



**KARLSTADS  
UNIVERSITET**

STUDENT

**FEGB01-0002-JXC**

TENTAMEN

**FEGB01 - Omtentamen  
Ledarskap & Organisation**

---

Kurskod	FEGB01
Bedömningsform	--
Starttid	20.08.2024 10:15
Sluttid	20.08.2024 13:15
Bedömningsfrist	--
PDF skapad	12.02.2025 10:44

---

**Försättsblad**

Uppgift	Uppgiftstitel	Status	Poäng	Uppgiftstyp
<b>i</b>	Försättsblad			Information eller resurser

**Organisation**

Uppgift	Uppgiftstitel	Status	Poäng	Uppgiftstyp
1	Organisering som nödvändig	Besvarad	3/6	Essä
2	Scientific Managements fyra principer	Besvarad	8/13	Essä
3	Organisationsfält och isomorfism	Besvarad	9/13	Essä

**Organisation - Byråkrati**

Uppgift	Uppgiftstitel	Status	Poäng	Uppgiftstyp
4	Webers principer	Rätt	6/6	Flersvarsfråga
5	Postbyråkrati	Besvarad	3/12	Essä

**Ledning**

Uppgift	Uppgiftstitel	Status	Poäng	Uppgiftstyp
6	Jämställdhetsarbete	Besvarad	9/15	Essä
7	Kön som en social konstruktion	Besvarad	9/15	Essä
8	Typer av ledarskap	Besvarad	8/20	Essä

# 1 Organisering som nödvändig

**Förklara vad Strannegård och Eriksson-Zetterquist menar när de skriver följande: "En värld utan organisationer är svår att tänka sig, men en värld utan organisering är omöjlig."**

**Skriv in ditt svar här**

Eriksson-Zetterquist beskriver att man kan tydlig skilja på organisering och organisation. Organisation är en substantiv, något statligt men organisering kan tänkas som en verb. När vi tänker på organisering då tänker vi på en process, alltså något som händer i vårt samhälle, som finns i vår vardag. Det sker konstant genom interaktioner med människor beroende på sammanhang och har inte en idealistisk bild hur den ska vara. Övriga meningar menar att vår dag består av olika processer, exempelvis hur vi jobbar, studerar osv. Organisation är däremot en "ting" som vi kanske är inte lika beroende av det än organisering.

Ord: 99

## 2 Scientific Managements fyra principer

Redogör för Scientific Managements fyra grundläggande principer. Förklara också hur dessa fyra principer var nyskapande när de introducerades av F. W. Taylor i början av 1900-talet.

Skriv in ditt svar här

### **Taylorism- Scientific Managements.**

Taylor var en viktig figur under 1900 då han var den personen som gjorde revolution inom det industriella världen. Han kom fram till med sin underökning att det låga produktiviteten och effektiviteten hos industriella organisationen berodde på en rad faktorer som exempelvis att anställda fick sin position genom bekantskap eller arv. För att lösa denna problem gav han ut 4 principer vilket senare fick ett stort uppmärksamhet i samhället.

Dessa 4 grundprinciper är:

- Arbetsuppgifterna skulle studeras på ett vetenskapligt och detaljerat sätt. Detta innebär att experter skulle undersöka varje arbetsuppgift och därefter hitta det bästa lösningen hur man skulle utföras de.
- Vetenskapligt urval av personal. Det mest lämpade individen skulle tillsättas för varje var arbetsuppgift. Här gäller att rätt person ska vara på rätt plats principen.
- Vetenskapligt träning och utveckling av personal. Genom att träna upp personalen med olika tekniker hur de skulle utföra arbetsuppgifterna, skulle produktiviteten och effektiviteten öka i verksamheten.
- Nära och vänliga relationer med arbetare. Taylor noterade att det fanns mycket aggressiva relationer mellan arbetare och chefer, vilket också var en av de anledningarna till det låga produktiviteten i verksamheten. En konfliktfri miljö skulle bidra till ökat motivation hos anställda, vilket skulle i sin tur leda till ökad produktivitet och effektivitet i organisationen.

Dessa principer spelade stort roll i detta samhälle, och hjälpte många organisationer att hitta det "rätta" ledningssättet men dessa principer fick även sin kritik som Taylor själv hade inte tänkt på. Taylor hade en funktionell syn på arbetare, vilket innebär att dessa människor sågs som maskiner och blev

ständigt kontrollade. Detta resulterade i nedkvalificering, vilket innebär att människor blev begränsade med sina tankar vilket i sin tur påverkade deras kreativitet. Om de kunde använda sina tankar i arbetsprocessen innan dessa principer, nu kunde de inte göra det längre.

Ord: 297

### 3 Organisationsfält och isomorfism

Redogör för begreppen *organisationsfält* samt *isomorfism*.

Skriv in ditt svar här

**Organisationsfält samt isomorfism. Dessa två begreppen diskuteras i det nyinstitutionella teorin.**

Begreppen organisationsfält syftar till att organisationer tenderar alltmer likna varandra. Detta kan bero på en rad faktorer: exempelvis globalisering, nya lagar och regler som organisationer måste följa samt samhällsutvecklingen.

Boken diskuterar att det finns 3 sätt som gör att organisationer liknar varandra.

1. Tvång: Nya lagar och regler om landet lägger att organisationer bör följa. Detta gör att organisationer agerar på samma sätt utifrån galler. Exempelvis: lag som gäller tobak eller alkohol, restauranger måste vara noga med det.
2. Imitation: Här menar man att organisationer hämnar varandra, t. ex. en nyutveckling av teknologi har kommit ut och för att inte vara efter ska organisationer använda denna teknologi för snabbare handering av arbetsuppgifter.
3. Normativ: här kan vi tänka organisationer som universitet som erbjuder samma utbildning eller kurser för att kunna konkurrera med andra universitet.




Den skandinaviska forskarna Kerstin- Andersson hävdar dock att organisationer inte kan likna varandra helt då varje organisation arbetar på sitt sätt.

Ord: 163

## 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).**

- Auktoritet baseras på position och regler, snarare än på personliga egenskaper. Anställda förväntas agera enligt reglerna och föreskrifterna snarare än på grundval av personliga sympatier eller antipatier. 
- De anställdas personliga mål är en utgångspunkt vid formuleringen av organisationens övergripande mål.
- Belöningsystemet är baserat på gruppens, snarare än på individuell prestation.
- Hög grad av effektivitet uppnås genom rationell och systematisk organisation av arbete. Beslut fattas utifrån objektiva kriterier snarare än personliga preferenser. 
- Den anställda erbjuds tydliga karriärvägar och möjligheter till befordran baserat på prestation och tjänstetid. 
- Organisationen investerar i anställdas utveckling och främjar en kultur av löpande utbildning och lärande möjligheter för att hålla sig relevanta och konkurrenskraftiga på marknaden.
- Organisationen betonar låg formalitet och flexibilitet, framför strikta regler och protokoll.
- Organisationen främjar en kultur av öppenhet och kontinuerlig feedback snarare än en strikt formell bedömningsprocess.
- Arbetsuppgifter utförs av tvärfunktionella team som samarbetar över olika avdelningar.

## 5 Postbyråkrati

I kapitel fyra redogör Styhre för hur begreppet postbyråkrati kommit att användas alltmer i den akademiska debatten.

**Redogör för de tre postbyråkratiska organisationsformer som Styhre lyfter fram: Vad innebär var och en av dessa? Vilka problem förväntas de lösa? Hur ser kritiken ut mot postbyråkratiska organisationsformer?**

Postbyråkrati - utveckling av det byråkratiska organisationsformen, ett organisationsform som har mer informella regler i sig.

De tre postbyråkratiska organisationsformer som Styhre lyfter fram är:

**Virtuella organisationer:** Virtuella organisationer möjliggör att jobba flexibelt utan att förlja några stikta regler. Då byråkrati var en trög system skulle den virtuella organisationsformen öka snabbheten i arbetsprocessen.

**Projektorganisationer:** I projektorganisationer har samarbeten ett stort roll för att utföra ett projektet på ett bra sätt. Exempelvis ett marknadsförings företag som håller på att jobba med lösningar för andra företag skulle behöva ha det horisontella systemet, där alla i teamet skulle vara med och bidra till att lösa problemet. Men enligt Weber så ska det byråkratisk organisationsformen bestå av hirakrkier där alla ska ha specifika arbetsuppgifter, exempelvis, beslutet ska fattas bara av VD inte andra medarbetare.

**Nätverksorganisationer:** I nätverksorganisationer betonas och flexibilitet, arbetare kan utföra på sina arbetsuppgifter precis på det sättet som de vill. Byråkratin kritiseras även för att den har exakta skrivna regler hur arbeten ska utföras med vilket begränsar människor och kan påverka deras kreativitet. I nätverkorganisationer betonas friheten, vilket hjälper till att männikan kan utvecklas i sitt arbetsområde.



## 6 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?**

I många företag finns det fortfarande problem vad det gäller jämställdhet. Fortfarande många kvinnor upplever att de inte blir rättvist behandlade bara för att man är kvinna på en mandominerande jobb eller att de inte kan uppnå en högre position då oftast kvinnor beskrivs som emotionella och inte kan hantera komplexa problem. Administrativa jobb skulle vara mer passande för kvinnor då. Många kvinnor eller andra minoritetsgrupper som bemöter dessa problem blir tvungna att byta sitt jobb, då många organisationer inte tänker riktigt bra när det kommer till jämställdheten i organisationen. Något vanligt som finns i organisationer att kvinnan kan vara representat för alla andra kvinnor, och så fort den misslyckas kan det vara ett typ exempel på alla andra. Ett annat exempel är att homococial reproduktion kan lätt uppstå vid rekryteringsprocesser där män kan välja personer som har samma kön, egenskaper osv. Dessa är saker några få saker som organisationer stötar på, oftast medvetet för egen nytta eller pga det sociala skapandet (normer).

Ord: 164

## 7 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"?**

I boken det ordnar sig diskuteras könidentiteter, och förklarar att kön är socialt och kulturellt konstruerat. Med könidentitet menar vi oftast hur vi uppfattar oss själva utifrån det biologiska könen, som en man och kvinna. Förutom det så finns det även sociala och kulturella faktorer som också påverkar vår självuppfattning. Kön är något som formas genom vardagliga interaktioner mellan människor. I vissa kulturer ser saker att vara manliga och saker som ses att vara kvinnliga, exempelvis att vara kvinna förälder, man tänker oftast att det är kvinnan som ska ta hand om hemma och ha hela hemmaarbete medan män ska jobba. Eller redan från födelsen bestämmer man att rosa är ett tjej färg och det blåa färgen är passande för killar. Dessa saker är något som vi människor blir uppväxta med och ibland har vi svårt att själva inse det. T. ex i vissa länder uppfattas jobb som chafför eller läkare att vara manliga, då många kvinnor som är vana med detta tankesätt blir omedvetet överens med dessa ojämlikheter, och omedvetet försärker dessa ojämlikheter.

Ett annat exempel är att produktionen av könen sker i organisationen i sig själva. Något valigt som vi kan se på många arbetsplatser är att det är kvinnan oftast som städar eller sätter på diskmaskinen. Då är vår kön socialt och kulturellt skapade, påverkar det automatiskt på vår medvetande, och det leder till att vi gör dessa saker utan att tänka riktigt på det.

Ord: 238

## 8 **Typer av ledarskap**

Sveningsson och Alvesson diskuterar olika typer av ledarskap, däribland transformativt och transaktionellt ledarskap.

**Diskutera vad som är skillnaden mellan transformativt och transaktionellt ledarskap?**

Transformativt ledarskap, är en typ av ledarskap som använd för att kunna påverka människors motivation till handling genom belöningar, som exempelvis bonus eller extra lön osv. Typiskt ledarskapsstil inom jobb som telefonförsäljare, oftast blir anställda lovade att få extra lön om man når upp en viss siffra (provotion). Detta kan ses kortiskt mål eller kortsiktigt effektkivitet i organisationen då det finns risk att anställda fokuserar fört på deras egna intressen och inte bryr sig riktigt vad organisationen har för mål.

Transaktionellt ledarskap handlar mer om att skapa långsiktiga relationer med sina anställda genom att försöka påverka deras motivation, detta kan handla om att organisationer skapar starka värderingar och utifrån detta försöker de uppnå till dessa mål. Dessa värderingen i sin tur påverkar anställdas motivation att att jobba efterktiv som både kan gynna dem och även organisationen.

Ord: 137