

**TENTAMEN PSB2-3**  
**OVERZICHT VAN HET VAKGEBIED**  
**ARBEIDS-, ORGANISATIE- EN PERSONEELSPSYCHOLOGIE**

**23 OKTOBER 2006, 9.00u.-11.00u., EXAMENHAL, 1e GELEGENHEID**

**NAAM:**

**STUDENTNUMMER:**

*Het komt wel eens voor dat een antwoordformulier zoek raakt. Daarom dient u uw antwoorden in te vullen op zowel dit vragenformulier als het bijgevoegde antwoordformulier.*

*Na afloop levert u twee formulieren in:*

- 1. Het vragenformulier*
- 2. Het antwoordformulier*

	<b>A=juist</b>	<b>B=onjuist</b>
1 De vier "principal functions" van management zijn "planning", "organizing", "leading" en "controlling".	juist	onjuist
2 De taak van personen met een zogenaamde "liaison" rol is dat zij zorg dragen voor een goed beeld van de organisatie naar buiten toe.	juist	onjuist
3 De mate van diversiteit in teams in organisaties wordt voornamelijk bepaald op basis van geslacht en etnische achtergrond.	juist	onjuist
4 McGregor's Theorie X stelt dat de mens van nature lui is en afkerig van werk.	juist	onjuist
5 Een contingentie-factor en een mediator zijn twee termen die naar hetzelfde verwijzen.	juist	onjuist
6 Het Demands-Control Model van Karasek stelt dat bij een toenemende werkdruk ("job demands") de gezondheidsklachten ("job strain") niet toenemen als men beschikt over voldoende regelmogelijkheden ("job control").	juist	onjuist

		<b>A=juist</b>	<b>B=onjuist</b>
7	De Hawthorne experimenten brachten aan het licht dat uitsluitend positieve aandacht geven aan werknemers (zoals informeren naar de gezondheid en het welbevinden) al een gunstige uitwerking heeft op de productiviteit.	juist	onjuist
8	Schneider's "attraction-selection-attrition (ASA) framework" stelt dat de werkomgeving de persoonlijkheid van werknemers mede vormgeeft.	juist	onjuist
9	Omdat werknemers met een externe "locus of control" vooral gericht zijn op hun omgeving, hebben ze minder begeleiding en sturing nodig dan werknemers met een interne "locus of control".	juist	onjuist
10	Cognitieve en fysieke vaardigheden ("abilities") zijn vooral een product van opleiding en training ("nurture"), en veel minder van "nature".	juist	onjuist
11	De hamvraag bij personeelsselectie is: "Welke gegevens over de persoon voorspellen daadwerkelijk toekomstig werkgedrag?"	juist	onjuist
12	Werknemers met een "performance-avoidance goal" zijn gericht op het vermijden van achteruitgang ten opzichte van eerdere, eigen werkprestaties.	juist	onjuist
13	In vergelijking met "work attitudes" zijn "work values" dieper in de persoon verankerd.	juist	onjuist
14	Belangrijke voorspellers van werktevredenheid zijn de persoonlijkheid van de werknemer, de werksituatie, en de sociale omgeving.	juist	onjuist
15	Herzberg's "Motivator-Hygiene Theory" beschrijft hoe de werktevredenheid kan variëren op een continue schaal die loopt van zeer ontevreden naar zeer tevreden.	juist	onjuist
16	De "Steady-State Theory" van werktevredenheid voorspelt dat een effect van een promotie of salarisverhoging op de werktevredenheid niet waarneembaar is.	juist	onjuist

		<b>A=juist</b>	<b>B=onjuist</b>
17	Voor bedrijven is het in het algemeen wenselijker dat werknemers hoog scoren op "continuance commitment" dan op "affective commitment".	juist	onjuist
18	Voor een organisatie zijn de totale financiële lasten voor het behoud, de werving, en het opleiden van personeel lager naarmate het verlooppercentage van personeel lager is.	juist	onjuist
19	Beoordelingen van personeel worden beïnvloed door schema's die beoordelaars hanteren, hun motivationele staat en stemming.	juist	onjuist
20	Er is sprake van een "primacy-effect" wanneer een sollicitant op basis van haar leuke uitstraling positieve oordelen krijgt op diverse andere aspecten.	juist	onjuist
21	Er is sprake van een contrast effect als een leidinggevende bij gemaakte fouten altijd de schuld legt bij haar medewerkers en niet kijkt naar de omstandigheden waaronder de fouten zijn gemaakt.	juist	onjuist
22	Onderzoek (Van Yperen et al.) laat zien dat wanneer anderen beter presteren, werknemers het rechtvaardiger vinden dat uitkomsten worden verdeeld op basis van het billijkheidsprincipe ("equity") dan op basis van het gelijkheidsprincipe ("equality").	juist	onjuist
23	"Organizational Behavior Modification" is geschikt voor zowel het aanleren van gewenst gedrag als het afleren van ongewenst gedrag.	juist	onjuist
24	"Vicarious learning" begint met het observeren van een rolmodel (bijvoorbeeld een collega) op het moment dat zij het te leren gedrag vertoont.	juist	onjuist
25	Een typerend item uit een vragenlijst voor "Algemene Zelf-effectiviteit" is: "Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe."	juist	onjuist
26	Creativiteit is het genereren van nieuwe ("novel"), maar niet noodzakelijk bruikbare ("useful") ideeën.	juist	onjuist
27	"Benchmarking" is een specifieke vorm van "vicarious learning."	juist	onjuist

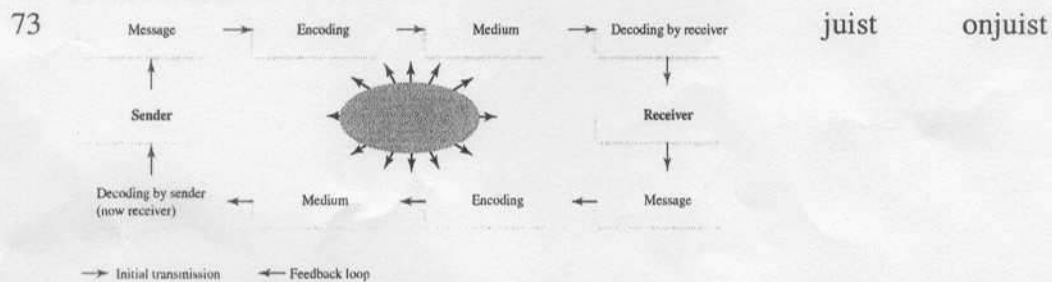
		<b>A=juist</b>	<b>B=onjuist</b>
28	Het concept motivatie omvat drie componenten, namelijk richting, inspanning en volharding.	juist	onjuist
29	Een werknemer kan intrinsiek gemotiveerd zijn, extrinsiek gemotiveerd, of beide.	juist	onjuist
30	Procedurele rechtvaardigheidstheorie houdt zich bezig met de vraag of bijdragen en uitkomsten eerlijk verdeeld zijn tussen de betrokkenen.	juist	onjuist
31	Het enige verschil tussen Maslow's "Hierarchy of Needs Theory" en Alderfer's "Existence-Relatedness-Growth (ERG) Theory" is dat Maslow's theorie vijf niveau's onderscheidt, en Alderfer's theorie slechts drie.	juist	onjuist
32	Volgens Adams' billijkheidstheorie ("equity theory") ervaart een werknemer billijkheid wanneer de bijdragen (investerings) van de werknemer in verhouding staan tot zijn uitkomsten.	juist	onjuist
34	De motivatie tot billijkheidsherstel is het minst sterk bij relatief hoge uitkomsten (bij zogenaamde "overpayment inequity").	juist	onjuist
35	Een maatregel om meer verantwoordelijkheden ("job depth") aan een functie te koppelen wordt aangeduid als "job enlargement".	juist	onjuist
36	In het "Job Characteristics Model" zijn de "critical psychological states" mediërende variabelen.	juist	onjuist
37	In de visie van Salancik en Pheffer ("Social Information Processing" Model") zijn de taakkenmerken de voornaamste determinanten van hoe werknemers hun functie ervaren.	juist	onjuist
38	"Time and motion studies" richten zich op de invloed van "software" op de effectiviteit van computermedewerkers.	juist	onjuist
39	De ergonomie houdt zich bezig met het aanpassen van de werkomgeving aan de mogelijkheden van de mens.	juist	onjuist

		<b>A=juist</b>	<b>B=onjuist</b>
40	Het beoordelen van persoonskenmerken in het kader van personeelsbeoordelingen zal niet of nauwelijks motiverend werken omdat persoonskenmerken relatief stabiel zijn over de tijd en moeilijk of niet te veranderen.	juist	onjuist
41	De 360-graden beoordelingsmethode houdt in dat direct leidinggevenden hun medewerkers vanuit alle mogelijke gezichtpunten beoordelen om zodoende een volledig beeld te krijgen van hun capaciteiten en mogelijkheden.	juist	onjuist
42	Een werknemer die geleidelijk stijgt op de maatschappelijke ladder in termen van status, inkomen en verantwoordelijkheid, maakt een carrière gemaakt die te typeren is als "steady-state".	juist	onjuist
43	Deze verkoper legt binnen 30 seconden contact met iedere klant die de winkel betreedt.	juist	onjuist
	1 = nooit 2 = zelden 3 = soms 4 = meestal 5 = altijd		
	Hier is sprake van beoordeling via gedrags-observatieschalen ("behavioral observation scales").		
44	Een effect van prestatiebeloning kan zijn dat het demotiverende effect van geen bonus krijgen groter is dan het motiverende effect van wel een bonus krijgen.	juist	onjuist
45	Werknemers zullen eerder met een negatieve prestatiebeoordeling instemmen als ze het gevoel hebben dat de beoordelingsprocedure rechtvaardig is verlopen.	juist	onjuist
46	Stress-klachten ontstaan vooral als men onzeker of negatief is over de eigen mogelijkheden om effectief met de potentiële stressor om te gaan.	juist	onjuist
47	Wanneer werk- en privérollen onverenigbaar zijn, is er sprake van rolambigüiteit.	juist	onjuist
48	De relatie tussen stress en prestatie is lineair: naarmate het stress-niveau hoger is, is het prestatie-niveau lager.	juist	onjuist

		<b>A=juist</b>	<b>B=onjuist</b>
49	Wanneer dat mogelijk is, verdient het wegnemen van de bron van de stress-klachten (probleem-gerichte coping) veelal de voorkeur boven emotie-gerichte coping.	juist	onjuist
50	In zelfsturende teams ("self-managed work teams") worden geen leiderschapstaken verricht.	juist	onjuist
51	Onderzoek op basis van het "Tuckman's Five-Stage Model of Group Development" laat onder meer zien dat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• niet alle groepen elk van de vijf fases doorlopen;</li> <li>• de volgorde waarin groepen de fases doorlopen niet vastligt.</li> </ul>	juist	onjuist
52	De relatie tussen groepsamenstelling en prestaties is vrij eenduidig: in vergelijking met homogene teams (qua geslacht, leeftijd en etnische achtergrond) presteren heterogene teams beter.	juist	onjuist
53	Nieuwe organisatieleden die op een geïnstitutionaliseerde wijze worden gesocialiseerd ("institutionalized role taking") zijn meer geneigd tot reactief gedrag ("role taking") dan tot proactief gedrag ("role-making").	juist	onjuist
54	Drie mechanismen waarmee teams het gedrag van teamleden beïnvloeden, controleren en reguleren zijn rollen, regels en normen.	juist	onjuist
55	Volgens de "situationeel leiderschap" theorie van Hersey & Blanchard zijn leidinggevend van nieuw gevormde teams het meest effectief wanneer zij zich richten op zowel sociaal-emotionele aspecten als taakgerichte aspecten.	juist	onjuist
56	Volgens de sociale identiteitsbenadering van werkmotivatie is een effectief leider iemand die in staat is om een collectieve en een individuele identiteit te creëren en te bestendigen.	juist	onjuist
57	Een manier om "social loafing" te reduceren is door individuele bijdragen van teamleden identificeerbaar en zichtbaar te maken.	juist	onjuist

		<b>A=juist</b>	<b>B=onjuist</b>
58	Zelf-regulerende teams ("self-managed work teams") blijken het meest effectief te zijn als de te verrichten taken – onder meer – voldoende complex zijn en resulteren in een afgerond, herkenbaar eindproduct.	juist	onjuist
59	Onderzoek naar verschillen tussen "face-to-face" teams en virtuele teams suggereert dat "face-to-face" teams beduidend productiever zijn en meer tevreden over de samenwerking binnen het team.	juist	onjuist
60	De contingentie-benadering van leiderschap heeft als uitgangspunt dat effectief leiderschap afhankelijk is van zowel de kenmerken van de situatie als de kenmerken van de leider.	juist	onjuist
61	Het Vroom en Yetton Model richt zich onder meer op de kenmerken van specifieke beslissingen	juist	onjuist
62	Het meest karakteristieke van transformationele leiders is dat zij goede werkprestaties belonen en slechte werkprestaties bestraffen.	juist	onjuist
63	De kern van House's "Path-Goal Theory" is dat leidinggevend de werkmotivatie van hun medewerkers beïnvloeden via de variabelen (E-P)(P-O)Vo, ofwel de variabelen uit Vroom's "Expectancy Theory".	juist	onjuist
64	Volgens de leiderschapstheorie van Hersey & Blanchard is de "9,9 leiderschapsstijl" de stijl die onder alle omstandigheden het best voldoet.	juist	onjuist
65	Een illustratie van legitieme macht is een baas die een ondergeschikte opdracht geeft om een bepaalde taak te verrichten.	juist	onjuist
66	Leidinggevend op hetzelfde niveau in de organisatie beschikken allen over eenzelfde hoeveelheid informele macht.	juist	onjuist
67	De kans op conflict is het kleinst bij "pooled task interdependence", en het grootst bij "reciprocal interdependence".	juist	onjuist

- 68 De rollen van een “mediator” en een “arbiter” in een conflict zijn identiek. **A=juist** **B=onjuist**  
juist onjuist
- 69 Puur voor het eigen belang gaan in een conflictsituatie juist onjuist
- 70 Het bereiken van een “common understanding” is een voorwaarde voor effectieve communicatie. juist onjuist
- 71 Het gebruik van jargon is veelal effectief als de ontvanger tot de beroepsgroep behoort. juist onjuist
- 72 “Face-to-face” communicatie is het meest rijk aan informatie omdat het zowel verbale als nonverbale informatie betreft, en omdat er direct terugkoppeling plaatsvindt van ontvanger naar zender. juist onjuist



In de tekstballon in het midden van bovenstaand figuur ontbreekt de tekst “nonverbal communication”

- 74 March en Simon’s “Administrative Model of Decision Making” onderkent de cognitieve beperkingen van de beslisser. juist onjuist
- 75 Een adequate maatregel om groepsdenken (“groupthink”) tegen te gaan is een groepslid de rol te geven van “advocaat van de duivel”. juist onjuist
- 76 “Benchmarking” en “Empowerment” zijn min of meer identieke begrippen. juist onjuist



- |                                                                                                                                                                                                                             | A=juist<br>juist | B=onjuist<br>onjuist |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------|
| 77 Een besluitvormingsprocedure waarin experts op het betreffende gebied opeenvolgende keren worden benaderd (met vragenlijsten) zonder dat zij elkaar "face-to-face" ontmoeten, wordt aangeduid als de "Delphi Technique". |                  |                      |
| 78 Een divisie-structuur is typisch gebaseerd op producten, type klant of regio.                                                                                                                                            | juist            | onjuist              |
| 79 In een matrix-organisatie hebben werknemers te maken met twee leidinggevenden.                                                                                                                                           | juist            | onjuist              |
| 80 Naarmate het aantal niveau's in een hiërarchische organisatie toeneemt, neemt automatisch de "span of control" van de leidinggevenden in de organisatie eveneens toe.                                                    | juist            | onjuist              |

1 1  
2 2  
3 2  
4 1  
5 2  
6 1  
7 1  
8 2  
9 2  
10 2  
11 1  
12 2  
13 1  
14 1  
15 2  
16 eruit  
17 2  
18 eruit  
19 1  
20 eruit  
21 2  
22 2  
23 1  
24 1  
25 1  
26 2  
27 1  
28 1  
29 1  
30 2

31 2  
32 2  
33 eruit  
34 2  
35 2  
36 1  
37 2  
38 2  
39 1  
40 1  
41 2  
42 2  
43 1  
44 1  
45 1  
46 1  
47 2  
48 2  
49 1  
50 2  
51 1  
52 2  
53 1  
54 1  
55 2  
56 1  
57 1  
58 1  
59 2  
60 1

61 1  
62 2  
63 1  
64 2  
65 1  
66 2  
67 1  
68 2  
69 eruit  
70 1  
71 1  
72 1  
73 2  
74 1  
75 1  
76 2  
77 1  
78 1  
79 1  
80 2