

FUORI PANIERE

1. Quale scuola di pensiero ha influenzato maggiormente lo sviluppo della psicologia delle organizzazioni in Italia.

- Scientific Management (Taylorismo)
- Teoria dei sistemi
- **Scuola socio-tecnica**
- Comportamentismo

2. Quale dei seguenti fattori è considerato una determinante chiave del clima organizzativo?

- La corretta struttura gerarchica e dell'organigramma pubblicato all'interno dell'azienda
- **Le pratiche di comunicazione interna**
- Il numero di dipendenti per dipartimento
- La storia finanziaria dell'organizzazione

3. Quale dei seguenti modelli è più comunemente utilizzato per strutturare le competenze in un framework di competency profiling?

- **Modello delle competenze di Spencer e Spencer**
- Modello delle 5 forze di Porter
- Modello SWOT
- Modello delle competenze di McGregor

4. La teoria delle neo-relazioni umane si differenzia dalle precedenti in quanto

- Si basa principalmente su dati quantitativi
- Si concentra esclusivamente su aspetti teorici e produttivi
- **Integra gli aspetti sociali con le considerazioni sui processi produttivi**
- Si basa su un approccio strutturato per l'analisi delle performance individuali

5. Secondo la teoria della self determination, un'organizzazione che promuove l'integrazione dei lavoratori dovrebbe

- Fornisce incentivi materiali adeguatamente cuciti sui ruoli
- Concentrarsi sugli obiettivi aziendali
- **Promuovere l'autonomia e il senso di competenza**
- Incrementare il controllo sulle attività dei dipendenti

6. Quale delle seguenti funzioni non è inclusa nei principi della gestione secondo Fayol?

- Pianificazione
- Organizzazione
- **Innovazione**
- Controllo

7. Nel contesto del competency profiling, quale approccio è più efficace per identificare le competenze critiche necessarie per posizione lavorativa?

- Valutazioni psicometriche individuali
- **Workshop con team interfunzionali per la mappatura delle competenze**
- Analisi dei dati di performance storiche
- Interviste libere ai candidati

8. Se il tuo datore di lavoro risulta essere piuttosto caotico nella gestione del lavoro e nel modo di comunicare con i dipendenti, e se si mostra distaccato e disinteressato nei confronti del gruppo, che stile di leadership ha?

- Democratico
- Autocratica
- **Permissiva**
- Autentica

9. Se di fronte a un dipendente che presenta technostress quale intervento non suggeriresti?

- **Assesment delle competenze**
- Somministrazione della scala technostress
- Formazione job crafting
- Formazione di tecniche di gestione dello stress

10. Se si volesse prevenire la tendenza dei dipendenti a cambiare lavoro, quale variabile osserveresti e quali strumenti utilizzeresti?

- **Attaccamento al posto di lavoro WAS**
- Trattati di personalità dei dipendenti BIG FIVE QUESTIONNAIRE
- Stile di leadership multifactor leadership questionnaire
- Workaholism workbat

11. All'interno della organizzazione lavorativa possono essere usati diversi strumenti per consentire ai nuovi dipendenti di conoscere meglio l'azienda, se il neofita viene affiancato da un lavoratore esperto per un breve periodo di tempo, che gli fornisce modelli per l'acquisizione e lavorative, obiettivi e consapevolezza su comportamenti e condotte, che strumento sto utilizzando?

- Assessment Center
- **Coaching**
- Mentoring
- Tutoring

12. Gli studi condotti da Organ (1988) affermano che più un dipendente mostra impegno organizzativo, più aumentano le probabilità che esso:

- **Mettono in atto comportamenti che promuovano il funzionamento dell'organizzazione**
- Mostrano meno attenzione verso i colleghi e sviluppi una maggiore propensione ad agire in modo individualistico
- Mostrano alti livelli di stress lavoro-correlato
- Mettono in atto comportamenti volti all'avanzamento di carriera

13. Se in un gruppo di lavoro si crea un conflitto negativo, a quale autore attingeresti per individuare la modalità di gestione di conflitto più adeguata alla situazione?

- Nelson
- Di stefano
- Locke
- McClelland

14. Se un dipendente decide di dedicare molto tempo al lavoro, persino il weekend e quindi poco tempo libero a sé o alle proprie relazioni affettive, potremmo ipotizzare che siamo di fronte a un caso di:

- Nessuna delle precedenti
- Attaccamento lavorativo
- Work engagement
- Workholism

15. Per valutare se il progetto di socializzazione è stato efficace quali indicatori andresti a valutare nel breve termine?

- Livelli di coesione tra colleghi ed efficacia del gruppo
- Attaccamento al lavoro e reperibilità anche fuori orario lavorativo
- Chiarezza del ruolo e autoefficacia sociale
- Efficienza e coerenza della Job position

16. Il job crafting permette ai dipendenti di:

- Limitare la collaborazione tra i colleghi al fine di migliorare il proprio operato individuale
- Organizzare al meglio i propri compiti per seguire responsabilità definite
- Personalizzare alcuni aspetti del proprio lavoro per migliorare l'adattamento
- Ridurre il carico di responsabilità