

Institutionen för Handel och företagande

TENTAMEN

Kurs: Organisation och ledarskap I

Delkurs

Kurskod: FÖ114G

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

Datum: 2025-08-26

Skrivtid: 14.15 – 19.30

Ansvarig lärare: Annica Bragsjö Hultén

Berörda lärare: Tony Pehrson

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) 2025-08-26.

Tentamen examineras genom **5 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. (6 p)
2. Beskriv de tre faserna i krisledarskap. Diskutera även vilka särskilda krav och utmaningar som ställs på ledaren i respektive fas. (6 p)
3. Ett sätt för ledare att nå framgång är att påverka organisationskulturen. Men vad är egentligen organisationskultur? (6 p)
 - a) Redogör på ett tydligt och utförligt sätt vad organisationskultur är.
 - b) Förklara hur organisationskultur skiljer sig från organisationsstruktur
4. 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. (6 p)
5. Redogör för tre olika maktbaser som kan förekomma i organisationer enligt teorin i kurslitteraturen. Diskutera även hur en ledare kan använda sig av dessa maktbaser för att utöva ett effektivt ledarskap. (6 p)

Del 2, alternativfrågor (20 poäng)

Besvara frågorna i **svarstalong 1 (fråga 6–15)** och **svarstalong 2 (fråga 16–25)**.
Svarstalongerna finns längst bak i tentan.

Endast ett alternativ per fråga är rätt.

6. Vad avser begreppet "måleffektivitet"?
 - a. Att använda så lite resurser som möjligt
 - b. Att uppnå formella mål med minsta möjliga kostnad
 - c. I vilken grad resursanvändningen leder till önskat resultat
 - d. Att följa regler och rutiner
 - e. Att prioritera kundnöjdhet över lönsamhet.
7. Vad innebär "strukturmakt" i en organisation?
 - a. Att påverka beslut genom karismatiskt ledarskap
 - b. Att kontrollera resurser som efterfrågas
 - c. Att ha informella nätverk inom organisationen
 - d. Att forma ramar, regler eller kultur som styr andras beteende
 - e. Att ha kunskap inom ett visst fackområde
8. Vilken typ av samordningsmekanism bygger på att man automatiskt rättar sig efter andra?
 - a. Standardisering av arbetsuppgifter
 - b. Ömsesidig anpassning
 - c. Hierarkisk kontroll
 - d. Direkt tillsyn
 - e. Professionell auktoritet
9. Beslutsfattande kan förstås som en process som kan delas in i fyra olika steg. Vilket alternativ är **INTE** del av beslutsprocessen?
 - a. Val mellan alternativ
 - b. Insamling och bedömning av information
 - c. Identifiering av ett problem/en möjlighet
 - d. Verkställande av handlingsalternativ
 - e. Systematisk träning och upplärning

10. Vilket alternativ om kultur är **falskt**?

- a. Idag är organisationer mindre fragmenterade än tidigare, vilket gör det lättare att bygga starka enhetliga kulturer
- b. Artefakter består av tre huvudgrupper: det människor säger, fysiska uttryck/föremål och det människor gör
- c. En risk med försök till *culture management* är att det blir ett för ytligt fokus
- d. Normer kan förklaras som bestämda, oskrivna regler om vad som är lämpligt i det organisatoriska sammanhanget
- e. Grundläggande antaganden överförs till nyanställda som det riktiga sättet att tänka, känna och förstå

11. Vilket alternativ om medledarskap/medarbetarskap är **falskt**?

- a. *Följsamt medarbetarskap* handlar om att lära sig arbetsuppgifter och att anpassa sig
- b. *Gränsöverskridande medarbetarskap* kan även benämnas *medledarskap*
- c. Medarbetarskap kan vara både ett *deskriptivt begrepp* och ett *normativt begrepp*
- d. Förmågan att ta ansvar och god yrkeskompetens är den mest utvecklade nivån av medarbetarskap
- e. Utvecklingsnivån som kommer efter följsamt medarbetarskap handlar bland annat om lyhördhet och att kunna samarbeta

12. Vilken är en vanlig nackdel med en matrisorganisation?

- a. Otillräcklig specialisering
- b. Hög kostnadseffektivitet
- c. Svårt att uppnå innovation
- d. Lojalitetsproblem och konflikt mellan ledare
- e. Brist på flexibilitet

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

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

14. Vad är ett centralt kännetecken för ledarskap i krissituationer?

- a. Fokus på budgetkontroll
- b. Snabba, tydliga beslut under osäkerhet
- c. Långsiktigt visionsarbete
- d. Överföring av beslut till externa experter
- e. Konsensusbaserat beslutsfattande

15. 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

16. 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)

17. Vad är **inte** kännetecknande för storytelling?

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

18. Strategi handlar om.....

- a. Framåtsyftande handlingar
- b. Inflytande, mening och uppslutning
- c. Kortsiktiga ageranden
- d. Att formulera vackra mål
- e. Att reagera på yttre händelser

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

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

20. Enligt relationellt perspektiv på ledarskap uppstår ledarskap som:

- a. En förmåga hos individen
- b. En konsekvens av organisationsstruktur
- c. En relationell och social process i praktiken
- d. Ett resultat av formell auktoritet
- e. En effekt av teknisk effektivitet

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

- a. En *dysfunktionell konflikt* ses vanligen som positiv för organisationer
- b. Manipulering är ett exempel på så kallad öppen maktanvändning
- c. Internationalisering och arbetskraftsinvandring är orsak till pågående maktförskjutningar
- d. *Traditionell auktoritet* bygger på lagar och regler
- e. "*Glastaket*" kan förklaras som en form av öppet förtryck

22. 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 formella drag
- e. Informella drag är medvetet beslutade

23. 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

24. 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

25. 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

Svarstalong 1, fråga 6-15

Svarsalternativ	A	B	C	D	E
Fråga					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

Svarstalong 2, fråga 16-25

Svarsalternativ	A	B	C	D	E
Fråga					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					