



Institutionen för handel och företagande

TENTAMEN

Kurs: praktisk kommunikation och beslutsfattande

Delkurs

Kurskod: FÖ147g/u

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

Datum: 2024-08-28

Tentamenstid: Kl 14:15-19:30

Ansvarig lärare:

Jessica Wänghult

Berörda lärare:

Johanna Frödelius

Hjälpmedel/bilagor: inga hjälpmedel.

Övrigt:

Tentamen innehåller 10 alternativfrågor och 5 essäfrågor.

- | | | |
|-------------|-------------------------------------|---|
| 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. |

Poänggränser

Betyg

U: 0–19 poäng

G: 20–29 poäng

VG: 30–40 poäng



Skrivningsresultat bör offentliggöras inom 18 arbetsdagar

Lycka till!

Antal sidor totalt

Tentamen Praktisk kommunikation och beslutsfattande (FÖ147g/u) 2024-08-28.
Tentamen examineras genom **fem essäfrågor och tio alternativfrågor**. Vänligen lägg dina svar i rätt ordning, dvs fråga 1 först. Sätt kryss för varje fråga som du har besvarat på omslagsarket och skriv inte alla frågor eller dylikt, vänligen följ instruktionen och sätt kryss för varje besvarad fråga.

Max poäng är 40 poäng. För godkänt betyg krävs minst 20 poäng. För VG krävs minst 30 poäng.

Del 1, essäfrågor (30 poäng)

Fråga 1 (6 poäng)

I Alvessons studie, där Mr Magnum är VD för Multi AB, beskriver och analyserar Alvesson ett möte. Detta möte diskuteras ingående därefter i kurslitteraturen, utifrån olika perspektiv. Beskriv hur Alvesson har analyserat mötet och Mr Magnum och hans roll utifrån olika sätt att se på mötet som en kultur(åter)skapande process.

Frågan innefattar att Du endast ska beskriva detta perspektiv (kultur) och inte de andra tre perspektiven som är beskrivet i kurslitteraturen gällande detta möte. (6 p).

Fråga 2 (6 poäng)

Wheelans modell om teamutveckling har olika faser; beskriv dem och ge exempel på hur man kan identifiera en arbetsgrupp i respektive fas (6 p).

Fråga 3 (6 p)

1. Illustrera och förklara krav-kontroll-stödmodellen (3)
2. Utgå från ett arbetsmiljöperspektiv och diskutera sambandet mellan modellen och handlingsutrymme i arbetet (3)

Fråga 4 (6 p)

1. Förklara innebörden av *spelteori* och dess koppling till beslutsfattande (3)
2. Ett vanligt sätt att förstå beslutsfattande är att se det som val mellan olika handlingsalternativ, men Brunsson förklarar att beslutsfattande även kan fylla andra funktioner i organisationer. Vilka? (3)

Fråga 5 (6 p)

1. Diskutera likheter mellan *Taylorismen* och *Fordismen* (3 p)
2. Diskutera skillnader mellan *Taylorismen* och *Fordismen* (3 p)

Del 2, alternativfrågor (10 poäng)

Besvara frågorna på svarstalongen (längst bak i tentan).

Endast ett alternativ per fråga är rätt. Är det besvarat mer än ett svar per fråga så är det 0 poäng även om rätt svarsalternativ är markerat.

Fråga 6:1

Enligt Wheelans integrativa ramverk för effektiva team, vilket av följande beskriver bäst kännetecknen på ett "fullt utvecklat" team?

- A: Ett team där en person tar på sig allt ansvar och fatta alla beslut utan att rådfråga de andra medlemmarna.
- B: Ett team där konflikter undviks och alla håller med varandra för att undvika spänningar.
- C: Ett team där medlemmarna inte har någon tydlig rollfördelning och alla gör samma uppgifter.
- D: Ett team där medlemmarna har olika perspektiv och arbetar aktivt för att integrera dessa för att uppnå gemensamma mål.

Fråga 6:2

Hur stor del av tiden ägnar framgångsrika arbetsgrupper åt att tala om mål och uppgifter?

- A: 50-60%
- B: 60-70%
- C: 70-80%
- D: 80-90%

Fråga 6:3

Vilket av följande kännetecken är mest typiskt för det tredje stadiet i Wheelans grupputvecklingsmodell?

- A: Koalitioner och subgrupper fortsätter att uppstå
- B: Rolltilldelningarna matchar medlemmarnas förmågor
- C: Medlemmarna är medvetna om sina roller
- D: Teamet har en lämplig uppgiftsfördelning och kommunikationen är stödjande

Fråga 6:4

Vilket alternativ är en **korrekt** förklaring av *rationalisering*?

- A: Systematiska ansträngningar för att främja gemenskap och samarbete
- B: Systematiska ansträngningar för att förbättra utbytet mellan insats och resultat
- C: Systematiska ansträngningar för att standardisera produktionen
- D: Systematiska ansträngningar för att förbättra arbetsprocesser steg för steg

Fråga 6:5

Vilket alternativ om arbetsdelning och specialisering är **felaktigt**?

- A: En hög grad av specialisering är viktigt när arbetet inte är möjligt att *standardisera*
- B: *Vertikal arbetsdelning* kan förklaras som att arbetets design separeras från dess utförande
- C: *Horisontell arbetsdelning* kan förklaras som att en arbetsprocess delas upp i flera separata steg
- D: *Specialisering* innebär att en anställd enbart fokuserar på ett/ett fåtal arbetsmoment i en arbetsprocess

Fråga 6:6

Vilket alternativ om beslutsfattande och beslutsteori är **felaktigt**?

- A: "Fångarnas dilemma" är ett exempel på spelteori
- B: Målet i ändliga och oändliga spel är att vinna genom att besegra motståndaren
- C: Beslutsfattande enligt regeln MAXIMAX används vid osäkerhet och risk och är optimistisk
- D: Begränsad rationalitet kan förstås som ett alternativ till den rationella beslutsteorin

Fråga 6:7

Vilket alternativ om inflytande är **felaktigt**?

- A: Svensk fackföreningsrörelse kan ses som både mer centraliserad och mer decentraliserad än i många andra länder.
- B: Tillhörighet, kommunikation och inflytande kan ses som tre kriterier för god arbetsorganisation
- C: The zone of indifference kan förklaras som ett tillstånd där anställda är likgiltiga till arbetsuppgifterna som de har tilldelats av sina chefer
- D: Kollektiv organisering kan sägas bygga på tanken om att det finns en konflikt mellan arbete (arbetsvillkor och lön) och kapital (vinstintresse)

Fråga 6:8

Vad kan förslagsverksamhet ses som?

- A: En metod för att skapa policys för förbättringsarbete i en offentlig organisation
- B: En metod för att få en mer centraliserad organisation
- C: En metod för att skapa delaktighet i en organisation och för att få uppslag till kvalitetsförbättringar
- D: En metod för att skapa ökad konkurrens mellan medarbetare i syfte att främja individuella prestationer

Fråga 6:9

Vad är inte karakteristiskt för Taylorismen?

- A: Specialisering
- B: Medarbetarskap
- C: Tidsstudier
- D: Funktionell organisation

Fråga 6:10

Vad förknippas med den byråkratiska skolan?

- A: Decentraliserad makt
- B: Hög grad av flexibilitet
- C: Platta organisationer
- D: Regelstyrning och centralisering av ansvar

Svarstalong fråga 6:

Svarsalternativ	A	B	C	D
Fråga				
6:1				
6:2				
6:3				
6:4				
6:5				
6:6				
6:7				
6:8				
6:9				
6:10				