

TU-53.1100 Työpsykologian ja johtamisen perusteet //  
Basics of Work Psychology and Leadership

Tentti / Exam

8.4.2006

Kirjoita jokaiseen vastauspaperiin seuraavat tiedot:

- Päivämäärä
- Nimesi
- TKK:n opiskelijanumerosi tarkistuskirjaimineen
- Opiskelupaikkasi/Osastosi
- Pakollisen harjoitustyön suorittamislukukausi
- Lukukausi, jolloin teit pakolliset luentopäiväkirjat (TU-53.1100)
- Kurssi jota suoritat (TU-53.100 / TU-53.1100)

**Palauta myös kysymyspaperi**

Please write the following information on every paper you return:

- Date
- Your name
- Your student number
- Your department/university
- The semester when you did the compulsory assignment
- The semester when you did the lecture diaries (TU-53.1100)
- The course you are taking (TU-53.100 / TU-53.1100)

**Return the question paper**

TENTTI / EXAM

Tentissä on kaksi osiota, joiden pisteet skaalataan niin, että molemmat osiot vaikuttavat kokonaispisteisiin yhtä paljon.

There are two parts in this exam. The points are scaled in such a way that each part contributes 50% to the total points.

Tämä tentti arvostellaan kurssikirjan Buchanan & Huczynski: *Organizational Behaviour* perusteella.

Exam is graded on the basis of the course book Buchanan & Huczynski: *Organizational Behaviour*.

## OSIO 1: MONIVALINTA / PART 1: MULTIPLE CHOISE

Läpäistäksesi tentin tulee sinun saada vähintään 6 pistettä tästä osiosta. (5,5 ei riitä)  
In order to pass the exam you must get at least 6 points from this part. (5,5 is not enough)

Oikeasta vastauksesta saa yhden pisteen ja väärästä vastauksesta menettää puoli pistettä.  
Vastaamatta jättämisestä ei saa eikä menetä yhtään pistettä.  
You get one point from each correct answer and you lose half a point from every wrong answer. If you don't answer a question you get zero points from that question.

Kirjaa vastauksesi vastauspaperille alla olevan mullin mukaisessa muodossa.  
Write your answers to the answering paper in a form shown below.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
A	B	C	D	A	B	B	A	C	
10	11	12	13	14	15	16	17	18	
C	A	B	C	D	A	B	B	A	

**Valitse oikea vaihtoehto // Choose the correct alternative**

1. Max Weber distinguished three types of authority which he named traditional, charismatic and \_\_\_\_\_. // Max Weber tunnisti kolme eri auktoriteettityyppiä, jotka hän nimesi perinteiseksi, karismaattiseksi ja \_\_\_\_\_.
  - A. Strategic / Strategiseksi
  - B. Empirical / Empiiriseksi
  - C. Legitimate / Legitiimiksi
  - D. Structural / Rakenteelliseksi
  - E. Official / Viralliseksi
2. Frederick Taylor's explanation as to why a 500% increase in productivity only led workers receiving a 50% wage increase under scientific management was that:  
// Taylorin selitys sille, miksi tieteellistä liikkejohtoa soveltamalla saatu 500% kasvu tuottavuudessa johti vain 50% palkankorotuksiin työntekijöille oli:
  - A. Lower wage increases had to take into account the extra training workers received. // Palkankorotuksissa piti ottaa huomioon työntekijöiden saama ylimääräinen koulutus.
  - B. More 'high class men' were available for employment than jobs available. // "Kunnon työmiehiä" oli työllistettävissä enemmän kuin työpaikkoja oli tarjolla.
  - C. Government taxes on increased company profits had to be paid. // Kasvaneista voitoista piti maksaa veroja.
  - D. Workers expended less effort in achieving the higher output. // Työntekijät saavuttivat korkeampia tuloksia vähemmällä vaivalla.
  - E. Increased profits had to be returned to shareholders as dividends. // Kasvaneet voitot piti jakaa osinkoina omistajille.

3. Sven is a factory worker who has a secure, well-paid job. He performs the same work tasks daily. He finds the work mundane, but is regularly praised for his output by his supervisor. He owns his house which he shares with his wife and children. They rarely want for anything and they have a comfortable lifestyle. Despite this, Sven feels dissatisfied. Which of Maslow's innate needs is he lacking? // Sven on tehdastyöläinen, jolla on turvallinen ja hyvin palkattu työ. Hän toistaa päivittäin samoja työtehtäviä. Hän pitää työtään arkipäiväisenä, mutta saa säännöllisesti kehuja esimiehiltään. Sven omistaa talonsa, jonka hän jakaa vaimonsa ja lastensa kanssa. Heillä on mukava elämäntyyli ja he haluavat harvoin mitään. Huolimatta tästä kaikesta, Sven tuntee itsensä tyytymättömäksi. Minkä (Maslowin tarvehierarkian) tarpeen tyydyttämättömyydestä on kyse?
- Biological // Biologisen
  - Safety // Turvallisuuden
  - Esteem // Arvostuksen
  - Self-actualization // Itsensä toteuttamisen
  - Affiliation // Liittymisen
4. Devil's advocate' and 'dialectic method' are examples of conflict \_\_\_\_\_ devices: // "Paholaisen asianajaja" ja "vuoropuhelu metodi" ovat esimerkkejä konfliktin \_\_\_\_\_ keinoista:
- Stimulation // Stimulointi
  - Acceleration // Kiihdytys
  - Motivation // Motivointi
  - Inspiration // Inspiointi
  - Resolution // Ratkaisu
5. Which of the following is NOT a characteristic of the cognitive learning approach? // Mikä seuraavista EI OLE kognitiivisen oppimiskäsityksen piirre?
- Considers behaviour to be determined by learned consequences of muscle movements. // Sen mukaan käytös määräytyy eri liikesarjojen aikaisemmin opittujen seurausten perusteella.
  - Studies both observable behaviour and mental process. // Tutkii sekä näkyvää käytöstä, että mentaalisia prosesseja.
  - States that people learn both cognitive structures and alternative ways of achieving goals. // Toteaa, että ihmiset oppivat sekä kognitiivisia rakenteita, että vaihtelevia tapoja tavoitteiden saavuttamiseen.
  - Considers behaviour to be determined by memory, mental processes and expectations. // Toteaa, että käytös määräytyy muistojen, mentaalisten prosessien ja odotusten perusteella.
  - Believes that problem-solving also involves insight and understanding. // Uskoo, että ongelmanratkaisuun sisältyy myös oivalluksia ja ymmärrystä.
6. The *mode of thinking* which focuses on how language is used symbolically and selectively to construct version of 'truth' and 'reality' is called: // Ajattelusuuntausta, joka keskittyy siihen kuinka kieltä käytetään symbolisesti ja harkiten muodostamaan erilaisia versioita 'totuudesta' ja 'todellisuudesta', kutsutaan:
- Sophism // Sofismi
  - Positivism // Positivismi
  - Functionalism // Funktionalismi
  - Relativism // Relativismi
  - Postmodernism // Postmodernismi

7. To be defined as an organization, an entity needs to possess *social arrangements, collective goals* and: // Jotta kokonaisuutta voitaisiin kutsua organisaatioksi, sillä on oltava sosiaalisia sopimuksia ja tapoja, kollektiiviset tavoitteet ja:
- Adjustment capability. // Mukautumiskykyä.
  - Controlled performance. // Kontrolloitua suorittamista.
  - Friendly employee relations. // Ystävälliset työntekijäsuhteet.
  - Diffused responsibility. // Jakautunut vastuu.
  - Bargaining flexibility. // Neuvottelujoustavuus.
8. Research and writings about the change agent, suggest that successful implementation of organizational change is dependent on: // Muutosagentteja koskevat tutkimukset ja kirjoitukset ehdottavat, että onnistunut organisaatiomuutos on riippuvainen:
- Understanding the content of change rather than process. // Muutoksen sisällön ymmärtämisestä, ei niinkään muutosprosessin.
  - Possessing and applying traditional management skills. // Perinteisten management-johtamistaitojen olemassaolosta ja käytöstä.
  - Annual identification and implementation of change. // Muutoksen vuosittaisesta tunnistamisesta ja implementoimisesta.
  - Successfully dealing with people and organizational politics. // Onnistunutta toimintaa ihmisten ja organisaation politiikan suhteen.
  - Several change agents working together collectively as a team. // Useiden muutosagenttejen kollektiivisesta yhteistyöstä tiimissä.
9. Which of the following is NOT an OD value? // Mikä seuraavista EI kuulu OD-liikkeen arvoihin?
- Organization profitability is the primary goal. // Organisaation voitollisuus on päätavoite.
  - Bureaucracy is bad, and should be replaced. // Byrokratia on pahasta ja se pitäisi korvata.
  - Communications should be open and conflict should be tested. // Kommunikaation pitäisi olla avointa ja konflikteja pitäisi kohdata.
  - Mutual trust, honesty and openness should prevail. // Molemminpuolisen luottamuksen, rehellisyyden ja avoimuuden pitäisi vallita.
  - Workers at all levels in the hierarchy should contribute to decisions. // Kaikkien hierarkiatasojen työntekijöiden tulisi osallistua päätöksentekoon.
10. An examination consisted of four questions which were based on the lectures of both Dr Jekyll and of Mr Hyde. Initially, the two decided to mark half of the exam papers each. However, they found it was taking a long time since each lecturer was unfamiliar with the other's questions. They decided to just mark their own questions, which proved to be both quicker and produced more accurate marks. This was an example of: // Tentti koostui neljästä Dr Jekyllin ja Mr Hyden pitämiin luentoihin pohjautuvasta kysymyksestä. Aluksi he päättivät, että kumpikin tarkastaa puolet tenteistä kokonaan. He huomasivat kuitenkin, että kokeiden tarkistaminen oli hidasta, sillä kumpikaan luennoitsija ei hallinnut toisen laatimia kysymyksiä erityisen hyvin. Niinpä he päättivät tarkastaa vain omat kysymyksensä, joka osoittautui nopeammaksi ja tarkemmaksi tavaksi. Tämä on esimerkki:
- Job specialization. // Työn erikoistamisesta.
  - Time and motion study // Aika- ja liiketutkimuksesta
  - Job simplification // Työn yksinkertaistamisesta
  - Functional foremanship // Funktionaalista esimiestyöstä
  - Systematic soldiering // Systemaattisesta työpanoksen rajoittamisesta.

11. The leadership theory that asserts that leaders are born with personality traits that allow them to take power, irrespective of the context, is called \_\_\_\_\_ -theory: // Johtamisteoriaa, joka esittää, että johtajuus ja kyky johtaa riippuvat synnynnäisistä ominaisuuksista ja persoonallisuuden piirteistä, johtamistilanteen ympäristöstä riippumatta, kutsutaan \_\_\_\_\_-teoriaksi.
- Intrinsic ability // Sisäinen kyky
  - Great man // Suurmies
  - Inspiration // Inspiraatio
  - Natural attribute // Luonnollinen kyky
  - Contingency // Kontingenssi
12. The frame of reference on conflict that assumes a commonality of interests between organizational employees, managers and shareholders is: // Miksi kutsutaan sitä konfliktiviitekehystä, joka olettaa, että työntekijöiden, johtajien ja osakkeenomistajien intressit (hyödyt) ovat yhtenevät:
- Unitarism // Unitarismi
  - Pluralist // Pluralismi
  - Radical // Radikaali
  - Interactional // Interaktionaalinen
  - Functional // Funktionaalinen
13. Max Weber distinguishes the characteristics of bureaucracy. Which one of the following was NOT among them? // Max Weber erottelee byrokratian ominaisuudet. Mikä seuraavista EI OLE niiden joukossa?
- Job specialization // Työtehtävien erikoistuminen
  - Recording // Kirjaaminen
  - Employment career // Työura
  - Spontaneous creativity // Spontaani luovuus
  - Hierarchy of authority // Hierarkkinen auktoriteetti
14. Which of the following is NOT a characteristic of McDonaldization? // Mikä seuraavista EI OLE McDonaldisaation ominaisuus?
- Control // Kontrolli
  - Flexibility // Joustavuus
  - Efficiency // Tehokkuus
  - Calculability // Laskettavuus
  - Predictability // Ennustettavuus
15. The interviewer took one look at the candidate's yellow-dyed hair, and instantly decided that this type of person would neither fit into the company's culture or perform effectively in his job. This is an example of: // Haastattelija vilkaisi ehdokkaan keltaiseksi värjättyjä hiuksia ja päätti välittömästi, ettei tämän kaltainen henkilö sovi yhtiön kulttuuriin tai suoriudu tehtävistään tehokkaasti. Tämä on esimerkki:
- Halo effect // Halo-efekti
  - Self-actualization // Itsensä toteuttamisesta
  - Socialization // Sosialisatiosta
  - Psychometrics // Psykometriasta
  - Positive reinforcement // Positiivisesta vahvistamisesta

16. You find yourself in a room sitting in a group with other participants, but without an agenda or discussion topic. Soon, the group members begin discussing how they interact with each other, and start providing one another with feedback. This is the OD technique of: // Istut huoneessa muiden osallistujien kanssa ilman keskusteluaiheita tai -agenda. Pian ryhmän jäsenet aloittavat keskustelun siitä, miten vuorovaikuttavat toistensa kanssa ja alkavat antaa toisilleen palautetta. Tätä OD-tekniikkaa kutsutaan:
- A. Sensitivity training // Sensitivity training
  - B. Force field analysis // Voimakenttäanalyysi
  - C. Survey feedback // Kyselypalaute
  - D. Process consultation // Prosessi konsultointi
  - E. Action research // Toimintatutkimus
17. The engineer repairs a faulty photocopier by consulting his maintenance manual. What form of knowledge is this? // Insinööri korjaa rikkiäisen kopiokoneen huolto-ohjekirjan avulla. Minkä tyyppistä tietoa hän käyttää hyväkseen?
- A. Tacit // Hiljaista
  - B. Explicit // Eksplisiittistä
  - C. Intrinsic // Sisäistä
  - D. Extrinsic // Ulkoista
  - E. Concurrent // Samanaikaista
18. The leadership theory that holds that managers must diagnose an organizational context to decide which of their behaviours would 'fit best' is called: // Johtamisteoriaa, jonka mukaan johtajien pitää arvioida organisaation toimintaympäristöä voidakseen päättää minkälainen toiminta sopisi parhaiten tilanteeseen, kutsutaan:
- A. Capability // Kyvykkyys
  - B. Propensity // Taipumus
  - C. Contingency // Kontingenssi
  - D. Responsibility // Vastuu
  - E. Reliability // Luotettavuus



## OSIO 2: ESSEET // PART 2: ESSAYS

Kirjoita essee-vastaukset alla oleviin kysymyksiin. **Keskity olennaisiin asioihin ja vältä jaarittelua.** Voit vastata suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi.

Please answer the following questions in full sentences. **Please keep focused on relevant matters.** You may answer in Finnish, Swedish or English.

1. In what ways can conflicts be seen as necessary and useful in organizations? In what kind of situations should we adopt an avoiding approach to conflicts, and when should we take a collaborative approach?  
// Millä tavoin konfliktit voidaan nähdä hyödyllisinä organisaatioissa?  
Minkälaisissa tilanteissa kannattaa valita välttelevä (avoiding) suhtautumistapa ja minkälaisissa tilanteissa yhteistyöhön (collaborative) pyrkivä lähestymistapa?
2. What are the main barriers to effective communication, and how can these barriers be overcome? // Mitkä ovat onnistuneen kommunikaation tärkeimmät esteet ja miten nämä esteet voidaan ylittää?

*Ole myös ystävällinen ja käy täyttämässä kurssin palautelomake, joka löytyy kurssin kotisivulta.*

*Please fill in the course feedback form. You can find a link to the form on the course web page.*