



Antal blad /
Number of sheets

16 ✓

TENTAMEN / EXAMINATION

- Anvisningar:** Skriv din anonymitetskod på varje blad.
Endast en uppgift får lösas på varje blad.
Var vänlig skriv tydligt!
- Instructions:** Write your anonymous code on each sheet.
Answer only one question on each sheet.
Please write clearly!

Vänligen texta anonymitetskoden i textboxen enligt exempel nedan!
Please write the Anonymous Code clearly in the textbox like example below!

Bokstäver/Letters:

A-B-C-D-E-F-G-H-I-J-K-L-M-N-O
P-Q-R-S-T-U-V-W-X-Y-Z-Å-Ä-Ö

Siffror/Numbers:

Ø-1-2-3-4-5-6-7-8-9

Exempel:

A	B	C	1	7	Ø	-	Ø	1	7
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

FEGA01 Organisationsteori

Kurskod + Kurs / Course Code + Course:

Delkurs / Part course:

Anonymitetskod / Anonymous code = Kurskod + kodnr / course code + code number									
F	E	G	A	Ø	1	-	1	A	7

Tentamensdatum / Examination date:	
15-01-14	

Behandlade uppgifter / Solved problems

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
X	X	X	X	X	X	X	X	X						
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

Ifylles av lärare / To be completed by the examiner

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

Poäng / Marks gained: 82

Betyg / Grade: VG

Max poäng / Total marks gained: 100

För Gk poäng / Marks gained to be passed: 60

Examin. lärare / Kursansvarig signatur / Signature of the examiner

Namnförtydligande / Clarification of the signature

Anonymitetskod FEGA01-147

Svarshäfte till Fråga 1, Inger Esperi

FEGA01, Organisationsteori

OBS Om ytterligare blad behövs måste dessa häftas samman med svarshäftet.



Skriv ej i detta område
 Don't write in this area

a) Ledare är någon som avsiktligt påverkar en individ i syfte att nå ett mål. Den är informell, dvs ledare är inte förutbestämda utan blir ledare på grund av dess inflytande över de andra i gruppen. Det är de som ser personen som en ledare

Chef är en formell ledare, dvs en ledare som är utsedd till att leda ett antal personer. En viktig punkt är att chefen inte behöver vara ledaren över gruppen, någon annan kan ha den rollen, & då fungerar chefen som en administratör som har koll på allting runt om gruppen så att den kan bli så produktiv som möjligt.
 chefen kan även vara ledare

} 5

b) Mintzberg delar in ledares roller i:

- Interpersonella roller
- Informationsroller
- Beslutsfattande roller o.c.

Interpersonella roller är när ledaren har rollen som ledare, närvarare eller galjonsfigur. Ledare är viktig för att få gruppen att jobba med rätt saker, närvarare är för att skapa rätt kontakter till gruppen & Galjonsfigur är för att motivera gruppen

representera
 företaget



Skriv ej i detta område
 Don't write in this area

Informationsroller är roller så som språkrör & informationspridare. Som språkrör ska ledaren föra talen för gruppen & som informationspridare ser ledaren till att rätt personer får reda på rätt saker.

Uppgift nr /
 Question no:

1

Poäng / Points for
 the question:

Lärorens
 anteckning / Notes
 from the examiner:

Beslutsfattande roller är roller så som entreprenör. För att gruppen ska utvecklas & fixngas krävs det att ledaren vågar satsa på nya innovationer så att de kommercialiseras, rätt beslut behövs då t.ex.

(kustösare, förhandlare, resursfördelare) 8

c) Belöningsmakt är när ledaren kan skapa en makt-position utifrån att det är den som ger ut belöningar. Som underordnade gör det att attityden ändras mot den i maktposition & gör saker för att få den att bli nöjd, detta för att få chansen till att få belöning

Legitimimakt är att man genom legitimitet har skaffat sig en maktposition. Detta kan vara genom att ledaren har visat sig göra det man har lovat att göra, t.ex. ge bestraffningar när det är nödvändigt.

positionen som ger makt att ge order 2

Anonymitetskod FEGA 01-147

Svarshäfte till Fråga 2, Maria Åkesson
FEGA01, Organisationsteori

OBS Om ytterligare blad behövs måste
dessa häftas samman med svarshäftet.



Skriv ej i detta område
Don't write in this area

FIRO består av 3 huvuddelar, tillhörighetsfasen, Kontrollfasen & Öppenhetsfasen & det är i den här ordningen som grupper utvecklas enligt modellen.

Målet är att skapa en så produktiv grupp som möjligt.

Tillhörighetsfasen är första fasen, medlemmarna i gruppen träffas för första gången. För gruppmedlemmarna innehåller den här fasen många inslag av att se till att bli en i gruppen. Finns en oro över att inte bli detta så individerna analyserar vilka som en pratar med, vem som inte pratar med en & gör det mesta för att bli en i gruppen. Detta tar sig i uttryck genom att man gör det man blir tillsagd att göra utan att blika så mycket. Grupperbetet är inte så produktivt i och med detta. Pga detta konstaterar vi i Kontrollfasen. Här vill individerna känna att de är någon & vill bidra. Villen roll för jag? Vem har makten? Vem är ledare? Accepterar jag den roll jag får & ledaren? Folk börjar säga vad de tycker & känner vilket leder till konflikter. I slutet av fasen börjar konflikter att lösas & gruppen börjar att öppna upp sig för varandra (idyll fasen). Gruppen är fortfarande inte så produktiv eftersom konflikterna hindrar arbetet, till viss del & för att öppenheten inte är tillräckligt stor. Öppenhetsfasen är den sista fasen, eftersom individerna vågar säga vad man tycker & känner kommer produktiviteten att öka i gruppen. För att nå maximal produktivitet krävs det att individerna är helt öppna mot varandra.

