

# TU-C1011 - Ryhmätoiminta ja organisointi

Tentti 19.2.2019

Vastaa kaikkiin kysymyksiin. Kirjoita lyhyesti ja selkeällä käsialalla.

**HUOM! Kirjoita vastauksesi kaikkiin tehtäviin (1, 2 ja 3) erillisille vastausarkeille!**

Arvioinnissa ei oteta huomioon vastausten enimmäispituuden ylittäviä osia.

## Tehtävä 1. Määritelmät (0-28 pistettä – vastauksen enimmäispituus 1 sivu per osio)

- 2 a) Mikä on skeema (*schema*) ja miten se liittyy havaintoprosessiin (*information processing model of perception*)? Nimeä myös kaksi erilaista skeemaa ja anna kummastakin käytännön esimerkki.
- 3 b) Mitä käsitteellä "normi" tarkoitetaan ryhmätoiminnan kontekstissa? Kerro, miten normit muodostuvat ja miten ne vaikuttavat ryhmien toimintaan. Anna myös esimerkki jostain ryhmän sisäisestä normista sekä sen mahdollisesta muodostumisesta ja vaikutuksista.
- 0 c) Kerro, mistä johtamisen SERVANT-mallissa on kyse. Kerro myös, onko SERVANT-malli esimerkki esimodernista, modernista vai postmodernista johtamisteoriasta ja perustele vastauksesi.
- 4 d) Mitkä ovat Max Weberin esittelemät kolme auktoriteettityyppiä (*types of authority*) ja mihin auktoriteetti niissä pohjautuu?

## Tehtävä 2. Essee (0-12 pistettä – vastauksen enimmäispituus 2 sivua)

6 Persoonallisuuden piirreteorioiden (*trait theories*) oletuksia hyödynnetään paljon esim. rekrytointiprosessien soveltuvuusarvioinneissa. Kuvaile, mihin oletuksiin piirreteoriat pohjautuvat ja miten nämä oletukset eroavat muista kursilla esitetyistä persoonallisuusteorioista (yleisellä tasolla). Anna myös esimerkki jostain persoonallisuustestistä ja sen sisällöstä. (8 pistettä)

Pohdi, mitä haasteita tämän kaltaisissa testeissä voi olla rekrytoivan yrityksen näkökulmasta, ja miksi testejä niistä huolimatta käytetään. (4 pistettä)

## Tehtävä 3. Case (0-20 pistettä – vastauksen enimmäispituus 3 sivua)

X-files on pääkaupunkiseutulainen 100 hengen ohjelmistotalo, joka on perustettu 8 vuotta sitten. X-filesin ydinliiketoiminta on rakentunut useamman talotekniikkaan liittyvän, asiakkaan tarpeisiin räätälöitävän ohjelmiston ympärille. Projektit ovat erilaisia, ja niissä hyödynnetään joustavasti X-filesin henkilöstön osaamista asiakkaan tarpeiden mukaisesti. Yrityksellä menee hyvin ja töitä riittää.

X-files on kuulu yrityskulttuuristaan ja johtamistavastaan. Matala hierarkia, itseohjautuvuus, vähäinen byrokratia ja avoimuus ovat yrityksen toimintaa leimaavia piirteitä. Työntekijät voivat valita omat projektinsa, ja projektitiimi organisoii työnsä hyvin itsenäisesti. Projektitiimi valitsee keskuudestaan, kuka toimii projektipäällikkönä ja näin vastaa projektin hallinnoinnista ja asiakasvuorovaikutuksesta. Virallisia esimiehiä yrityksessä ei sen sijaan ole. Yrityksen kaksi omistajaa toimivat yrityksen toimitusjohtajana ja teknologiakohtajana, mutta myös muut työntekijät voivat osallistua yrityksen strategiseen kehitystyöhön, myyntiin ja markkinointiin niin halutessaan. Yrityksen omistajien motto yrityksen toiminnalle onkin "vapaus

ja vastuu”: yksilöt saavat toteuttaa itseään vapaasti ja yrityksen taholta tulee hyvin vähän rajoitteita erilaisiin toimintamalleihin. Tuloksia seurataan, mutta keinot tuloksen tekemiseen on hyvin väljästi määriteltäviä. Kaikki työntekijät viihtyvät yrityksessä, ja kaikki esille tulleet ongelmat ja huolenaiheet on yrityksessä pystytty ratkaisemaan yhdessä keskustellen ja iteratiivisesti ratkaisuja kehittämällä.

X-filesin omistajat ovat päättäneet kasvattaa yritystä yritysostojen kautta. Ensimmäinen suurempi ostos on ohjelmistoyritys Serveri, joka on 30 hengen ohjelmistotalo. Omistajien laskelmien mukaan onnistuneen yritysfuusion seurauksena syntyvä palveluiden skaalautuminen mahdollistaa siis merkittävän kasvun, jos vain Serverin ohjelmisto pystytään onnistuneesti integroimaan toimimaan yhdessä X-filesin omien ohjelmistojen kanssa.

Serveri on kuitenkin monella tapaa melko erilainen yritys kuin X-files. Serveri on perustettu 20 vuotta sitten. Serverissä on selkeästi määritellyt esimiehet sekä pysyvät kehitystiimit, joissa on selkeä ja suhteellisen muuttumaton työnjako. Jokainen kehitystiimi on erikoistunut kehittämään tiettyä ohjelmiston osa-aluetta. Esimies ohjaa tiimin toimintaa vahvasti ja raportoi tiimin tekemisistä yrityksen johtoryhmälle. Toimitusjohtajasta, teknologiajohtajasta, talousjohtajasta sekä myynti- ja markkinointijohtajasta koostuva johtoryhmä toimii tiiviisti yhdessä mutta päätöksenteko ei ole ollut avointa muille työntekijöille. Serverin entinen omistaja ja toimitusjohtaja ei siirry työskentelemään X-filesiin vaan jää eläkkeelle. Muut johtajat ovat kuitenkin suhteellisen nuoria ja vaikuttavat innostuneilta mahdollisuudesta päästä mukaan alalla tunnettuun ja kasvavaan yritykseen.

X-filesin omistajat pyytävät sinua tekemään analyysin yritysfuusion onnistumiseen vaikuttavista sosiaalisista ja organisatorisista tekijöistä. He pyytävät sinua erityisesti pohtimaan, kannattaako X-filesin ja Serverin toimintatavat pyrkiä yhdenmukaistamaan, vai missä määrin toimintojen erityispiirteet tulisi säilyttää.

Valitse seuraavista kaksi teoreettista näkökulmaa, joihin pohjaat analyysisi:

- Organisaatiokulttuuri
- Organisaatorakenne
- Organisaation muutosmallit (*models of organizational change*)
- Muutosvastarinta (*resistance to change*)

Kirjoita niin että lukija ymmärtää vastauksesi, vaikkei tuntisi käyttämiäsi teorioita. Jaottele vastauksesi seuraavasti:

- a) Kuvaille helpottajuisesti valitsemiesi teoreettisten näkökulmien pääkohdat. (6 pistettä)
- b) Perustele, miksi juuri nämä näkökulmat auttavat sinua analyysisi tekemisessä. (2 pistettä)
- c) Sovella valitsemiesi teoreettisia näkökulmia pohtiessasi X-filesin ja Serverin yritysfuusion onnistumismahdollisuuksia sosiaalisten ja organisatoristen tekijöiden näkökulmasta. (8 pistettä)
- d) Anna ehdotuksesi siitä, kannattaako yritysfuusion toteutuessa X-filesin ja Serverin toimintatapoja ryhtyä yhdenmukaistamaan. Kuvaa, miten X-filesin omistajien tulisi tilanteessa edetä. (4 pistettä)