecknande** för "*begränsad rationalitet*"?

- a. Beslutsfattaren kan rangordna alla alternativ från minst önskvärt till mest önskvärt
- b. Beslutsfattaren väljer det absolut bästa alternativet för att nå målet
- c. Beslutsfattaren bedömer alternativen sekventiellt, efter hand som man har förmåga att bedöma dem
- d. Beslutsfattaren har klara och tydliga mål
- e. Beslutsfattaren har full information om alla konsekvenser av samtliga alternativ

11. Vilket alternativ är **kännetecknande** för *explicit kunskap*?

- a. erfarenhet som individen har utvecklat med tiden
- b. kunskap som ofta är omedveten
- c. kunskap som är uttalad och ofta görs skriftlig
- d. kunskap som uppstår genom socialisering
- e. kunskap som man sällan reflekterar över att man har.

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

- a. Enligt Kurt Lewin innefattar en organisationsförändring tre olika faser: upptining, förändring och nedfrysning.
- b. Förändring är något som sker när organisationer uppvisar olika egenskaper vid olika tillfällen
- c. Förändringar i organisationer är alltid är planerade och hierarkiskt styrda
- d. Diktatorisk omformning och deltagande utveckling är exempel på olika strategier för att genomföra förändring
- e. En inkrementell förändring innebär att förändringen sker i små steg över tid genom att organisationen bygger vidare på det som redan existerar

Lärandemål 2

Efter avslutad kurs skall studenten kunna beskriva och förklara ledarskapets roll för organisationen.

Del 1, fritextfrågor

Observera att både G och VG-delen av frågan måste besvaras för att ha möjlighet att uppnå ett väl godkänt betyg.

13. (För G)

Beskriv med hjälp av en relevant modell hur medarbetarskap kan utvecklas (på individnivå eller på gruppnivå). Förklara också vad som menas med att man i teorier om medledarskap ser medarbetare som medproducenter av ledarskap

(För VG)

Diskutera varför det är relevant att studera medarbetare/följare när vi är intresserade av ledarskap.

14. (För G)

Ledarskap i kris kan delas in i faserna före, under och efter. Förklara vad som kännetecknar de olika faserna samt vad som viktigt från ett ledarskapsperspektiv i respektive fas.

(För VG)

Diskutera hur ledarskap i kris kan relateras både till förståelsen om ledare som specifika personer och som en bredare förståelse av ledarskap som process.

Del 2, alternativfrågor

Besvara frågorna i **svarstalongen för Lärandemål 2** (längst bak i tentan).
Endast ett alternativ per fråga är rätt.

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

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

16. Vilket påstående om *transformativt ledarskap* är **sant**?

- a. Den aktuella maktbasen för ledarskapet är legal makt
- b. Ledarskapet kännetecknas av att ledaren inspirerar följarna till att prestera utöver det vanliga
- c. Relationen upprätthålls eftersom båda parter bedömer att de tjänar på den
- d. Ledarskapet tenderar att uppstå under tider av fara och förändring
- e. Ledarskapet kännetecknas av det aktiva användandet av belöningar för att uppnå mål

17. Vilket alternativ är **kännetecknande** för "*the trait approach*"?

- a. Ledaren ska anpassa sitt beteende efter medarbetarnas kunskaper och färdigheter
- b. Ledaren ska anpassa sitt beteende efter medarbetarnas personlighetsdrag
- c. Vissa kunskaper och färdigheter hos en ledare resulterar i ett bra ledarskap
- d. Vissa personlighetsdrag hos en ledare resulterar i ett bra ledarskap
- e. Samspelet mellan ledare och medarbetare bör ha vissa drag för att resultera i ett bra ledarskap

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

- a. Medarbetarskap kräver en utvecklad relation mellan ledare och medarbetare
- b. I ett medarbetarskap utövar medarbetaren inflytande
- c. Medarbetarskap kan förstås utifrån fyra utvecklingsområden
- d. I ett medarbetarskap decentraliseras makt
- e. Med ett utvecklat medarbetarskap behövs inga ledare

19. Vilket alternativ **kopplas oftast mer** till *ledarskap* än till *chefska*?

- a. Att kontrollera
- b. Att inspirera
- c. Att administrera
- d. Att göra saker *rätt*
- e. Att vidmakthålla

20. Vilket påstående om *strategi* och *strategisk förändring* är **falskt**?

- a. VRIN-modellen (value, rareness, inimitable, non-substitutability) utgår från företagets kärnkompetenser
- b. Inifrån-och-ut perspektivet på strategi kopplas samman med analyser av företagets kompetenser och resurser
- c. Porters femkraftsmodell och Blue Ocean Strategy är exempel på modeller som främst handlar om företagets interna resurser
- d. Strategi handlar om framtidsytande handlingar
- e. Utifrån-och-in perspektivet på strategi kopplas samman med analyser av omvärlden

21. Vilket påstående om *symboler* och *symboliskt ledarskap* är **falskt**?

- a. Det viktigaste vid en händelse är hur händelsen tolkas, tillskrivs mening och får en symbolisk betydelse
- b. Symboler är alltid fysiska ting, människors handlingar eller ord kan inte ses som symboler
- c. Symboliskt ledarskap = ett sätt att förstå ledarskap som en symbolisk aktivitet som uttrycker och skapar mening
- d. Mening är inte något objektivt utan något som skapas av människor
- e. Det symboliska ledarskapet kan kopplas samman med en form av osynlig kontroll

22. Vilket alternativ är **INTE** kännetecknande för *storytelling*?

- a. Handlar om konsten att övertyga
- b. Berättelsernas kraft ligger i att de är korrekta och sanna
- c. Är en form av symbolisk aktivitet
- d. Utgör ett sätt att skapa och uttrycka mening
- e. Utgör ett sätt att definiera verkligheten åt andra

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

- a. Ledarskapet kännetecknas av en aktiv användning av belöningar för att motivera följare
- b. Ledaren har en stark personlig maktbas
- c. Ledarskapet har en tendens att uppstå under perioder av förändring eller kris
- d. Ledaren måste kontinuerligt bevisa sin förmåga för att bibehålla makten
- e. Ledaren har en hög grad av respekt och lojalitet från följarnas sida

24. Vilket alternativ är **INTE** exempel på en situation där ledaren fungerar som en symbol för organisationen?

- a. Ledaren hyllas i media för organisationens stora framgångar
- b. Ledaren reflekterar för sig själv om organisationens framtid
- c. Ledaren byts ut av organisationen
- d. Ledaren uttalar sig i en TV-intervju om organisationens framtid
- e. Ledaren håller tal till organisationens medlemmar under personaldagarna

Svarstalong Lärandemål 1

Svarsalternativ	A	B	C	D	E
Fråga					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					

Svarstalong Lärandemål 2

Svarsalternativ	A	B	C	D	E
Fråga					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					