

Personeel & organisatie

Examen 18 januari 2020

40 meerkeuzevragen zonder giscorrectie (25/40 nodig om te slagen)

- Bipolariteiten OB: mens-organisatie ; wetenschap-praktijk
- Meeste hits en schrijfwijze Organizational behavior, organisational behaviour...
- Model van Lewin: man-vrouw groep (B) → Y
- Stellingen over reflective practitioner
- Wat is GEEN principe van scientific mgmt?
- Op welke stroming volgt HRM?
 - a) Scientific mgmt
 - b) administratieve benadering
 - c) revisionisme
 - d) human-relations beweging
- Link Herzberg, Maslow en XY-theorie
- Tekstje en dan 'welk soort leiderschap'
- Wat is joint optimization: sociaal systeem en technische systeem samenbrengen:
- CAO betekenis
- werkbaarheidsmonitor
- Michigan versus Harvardmodel
- welke stellingen passen bij 'strategische partner' (model van Ulrich)
- welk soort onderzoek?
- RIASEC → welke 2 zitten verder van elkaar
- Big Five: welke moet je P x J doen?
- supplementair / complementair en fit / gap
- op welk vlak komt OCAI-test niet zo goed overeen met Quinn's concurrerende waarden
- 4 OCAI testen (schema's) welk past het beste bij het tekstje
- Correlatietabel → daarover vragen
- wat is het gevaar voor ASA? antwoord: hoge calculativiteit
- vraag over predictieve validiteit
- wat is het meest gebruikte bekrachtigingsschema: vast-tijdsinterval en grootste impact: variabel-ratio interval
- model Hackman & Oldham: wat is mediërend en wat is moderatie
- soorten organizational justice: welke soorten worden in het tekstje geschreven
- Brannick: volgorde (position, duty...)
- Karasek: kenmerken uitdagend werk
- werkbaar werk: welke balkjes zijn samen 100% rood/groen/geel...

EXAMEN 2021 JANUARI

Antwoorden gebaseerd op eigen redenering, verbetering niet ontvangen van prof

- Volgende twee citaten geven weer waar OB over gaat.
'OB seeks to improve organizational effectiveness and the quality of life at work'.
'OB applies the scientific method to practical managerial problems'.
=> Meer bepaald geven ze weer binnen welke twee bipolariteiten OB kan worden gesitueerd.
Om welke twee polariteiten gaat het?
A) Mens-praktijk en doelen-middelen
B) **Mens-organisatie en wetenschap-praktijk**
C) effectiviteit-efficiëntie en productiviteit-performantie
D) effectiviteit-productiviteit en efficiëntie-performantie
- OB kan in het Engels voluit op 4 manieren worden geschreven. Welke is correct geschreven volgens APA-richtlijnen en is geschreven door een of meerdere professoren van een Amerikaanse Universiteit?
A) Robbins, Stephan, P., & Judge, T.A. (2010). *Essentials of Organizational Behavior*. XXXX: Pearson
B) Mullins, L. (2018). *Management and organizational behaviour*. XXXX: Prentice Hall.
C) **Johnson, S.T., & Harvey, L.A. (2010). *Handbook of Organizational Behavior*. XXXX: Pearson.**
D) D) Mowrer, K. (2007). *Management and organisational behaviour*. XXXX: Prentice Hall.
- 'Vzw Zeverrock is een organisatie die jaarlijks een muziekfestival organiseert. Ze heeft 10 vaste medewerkers en daarnaast ook jaarlijks 150 tijdelijke medewerkers en 100 vrijwilligers in dienst die zorgden ook dit jaar voor een quasi feilloze organisatie'. In deze zin wordt het woord 'organisatie' gebruikt in de betekenis van:
A) **Een entiteit en een proces**
B) entiteit
C) proces
D) geen van beide
- Welke uitspraak met betrekking tot het concept 'reflective practitioner' is FOUT?
A) Opvatting over de rp is verzoenbaar met een ruime invulling van het concept EBMgt
B) De opvatting over de rp staat haaks op een enge invulling van het concept EBMgt
C) De opvatting over de rp werd bedacht door Donald Schön.
D) **Reflectie kan volgens de voorstanders van de rp-benadering pas starten als de resultaten van de gevoerde acties bekend zijn.**
- Op welke stroming binnen het klassieke managementdenken geeft Charlie Chaplin kritiek met zijn film *Modern Times*?
=> Het Taylorisme
- Op welke manier sluit Herzberg's 2-factorentheorie aan bij zowel Maslow als McGregor?
A) **Bij maslow door te stellen dat echte motivatie overeenstemt met de twee hoogste behoeften van maslow, bij de theorie y van mcgregor**
B) Bij maslow door te stellen dat echte motivatie met de drie hoogste behoeften van maslow, bij de theorie y van mc gregor
C) bij maslow door te stellen dat... met de twee hoogste behoeften van maslow, bij theorie x van mc
D) bIJ maslow ... de drie hoogste behoeften van maslow, bij theorie y van mc

- Het verzoenen van de drang naar efficiëntie van productiesysteem en de kwaliteit van de arbeid is een belangrijke uitdaging. Welke benadering binnen arbeidssociologie nam deze uitdaging op en wat was daarbij het belangrijkste principe?
 - A) Sociotechniek met als principe 'entropie'
 - B) Resource Based View als principe triple bottom line
 - C) sociotechniek met principe joint optimization (zou het niet dit moeten zijn?: ik denk het ook)
 - D) RBV als principe 'entropie'.

- We kunnen het Harvard model soft noemen maar ook breed. Dat heeft te maken met het feit dat het model een aantal elementen extra bevat die geen doel uitmaken van Michiganmodel. Om welke extra elementen gaat het dan: 1) Erkennen van de behoeften van de alle stakeholders, 2) aandacht voor de wijze waarop het werk als systeem wordt georganiseerd, 3) Individueel welzijn als resultaat domein naast organisatie-effectiviteit, 4) Impact op de samenleving als resultaat domein, 5) Commitment als belangrijke uitkomst van een HR-beleid.

=> ALLE 5 zijn extra, vergeleken met Michigan Benadering.

- Een onderzoeker heeft een instrument ontwikkeld om bij kandidaat-politie officers hun integriteit te meten. De eerste versie van deze test bestaat uit 40 items. Die test werd vanaf 2012 afgenomen bij aanwerving en bevordering. Elk personeelslid wordt ook om de twee jaar geëvalueerd door zijn of haar meerdere. De resultaten van de integriteitstest worden dit jaar gekoppeld aan de personeelsevaluatie gegevens van 2017 en 2018. Het gaat hier om het nagaan van:
 - A) Test-hertest validiteit
 - B) Test-hertest betrouwbaarheid
 - C) Predictieve validiteit
 - D) Predictieve betrouwbaarheid

- Welke aanbevelingen kan je op basis van de meta-analyse van Schmidt en Hunter formuleren met betrekking tot het gebruik van selectiemethoden?
 1. Als je de kans op goede preies wil verhogen kan je maar beter jongere mensen aanwerven;
 2. Een intelligentietest afnemen blijft in vele gevallen nuttig
 3. Mensen observeren terwijl ze taken uitvoeren die in de functie waarvoor ze solliciteren zitten, is nuttig
 4. Je laat de sollicitatiebrieven best door een ervaren grafoloog beoordelen,
 5. Een spontane babbel over interesses en hobby's is beter dan een saai
 6. Als je een persoonlijkheidstest gebruikt meet je in elk geval best 'extraversie'. (Weet iemand dit?) = conscientieusheid
 - A) 2,3 en 6 zijn juist (ik denk dit)
 - B) 2,3,4 en 6 zijn juist
 - C) 1,2 en 5 zijn juist
 - D) 2 en 3 zijn juist (ik vermoed dat het dit is, aangezien leeftijd en graphologie een slechte correlatie hebben) en er "gewetensvolheid" wordt gegeven en niet extraversie.

- Een veelgemaakte fout in selectiegesprekken is het zogenaamde Halo-effect. Wat is dat?
 - A) Van zodra men 1 positieve eigenschap opmerk zal men alles wat erna komt bij dezelfde sollicitant ook positief inschatten
 - B) Van zodra men 1 negatieve eigenschap...
 - C) Van zodra men 1 sollicitant positief heeft bevonden, zal men alle andere minder positief beoordelen.
 - D) Van zodra men 1 sollicitant negatief heeft bevonden, zal men diegene die er net na komt overdreven positief beoordelen.

- Randstad ging na welke zoek- en vindkanalen sollicitanten gebruiken om werk te zoeken en te vinden. De gerapporteerde percentages voor respectievelijk de zoek- en vindkanalen zijn echter moeilijk te vergelijken. Waarom?
 - A) Omdat bij de bevraging een ander soort Likert Schaal werd gebruikt naargelang het ging om vind- of zoekkanalen.
 - B) Omdat de steekproef voor beide gemeten aspecten verschilde
 - C) Omdat bij vindkanalen meerdere antwoorden konden worden aangekruist
 - D) Omdat het aantal woorden dat men kon aankruisen verschilde naargelang het ging om vind of zoekkanalen.
- Om de premies van de treinbegeleiders te evalueren wordt geregistreerd hoeveel controles hij of zij uitvoert tijdens een rit. Een aantal treinbegeleiders proberen heel snel aan een groot aantal controles te komen door vooral op de Noord-Zuidas heel veel controles te doen op korte tijd. De promotiekansen van een treinbegeleider worden enkel op basis van deze meting bepaald. Wat is hier het probleem?
 - A) Deficiency en contamination (is dit juist?)
 - B) Enkel contamination
 - C) enkel deficiency ik denk dit, nee het is wel degelijk A
 - D) geen van beide
- De relatie tussen jezelf en jouw partner loopt op de klippen omdat uit het gedrag van jouw partner pas na enkel maanden blijkt dat jullie beiden heel andere opvattingen hebben over vrijheid binnen een relatie. Waar situeert zich dit probleem?
 - A) Problemen met procedurele billijkheid
 - B) Problemen met het psychologisch contract
 - C) Problemen met joint optimisation
 - D) Problemen met het calculatief commitment
- Lars heeft gekozen om bij Google te gaan werken. Op basis van informatie van de personeelsadvertenties had hij namelijk een heel positief beeld over de werksfeer daar die vooral zou getuigen van 'vrijheid en blijheid'. Dat valt in realiteit echter ferm tegen. Waar situeert zich dit probleem?
 - A) Een probleem met strategisch alignment als gevolg van een niet correcte product branding
 - B) En probleem met het strategische alignment als gevolg van een niet correcte employer branding
 - C) Een probleem met het psychologisch contract als gevolg van een niet correcte product branding
 - D) Een probleem met het psychologisch contract als gevolg van een niet correcte employer branding.
- In het model van Holland staan zes beroepspersoonlijktypes. Het model geeft ook de onderlinge afstand weer. Welke ongelijkheid is fout?
 - A) afstand E-I > afstand S-C
 - B) afstand A-C > afstand C-I
 - C) afstand S-I > afstand E-C
 - D) afstand R-E > afstand S-I (Is dit niet het juiste antwoord?) ja

- Voor welke van de vijf persoonlijkheidstrekken van het Big Five Model geldt dat ze de arbeidspreies voorspellen voor beroepen en sectoren heen?
 - A) Alle vijf
 - B) Emotionele stabiliteit, Extraversie, Openheid en Vriendelijkheid
 - C) Extraversie, Openheid en Vriendelijkheid
 - D) **Consciëntieusheid en Emotionele stabiliteit**
- Wat zijn de voorwaarden opdat alle fasen van het ASA-model goed zouden worden doorlopen?
 - 1) Realistic job preview
 - 2) Valide en betrouwbare selectie instrumenten
 - 3) Hoge calculatieve betrokkenheid
- Een aantal werknemers stappen naar de vakbondsafgevaardigde omdat ze vinden dat de nieuwe CAO nog minder dan de oude garanties geeft op een rechtvaardige verdeling van inspanningen en opbrengsten. Maar ze kunnen niet echt concrete voorbeelden geven waaruit blijkt dat er inderdaad sprake is van een ongelijke verdeling van inspanningen en opbrengsten. Wat hen vooral stoort is dat hun leidinggevende het niet al te nauw neemt met de afspraken die in de CAO staan. Met welk soort rechtvaardigheid is er hier een probleem?
 - A) Met distributieve en relationele rechtvaardigheid (is het niet dit?)
 - B) Met distributieve rechtvaardigheid en procedurele rechtvaardigheid
 - C) **Met procedurele rechtvaardigheid en relationele rechtvaardigheid (niet zeker, zelf eens nakijken)**
 - D) Met distributieve, procedurele en relationele rechtvaardigheid
→ procedureel kan denk ik niet, want er staat "kunnen niet echt concrete voorbeelden geven"
dus procedureel is niet van toepassing toch?
- Quinn verdeelt acht leiderschapsrollen over de vier kwadranten van zijn concurrerende waardenmodel. Welke twee rollen horen thuis in bij het Human Relations Model?
 - A) Stimulator en innovator
 - B) Innovator en onderhandelaar
 - C) Onderhandelaar en coördinator
 - D) **Mentor en stimulator**
- Karasek spreekt van 'uitdagend werk' wanneer:
 - A) **Taakeisen hoog en regelmogelijkheden hoog zijn (niet zeker, zelf eens nakijken) juist**
 - B) Taakeisen hoog en regelmogelijkheden laag zijn
 - C) Taakeisen laag en regelmogelijkheden hoog zijn
 - D) Taakeisen laag en regelmogelijkheden laag zijn

- Je bent een HR manager en deze week ontvang je vijf kandidaten die solliciteren voor de functie als Project Manager, in de eerste fase screen je de CV's van de kandidaten om na te gaan of ze over de relevante opleiding en professionele vaardigheden beschikken. Daarna nodig je ze allemaal uit voor de tweede fase waarbij ze uitgenodigd worden voor een interviewgesprek waarin situationele en gedragsmatige vragen worden gesteld over hun interpersoonlijke vaardigheden en ervaringen. Tijdens de laatste fase worden alle kandidaten getest op cognitieve vaardigheid en wordt ook een taaltest afgenomen. Om in aanmerking te komen voor de functie van Project Manager moet de kandidaat idealiter in elke fase aan de vooropgestelde criteria beantwoorden. Welke aanpak pas je hier als bedrijf toe bij werving en selectieprocedure?
 - A) Meervoudig regressie
 - B) Meervoudige horden benadering
 - C) Meervoudige 'cutoffs' benadering
 - D) Voorspellende validatie
- Bij het ontwikkelen van een preiebeoordelingssysteem is het van belang dat de conceptuele en operationele criteria elkaar goed afdekken. Daarnaast is er nog een ander parameter van belang waarmee best rekening gehouden wordt. Die parameter heet controle. Wat wordt in deze context verstaan onder 'controle'?
 - A) De mate waarin de werknemer zelf verantwoordelijk kan gesteld worden voor de gemeten premie.
 - B) De mate waarin de supervisor de bevoegdheid en verantwoordelijkheid heeft om te controleren.
 - C) De mate waarin de uitkomst van de meting kan worden gerepliceerd.
 - D) De mate waarin de meetmethode verifieerbaar en transparant is
- In 1 van de oefeningen werd gevraagd de 30 items met cultuurkenmerken te linken aan de zes organisatiebeelden van het instrument Cultuurspiegels. 'Bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn duidelijk afgebakend' is 1 van de cultuurkenmerken. Bij welk organisatiebeeld van het Cultuurspiegel Model en bij welke type cultuur van de OCAI past dit item?
 - A) 'Systeem' en 'Machinebureaucratie'
 - B) 'Systeem' en 'Markt'
 - C) 'Specialisatie' en 'Hiërarchie'
 - D) 'Systeem' en 'Hiërarchie'
- Voor het nagaan van een mogelijke 'Adverse Impact' in de selectieprocedure kan men een vuistregel toepassen. Men kan echter ook een istische test uitvoeren uitgaande van de verhouding tussen de geselecteerden en niet-geselecteerden. Welke istische techniek?
 - A) Een Pearson-correlatie
 - B) Een F-test
 - C) Een T-test
 - D) Een Chi²-test
- De Vlaamse Overheid vindt het belangrijk om te bepalen 'wat men moet kunnen en kennen om een beroep uit te oefenen'. Hoe noemt men dat?
 - A) Beroepsprofiel
 - B) Competentiecluster
 - C) Beroepscompetentie
 - D) Beroepskwalificatie

- Bij de rapportering van de kwaliteit van de jobs in Vlaanderen wordt gebruik gemaakt van groene, oranje en rode balkjes. Welke balkjes zijn per definitie samen 100%?
 - A) Groen + oranje + rood
 - B) Groen + rood
 - C) Rood + oranje
 - D) Groen + oranje
- 'Voor het schatten van de welvaart van een aantal landen opgenomen in ons onderzoek gebruiken we het BNP van elk land zoals gerapporteerd door het internationaal Monetair Fonds'.
Bovenstaande zin is:
 - A) Een operationele definitie
 - B) Een conceptuele definitie
 - C) Een onderzoeksvraag
 - D) Een hypothese
- Marijke's cultuurvoorkeuren komen overeen met de waarden van de collega's van het bedrijf waar ze werkt.
Met welk concept en welke formule komt deze uitspraak overeen?
 - A) Complementaire fit, $(4 - (C_w - T_w))/4 \cdot 100$
 - B) Suplementaire fit, $(4 - (C_w - T_w))/4 \cdot 100$
 - C) Complementaire fit, $(4 - (T_p - T_w))/4 \cdot 100$
 - D) Suplementaire fit, $(4 - (T_p - T_w))/4 \cdot 100$