



**KARLSTADS
UNIVERSITET**

STUDENT

FEGB01-0061-TBD

TENTAMEN

FEGB01 - Omtentamen Ledarskap & Organisation

Kurskod	FEGB01
Bedömningsform	--
Starttid	26.04.2024 14:00
Sluttid	26.04.2024 17:00
Bedömningsfrist	--
PDF skapad	17.02.2025 11:47

Försättsblad

Uppgift	Uppgiftstitel	Status	Poäng	Uppgiftstyp
i	Försättsblad			Information eller resurser

Organisation

Uppgift	Uppgiftstitel	Status	Poäng	Uppgiftstyp
1	Organisering	Besvarad	5/6	Essä
2	Contingency theory	Besvarad	11/13	Essä
3	Institutionell teori	Besvarad	9/13	Essä

Organisation - Byråkrati

Uppgift	Uppgiftstitel	Status	Poäng	Uppgiftstyp
4	Webers principer	Rätt	6/6	Flersvarsfråga
5	Byråkratins framtid	Besvarad	6/12	Essä

Ledning

Uppgift	Uppgiftstitel	Status	Poäng	Uppgiftstyp
6	Ledarskap	Besvarad	10/10	Essä
7	Ledarskapsmatris	Besvarad	10/10	Essä
8	Kön som en social konstruktion	Besvarad	12/15	Essä
9	Jämställdhetsarbete	Besvarad	9/15	Essä

1 Organisering

Redogör för hur Strannegård och Eriksson-Zetterquist ser på begreppet "organisering".

Organisering kan ses som en verb, nånting som sker. Organisering har en dynamisk karaktär, det grundar sig på spontana kopplingar mellan människor av olika karaktär. Organisering kan finnas både inom och utom organisationer och är mer grundläggande och bredare koncept. Man kan använda organisering begrepp för att förstå organisationer. Organisering kan ses i sin form som kommunikation och samarbetet mellan människor, människor upprätthåller och skapar organisering. Organisering kommer alltid att finnas. Organisering har oftast följande: hierarki- känneteckna oftast organisation men inte alltid, marknad- ses som en utbyte kan vara av informellt karaktär och nätverk- tillfälliga och bestämda i tid relationer.

Ord: 100

2 Contingency theory

Vad är contingency theory?

Contingency teori eller situationsätt. Kan sammanfattas med följande: att det inte finns bara en allmän lösning till organisatoriska problem men det finns flera lösningar till olika organisations form. Detta anses att skapa en "det beror på" situation inom organisation.

Burns och Stalker, har studerat olika arbetsmiljö/omgivningen i organisationer med fokus på förändringsnivå och stabilitetsnivå. Detta har lett till att det finns två olika och i motsats till varandra organisationsform. Den mekaniska och den organiska. Den mekaniska kännetecknas av en högt säkerhetsgrad eller stabilitetsgrad, stabil och oflexibel i sin karaktär. Den mekaniska organisationsform är också hierarkiskt, centraliserad och kommunikationen håller formellt i organisationen. Kommunikationen kommer uppifrån ner (vertikalt). Effektivitet är då viktigt inom mekaniska organisationer. Anställdas kreativitet och frihet är inte viktiga inom mekanisk organisationsform. Ledare är då mer kontrollerande mot anställda. Ett exempel av mekaniska organisationer är byråkrati. Organiska organisationsform är en mer flexibel och dynamisk organisation, den innehåller en hög grad av osäkerhet i sin omgivning, den präglas av ingen hierarki och en decentraliserad beslutfattande. Det finns också en mer öppen kommunikation mellan anställda och ledning. Anställda har mer frihet och kan vara mer kreativa. Det är viktigt för organiska organisationer att kunna nå innovation med deras arbetet och inom organisationen. Så organisationens form kan då röra sig mellan den två former mekaniskt och organiskt och detta som sagt kopplas till organisations omgivning.

Woodward fokuserar på att applicera den två organisationsform till olika tekniska system inom industri produktion/ process:

1) Styckproduktion: (ex: exklusiva bilar)- organiskt organisationsform, den anställda har mycket frihet och deras arbetet liknar en hantverkare arbete.

2)Massproduktion: (ex: standardiserade produkter)- mekaniskt organisationsform. Woodward skriver att Taylor teorier är passande för den organisationsform.

3)Processproduktion: (ex: papperindustri)-organiskt organisationsform. Anställda sköter jobbet utifrån kontrollrummet och detta anses att ha en del av autonomi och frihet för arbetaren.

Ord: 295

3 Institutionell teori

Vad är institutionell teori?

Institutionell teori kan sammanfattas med meningen att "handla vanemässigt".

Tidigt institutionell teori börjar med Veblen (1900), han har studerat beteende och särskilt konsumtionen av rika klasser i USA. Till exempel att de köper diamanter eller dyrkonst. Han inser att institution kan sammanfattas i en irrationell och emotionell process för människor, som syftar att minska osäkerhet. Detta anses ha skapats med en historisk process som har uppkommit med människans mål inriktade handlingar. Processen att skapa institutioner har också genomgått en viss "trial and error". Institutioner kan finnas på många nivå: personer, staten osv. Ett exempel av institution för Veblen är att hälsa med höger hand. Senare Selznick (1919) undersökte en välfärd projekt i USA (TVA-projekt), som skulle hjälpa Tennessee (USA) att ta sig ifrån en ekonomisk depression och kunna skapa nya samhällsviktiga infrastrukturer. Han formulerar en viktigt begrepp som "infusion with values", organisationer skapas med syfte på att förverkliga värderingar. Han inser att organisationer kan inte tolkas längre som en medel eller verktyg men ska ses med ett självvärdet och ett egenvärdet. Han gör en koppling mellan värderingar som implicita eller explicita och koppla dem till organisationens kultur och till slut arbetarens agerande.

DiMaggio och andra formulerar att det finns två olika strukturer inom organisationen. Den formella och den informella. Den formella struktur, kan ses som nånting rationell och lätt förändringsbart och en sort av "myt" som finns inom organisationen. Detta kan ses som nånting som "är på papper" som till exempel arbetsschema. Sen finns en informell struktur som är irrationell och detta är en bild av hur i verklighet fungerar organisationen, detta är svårt förändringsbart och resistent till förändringar. Mellan dem två strukturer så finns det en lösskoppling. Isomorfism mellan organisationer gör att organisationer liknar varandra. Det finns tre olika typer: Tvingande, Imiterande, Normerande.

Ord: 297

4 Webers principer

Den tyske ekonomen, historikern och sociologen Max Weber betraktade byråkratin som en ändamålsenlig organisationsform för det framväxande moderna samhället.

Markera de tre påståenden nedan som är förenliga med Webers principer för en byråkrati. Korrekta markeringar ger 2 poäng. Felaktiga markeringar ger minus 1 poäng (0-6 poäng totalt).

- ☐ Agil arbetsstruktur: Organisationen kan ändra sig snabbt och anpassa sig till förändrade förhållanden eller marknadskrav.
- ☐ Organisationen fokuserar på långsiktig planering och hållbarhet, men är medveten om behovet av att anpassa strategier för att möta kortsiktiga förändringar och oväntade händelser.
- ☒ Byråkratin präglas av en tydlig och enhetlig kedja av kommandon från högsta ledningen till den lägsta nivån i organisationen. 
- ☐ Rekrytering och befordran sker ofta genom personliga och professionella nätverk.
- ☐ Horisontell struktur: Organisationen betonar horisontell integration och samarbete snarare än vertikal hierarki.
- ☒ Rekrytering och befordran bör ske baserat på individens kompetens och prestationer snarare än på andra kriterier som nepotism eller personliga kopplingar. 
- ☐ Anställda förväntas hantera olika arbetsuppgifter för att främja mångsidighet och flexibilitet.
- ☒ Kommunikationen sker i första hand formellt och skriftligt. Detta bidrar till tydlighet och precision i informationsöverföringen. 
- ☐ Organisationen prioriterar anpassning till föränderliga omständigheter framför att strikt hålla sig till fasta regler och rutiner.

5 Byråkratins framtid

Sedan åtminstone 1970-talets början tycks det pågå en övergång från ett industrisamhälle till vad som har kallats ett "kunskapssamhälle" eller en "kunskapsekonomi".

Redogör (utifrån boken Byråkrati) för vilken roll den byråkratiska organisationsformen kan tänkas ha i framtiden och inom vilka branscher och verksamheter som den även fortsättningsvis kommer att spela en roll (12 Poäng).

Byråkrati koncept har tidigare motstrid mot kapitalistiska och ekonomiska modellen och entreprenörs egenskaper. Den har även kritiserats för att det finns en silo effekt (man ser inte helhet) och för funktionell dumhet (ingen verklighetsuppfattning). Detta har gjort att postbyråkratiska former fokusera på att utveckla retorik, kommunikation med extern och intern omgivning.

Synliggöra deras processer och ta hjälp av externa granskare för att granska deras arbetet. Byråkrati har en haft framgång inom samhället och viktiga funktioner inom dess som till exempel vården eller socialtjänsten, där regler och strukturer upprätthåller effektivitet. Idag pratat vi om tre former av post byråkratiska organisationer:

- Virtuellt organisation : där man arbetare utifrån olika platser och tider, till exempel Nike och andra stora internationella
- Projekt organisation: där man arbetar under tillfälliga omständigheter och oftast måste komma på kreativa lösningar. Väldigt vanligt inom stora industri som Volvo.
- Närverk organisation: där det finns en informell social relation, detta anses som en friare sätt att organisera sig.

Kunskap intensiva arbetsplats, digitalisering och automatisering gör att byråkrati kan användas i framtiden. Fokus på människan gör också att byråkrati kan användas i framtiden.

Ord: 185

6 Ledarskap

Sveningsson och Alvesson diskuterar "sammanhangets" betydelse för ledarskap. Ett sådant sammanhang är kunskapsintensiva organisationer.

Vad kännetecknar kunskapsintensiva organisationer?

Det kännetecknar att arbetaren är hög utbildade och erfarenhetsrika individer, intellektuelltrika miljö. Anställda är autonoma i deras arbetsroll och behöver oftast en indirekt ledning. Det finns en fokus på klienten eller kunden, på grund av dem tjänsterna/ produkter som produceras dem kan inte värderas på ett objektivet sätt. Personer som arbetar inom kunskapintensiva organisationer har oftast en typ av decentraliserad makt över deras arbetet och är fria att göra olika viktiga bedömningar för organisationen, detta gör att ledningen oftast koncentrera sig på personal frågor och personalen. Kunskap intensiva organisationen har ett behov av en bra image för omgivningen för att kunna attrahera rätt personer och kunna förstärka organisationen. Social sammanhållning är viktigt inom ledning av kunskapintensiva organisationer.

Ord: 116

7 Ledarskapsmatris

Robert Blake och Jane Mouton (1964) har tagit fram en Ledarskapsmatris med två dimensioner; resultatorientering (concern for results) och personorientering (concern for people).

I svarsrutan nedan, skriv vilken bokstav som kopplas till vilken ledarskapsstil. Tänk på att koppla de olika ledarskapsstilarna till rätt "plats".

Du behöver bara skriva namnet på ledarskapsstilen

Exempel på svar:

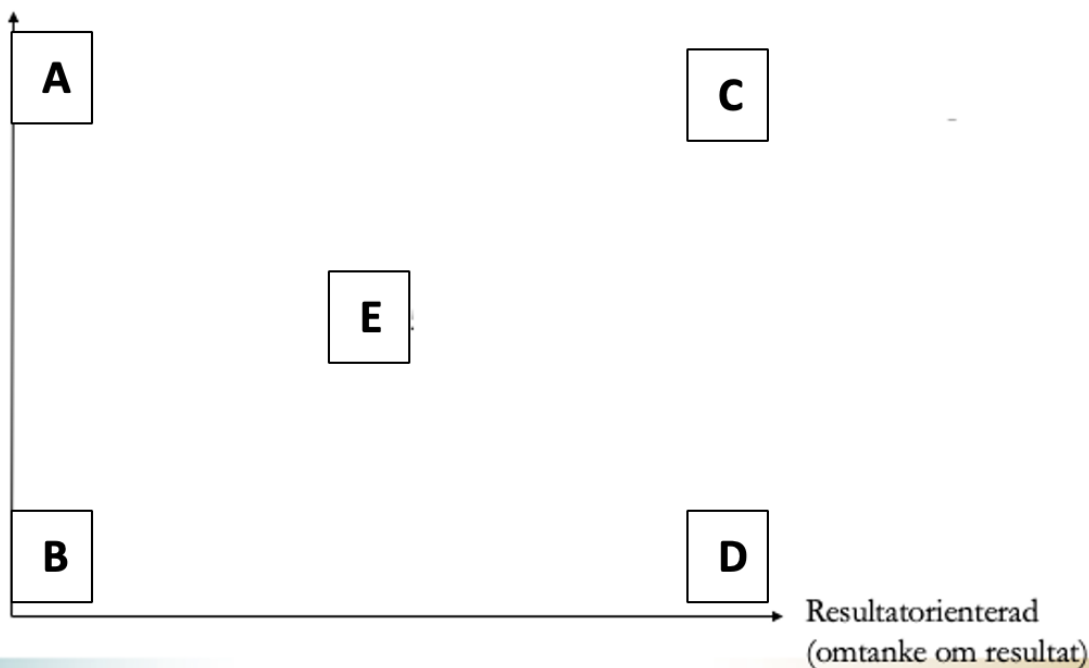
A=xxxorientering

B=yyyorientering

osv.

Personorienterad

(omtanke om människor)



B) Klent

A) Trivelseorientering

E) Lagomorientering

C) Lagorientering

D) Uppgiftorientering

Ord: 8

8 Kön som en social konstruktion

I boken "det ordnar sig" diskuterar författarna ordet kön. De argumenterar för att kön är socialt och kulturellt konstruerat.

Vad menas med att "kön är socialt och kulturellt konstruerat"?

Kön är skapat av olika faktorer i samhället och hos individens medveten/omedveten handlingar. Man kan säga att man kontinuerlig "doing gender". Normer, värderingar och symboliken som man har till kvinnor och män påverka kön konstruktion. Det finns en del omedvetna vardagliga handlingar som gör att vi betee oss på ett visst sätt mot män eller kvinnor och gör på detta sätt kön. Språket och symboliken kan vara en viktigt del av hur vi uppfattar och tolkar kön och gör kön i samhället och i de vardagliga. Den finns en viss traditionell synsätt och indelning av manliga och kvinnliga egenskaper, detta oftast ses att till exempel kvinnor oftast hittas i en viss yrke eller branch. Det förekommer en viss könsmarkering inom vissa yrke och detta bestämmer statusen på yrken. Det förekommer att vissa egenskaper ses som manliga och kvinnliga och vissa arbetsuppgifter ses som manlig eller kvinnligt. Detta påverka uppfattning av kön. Patriarkat gör att kvinnor och kön ses på ett visst sätt i samhället. Kvinnor är oftast uppfustrad på ett visst sätt och män är uppfustad på ett annat sätt. Det finns en strukturell och social separation mellan kvinnor och män redan vid födsel. Byråkrati och andra form av könssegregering (horisontell, vertikal och internt) har påverkat hur man uppfatta kön i samhället. Slutligen det finns väldigt få biologiska skillnader mellan män och kvinnor detta gör att "kön" är upprätthållen och konstruerad från människor och kan då förändras.

Ord: 237

9 Jämställdhetsarbete

Holgersson m.fl. tar i boken "det ordnar sig" upp organisationers jämställdhetsarbete. De diskuterar att i organisationers jämställdhetsarbete ingår att formulera långsiktiga och kortsiktiga mål samt att identifiera, implementera, följa upp och utvärdera aktiviteter som ska hjälpa organisationen att nå målen.

Vilka hinder kan organisationen stöta på i sitt jämställdhetsarbete?

Man bounding: Män förstärker manliga egenskaper och förminska kvinnlighet och kvinnor genom att använda ett sexistisk språk. Män diskriminerar kvinnor.

Manligt homosocialitet: Män stödjer och väljer andra män, detta till exempel i form av homosocial reproduktion. Där män anställer män på högre befattningar som liknar andra män som sitter på höga befattningar. Till exempel: genomsnitt VD är en man som heter Anders och som gick på KTH.

Heterosocialitet: Kvinnor vänder sig till män och gör olika lojalitet och legitimitet handlingar mot män. Detta gör att kvinnor söker sig till män för att kunna vara med i gruppen, på grund av oftast kvinnor saknar makt i organisationen. Till exempel att kvinnor umgås med män men inte med kvinnor. Kvinnor försöker att likna mäns beteende osv. Detta gör att den traditionella rollerna upprätthålls och manligt homosocialitet inom organisationen.

Det är väldigt svårt att kunna göra en plats jämställd det är oftast så att när man försöker att göra det så får man en motsats effekt i form av man bounding och manligt homosocialitet och heterosocialitet. Det har funnits studie som visade att faktiskt synliggöra och inte försöka aktivt att göra arbetsplatsen mer jämställd kan ge en bra effekt. Medvetenhet av problemet och olika omedvetna beteenden som skapas i den vardagliga mötet mellan män och kvinnor kan hjälpa slutligen organisationen att vara mer jämställd. Detta som tidigare sagt kommer sällan att hända direkt och vara en enkelt process. Detta anses som en komplext arbetet inom organisationerna.

Ord: 243