Sitzplatz.-Nr.: _____

Name: _____Vorname: _____ Matr.-Nr.: _____

BERGISCHE UNIVERSITÄT WUPPERTAL
Fakultät für Wirtschaftswissenschaft –
Schumpeter School of Business and Economics

Gemeinsamer Prüfungsausschuss

Klausuraufgaben

Master of Science Wirtschaftswissenschaft
Betriebswirtschaftslehre
MWiWi 1.8: Management von Handlungen

Integrierter Studiengang Wirtschaftswissenschaft
Hauptprüfung

Prüfer: Univ.-Prof. Dr. Michael J. Fallgatter

Prüfungstag: 20.09.2021

erlaubte Hilfsmittel: **keine**

Es sind **drei** von vier Aufgaben zu bearbeiten. Die Fragen sind gleichgewichtet.
Falls alle vier Aufgaben bearbeitet werden, können nur die Aufgaben Nr. 1 bis Nr. 3 gewertet werden.

Bearbeiten Sie alle Aufgaben auf dem Klausurpapier.
Antworten auf dem Aufgabenbogen werden nicht bewertet.

Bei Unklarheiten in der Aufgabenstellung beschreiben Sie diese und treffen zur weiteren Bearbeitung der Aufgabe sinnvolle Annahmen.

Die Klausur besteht mit dem Deckblatt aus insgesamt **3 (drei)** Seiten.

Ich erkläre, dass ich gesundheitlich in der Lage bin, diese Klausur zu bearbeiten und derzeit keine erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorliegen, die sich auf meine Leistungsfähigkeit auswirken.
Mir ist bekannt, dass ich mein Recht auf Rücktritt aus Krankheitsgründen verwirke, wenn ich im Bewusstsein einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eine Klausur antrete.

Unterschrift: _____

Aufgabe Nr. 1

a) Erläutern Sie kurz, weshalb die Kultur eines Unternehmens historisch gewachsen ist. [ca. 5 Minuten]
b) Was kennzeichnet eine starke Unternehmenskultur? Erläutern Sie zudem jeweils drei positive und negative Wirkungen einer starken Unternehmenskultur [ca. 13 Minuten].
c) Stellen Sie anhand eines selbstgewählten Beispiels zwei gegenläufige Subkulturen in einem Unternehmen dar. Beziehen Sie Ihre Überlegungen dabei auf das 3-Ebenen-Modell nach Schein (1985). [ca. 12 Minuten]

Aufgabe Nr. 2

a) Beschreiben Sie kurz, wie sich die vertikale von der horizontalen Differenzierung unterscheidet. [ca. 4 Minuten]
b) Nehmen Sie zur folgenden Aussage kurz Stellung: „Die Architektur eines Gebäudes ist im Rahmen der organisatorischen Integration zu vernachlässigen." [ca. 6 Minuten]
c) Erläutern Sie mögliche Zusammenhänge der generischen Strukturbalancen und den Beweggründen des Handelns anhand von Beispielen. [ca. 20 Minuten]

Aufgabe Nr. 3

a) Was sind laut Chester Barnard (1938) Indifferenzzonen und wie entstehen sie? [ca. 6 Minuten]
b) Formulieren Sie für Indifferenzzonen zwei „Je…, desto…" Sätze. Verwenden Sie in einem Satz den Begriff „Dienst nach Vorschrift" und in dem anderen Satz den Begriff „unbezahlte Überstunden". [ca. 4 Minuten]

Bitte lesen Sie zunächst den folgenden Fall:

> In einem Meeting der Geschäftsführung und den Führungskräften eines Unternehmens kommt zu einer grundlegenden Diskussion über die Leistungsbereitschaft von Mitarbeitenden der Marketingabteilung. Die Marketing-Verantwortliche berichtet der Geschäftsführung über ihre Beobachtungen: „Viele haben ganz offensichtlich innerlich gekündigt. Ich habe schon vor zwei Jahren davor gewarnt, als wir mehr internen Wettbewerb entfachen wollten und dafür die mittelfristige Karriereplanung einstellten." Es folgen ausgiebige Schilderungen von anderen Führungskräften, dass Mitarbeitende alle Aufgaben mit einem rechtlich nicht zu beanstandendem Minimalaufwand durchführten. Zudem bewirken Bitten als auch strenge Aufforderungen zur Beschleunigung von Analysen, Kalkulationen und Kundenreklamationen nichts. Die Geschäftsführung ist schockiert: Das kann das ganze Unternehmen gefährden! Wir müssen dringend etwas tun!"

c) Erläutern Sie der Geschäftsführung verschiedene Vorschläge, wie die Indifferenzzonen der Mitarbeitenden ausgedehnt werden können. [ca. 20 Minuten]

Aufgabe Nr. 4

Bitte lesen Sie zunächst den folgenden Fall:

> Volvo hat Ende der 1980er Jahre das „Reflective Production System“ im Produktionswerk im schwedischen Uddevalla eingeführt. Dabei arbeitete eine Gruppe von neun Mitarbeitenden jeweils in einem Team an der gesamten Produktion von jeweils einem Auto. Statt einer klassischen Fließbandstruktur befinden sich die Autos den gesamten Produktionsprozess über an festen Orten. Mitarbeitende bewegen sich um die Karosserie herum und führen ihre verschiedenen Aufgaben bei der Montage aus. Dabei wird die gleiche Aufgabe in geringerer Häufigkeit von denselben Mitarbeitenden ausgeführt. Kennzeichnend ist zudem, dass alle nötigen Arbeitsschritte von den Teams autonom verwaltet und verantwortet werden. Führungskräfte greifen in der Regel nicht ein, da sich die Teams intern selbst kontrollieren.

a) Welche Personalstrategien lassen sich dem Fall zuordnen? Begründen Sie Ihre Antwort. [ca. 5 Minuten]
b) Welche Probleme bei der Leistungsbeurteilung können sich bei einer derartigen Arbeitsstruktur ergeben? Welche kognitiven Verzerrungen könnten zusätzlich vorliegen? [ca. 10 Minuten]
c) Wie lässt sich das Motivationspotenzial eines solchen Arbeitsplatzes anhand des Job-Characteristics-Models erklären? [ca. 15 Minuten]

Viel Erfolg!