

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
1	Nella scienza dell'organizzazione, a cosa si riferisce il noto modello di Tuckman?	Un modello comportamentale dell'individuo sul lavoro.	Un modus operandi del gruppo.	Un esempio da seguire sul lavoro.	Uno schema di come dovrebbero regolarsi i gruppi sul lavoro.
2	Nella scienza dell'organizzazione, il modello di Tuckman suppone:	che i membri del team siano nuovi l'uno per l'altro.	che i membri del team inizialmente affronteranno una dinamica individuale.	che i membri del team inizialmente affronteranno una dinamica di gruppo già conosciuta.	che i membri del team dovranno evolversi sia individualmente sia nel gruppo.
3	Qual è il modello che enfatizza l'evoluzione del gruppo?	Il modello di Tuckman.	Il modello di Weber.	Il modello di Taylor.	Il modello di Simon.
4	Quante e quali sono le fasi previste dal modello di Tuckman?	Inizialmente erano quattro: Forming, Storming, Norming, Performing; successivamente si aggiunse una quinta, Adjourning.	Inizialmente erano quattro: Forming, Storming, Adjourning, Performing; successivamente si è aggiunta una quinta, Norming.	Inizialmente erano tre: Forming, Storming, Norming; successivamente si aggiunsero Performing e Adjourning.	Inizialmente erano tre: Forming, Performing, Norming; successivamente si aggiunsero Storming e Adjourning.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
5	Nel modello Tuckman, affinché un gruppo si sviluppi deve inevitabilmente attraversare quali fasi, prima di iniziare ad ottenere risultati?	Forming, Storming, Norming, Performing e Adjourning.	Forming, Storming, Norming e Performing.	Storming, Norming, Performing e Adjourning.	Forming, Adjourning, Performing e Storming.
6	Cos'è il Brainstorming?	È uno scambio di idee fra i membri di un team di lavoro, guidato da un conduttore il cui fine è quello di generare soluzioni condivise, stimolando la creatività di tutte le risorse coinvolte.	È il più comune degli assesment, utilizzato per valutare le abilità, le competenze e il potenziale di un singolo candidato o dipendente.	È un assesment center, che unisce diversi strumenti di valutazione, quali simulazioni, giochi di ruolo e interviste.	È un approccio di valutazione con test psicometrici.
7	Parlando di teorie organizzative, le principali scuole classiche, che si sono affermate alla fine del XIX secolo, si concentrano su due principali approcci teorici:	lo scientific management di Taylor (1911) e la teoria di Fayol (1916).	lo scientific management di Taylor (1911) e lo "Human Relations Movement" Mayo (1924).	la teoria di Fayol (1916) e lo "Human Relations Movement" Mayo (1924).	La teoria delle norme e sulle regole di Weber (1905) e la teoria della direzione aziendale di Fayol (1916).
8	Il concetto di leadership trasformazionale è stato introdotto da:	James MacGregor Burns, nel 1978.	Bruce Tuckman, nel 1965.	Max Weber nel 1905.	Henry Mintzberg, nel 1968.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
9	Cosa sono le soft skills?	Con questo termine si indicano le abilità personali e trasversali che ci permettono di interagire efficacemente con gli altri e di adattarci alle situazioni.	Il termine indica le capacità di trasformazione dell'individuo, che gli consentono di correggere errori in corsa.	Il termine sta a indicare le competenze trasformativoli della leadership.	Con questo termine si indicano le abilità personali che ci permettono di cooperare in situazioni di difficoltà.
10	Secondo Taylor la selezione scientifica della manodopera è:	Uno dei compiti fondamentali assegnati alla direzione.	Un meccanismo organizzativo.	Una prassi organizzativa.	Un metodo da esternalizzare.
11	Utilizzando un approccio di tipo sistemico nel guardare all'organizzazione di un servizio territoriale, si può affermare che il primo livello di coerenza del sistema sia tra ogni singola persona e il proprio ruolo. Questo comporta:	Una redistribuzione dei compiti o di interi programmi di lavoro in funzione di persone che entrano o escono dal sistema.	Una cristallizzazione dei ruoli sessualmente caratterizzati.	Un'accettazione incondizionata e immutabile delle aspettative di ruolo.	Nessuna risposta può rientrare in una concettualizzazione di tipo sistemico.
12	Nell'ambito della teoria dell'organizzazione, l'ufficio è:	l'unità organizzativa degli enti.	una struttura organizzativa complessa articolata in sezioni.	l'insieme delle attribuzioni dell'organo.	un'organizzazione decentrata.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
13	Il filone contingency si propone di ricercare modelli di spiegazione per la relazione:	contesto / organizzazione.	organizzazione / dipendenti.	contesto / profitto.	dirigenti / impiegati.
14	Secondo la teoria delle contingenze:	le organizzazioni devono mantenere un elevato grado di despecializzazione per adeguarsi alle esigenze del mercato.	nelle organizzazioni il fattore tecnologico è l'unico in grado di garantire un buon andamento.	le organizzazioni devono essere altamente specializzate e rigorosamente impostate per fronteggiare le richieste del mercato.	il "one best way" è il modo più adatto per organizzare il lavoro.
15	Secondo H. Simon l'uomo, nel lavoro, ha:	una razionalità limitata.	bisogno di essere comandato.	l'esigenza psicologica di avere successo nel lavoro.	la capacità, attraverso le giuste informazioni, di fare sempre la scelta più efficiente.
16	L'elemento distintivo di una cultura organizzativa di tipo tecnocratico è:	la competenza professionale.	l'autoritarismo.	l'importanza data ai rapporti interpersonali.	il rispetto rigoroso dei ruoli.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
17	L'elemento distintivo di una cultura organizzativa di tipo burocratico è:	il rispetto delle norme e delle responsabilità legate al ruolo.	la collaborazione tra dirigenti, impiegati e operai.	la flessibilità dei ruoli.	l'incentivazione della motivazione al lavoro.
18	Il valore principale in una cultura organizzativa di tipo autoritario è:	la fedeltà.	il merito personale.	la cooperazione.	la libertà di espressione.
19	L'espressione "cultura organizzativa" indica:	il sistema di valori e norme che caratterizzano un'organizzazione.	la provenienza etnica della maggioranza dei dipendenti.	la scolarità media dei dipendenti.	le regole precisate nei mansionari dei dipendenti.
20	I cosiddetti "Circoli di Qualità", nati in Giappone negli anni '50, sono:	gruppi di operai e impiegati.	gruppi di operai e magazzinieri.	gruppi di dirigenti	riunioni di specialisti consulenti esterni all'azienda.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
21	Una delle principali critiche allo “scientific management” fu:	la parcellizzazione dell'azione lavorativa.	la divisione del lavoro.	la scarsa importanza data alla tecnologia.	la scarsa importanza data agli incentivi monetari
22	Nel modello organizzativo giapponese si può riscontrare:	una sintesi degli elementi razionali dell'organizzazione con quelli relazionali e di appartenenza.	una visione del lavoratore come di un semplice esecutore.	un approccio improntato esclusivamente all'incremento della tecnologia.	una visione del lavoro come un sacrificio necessario alla sopravvivenza.
23	L'espressione “one best way”, indica uno dei principi su cui si fonda:	il taylorismo.	la scuola delle human relations	il concetto di “razionalità limitata”.	l'approccio funzionalista.
24	Il paradigma delle Human Relations pone l'accento su:	la natura sociale e soggettiva del lavoratore.	la necessità di non stabilire rapporti informali tra la dirigenza e gli operai.	il conflitto di classe.	la necessità di scandire dettagliatamente tempi e modi dell'azione lavorativa.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
25	L'espressione "divisione del lavoro" all'interno dello scientific management significa:	che il lavoro è diviso tra funzioni direttive e funzioni esecutive.	che ogni operaio fa solo il suo lavoro.	che i dirigenti di un'organizzazione si dividono le funzioni direttive.	che il lavoro è diviso in turni di un certo numero di ore.
26	Lo "scientific management" è una teoria organizzativa proposta da:	F. Taylor.	E. Mayo.	Smith.	K. Marx
27	In azienda, il fenomeno della rotazione, del rinnovo o della sostituzione del personale collocato a riposo viene definito:	Turn over.	Burn out.	Job rotation.	Mobilità,
28	Cos'è la logistica applicata in azienda?	Un sistema di gestione di approvvigionamenti e scorte, di programmazione della produzione e della distribuzione dei prodotti finiti.	La logica di gestione dei flussi immateriali.	La distribuzione e l'assegnazione degli spazi in un determinato reparto.	La formulazione degli obiettivi, sia in termini qualitativi che quantitativi.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
29	In campo economico, cedere know-how significa:	vendere conoscenze, competenze tecnico-scientifiche nonché esperienza.	il trasferimento interno di know-how per migliorare le performance aziendali.	identificare quella parte di capitale investito in attività di ricerca e sviluppo.	trasferire a titolo gratuito, ad istituzioni pubbliche di ricerca, le conoscenze acquisite
30	Una "Task force aziendale" è:	un gruppo capace di affrontare e risolvere situazioni improvvise, assumendo precise responsabilità.	un gruppo permanente di esperti a supporto dei vari dipartimenti.	un gruppo informale di manutentori delle apparecchiature.	un gruppo spontaneo di sostegno e coaching.
31	Il Diversity Management distingue due macrocategorie di differenze, quali:	diversità primarie e secondarie.	diversità individuali e ambientali.	diversità di retribuzione e di riconoscimento.	diversità tra marketing interno ed esterno.
32	Il Total Quality Marketing ha come riferimento:	la soddisfazione del cliente.	la soddisfazione degli impiegati.	la soddisfazione della direzione aziendale.	la soddisfazione delle esigenze di mercato.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
33	Quale fra le seguenti attività caratterizza una Learning Organisation?	Apprendere dalle proprie esperienze e dal proprio passato.	Limitare il trasferimento delle informazioni.	Attenersi strettamente alle vecchie strategie.	L'assenza di feedback.
34	Secondo Simon, le caratteristiche della struttura e del funzionamento dell'organizzazione derivano:	dalle caratteristiche del processo umano di risoluzione dei problemi e di scelte razionali.	dalle comunicazioni interne fornite dalla direzione.	dalla fluttuazione del mercato.	dalla rete dei fornitori esterni.
35	La "job evaluation" è:	la valutazione delle mansioni.	l'analisi delle mansioni.	la descrizione delle mansioni.	la specificazione delle mansioni.
36	La pianificazione aziendale è un processo che:	sulla base delle scelte strategiche, formula, in maniera consequenziale, le attività aziendali nel lungo termine.	sullo studio delle vocazioni e competenze aziendali, cerca di prefigurare il futuro comportamento dell'azienda.	si occupa esclusivamente dell'adeguamento dei sistemi di informazione.	si occupa esclusivamente dell'adeguamento della struttura.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
37	Cos'è la missione d'impresa?	Il bisogno che l'impresa/azienda si prefigge di soddisfare a livello collettivo.	Una immagine mentale di uno stato futuro, possibile e desiderabile dell'organizzazione.	Il processo di analisi e comprensione del mercato.	La cultura organizzativa che prevale su tutti i possibili cambiamenti.
38	Come viene esercitato il controllo all'interno di una organizzazione collegiale?	Attraverso l'impegno collettivo, di gruppo.	Attraverso norme, regole, compensi e punizioni.	Attraverso la condiscendenza.	Secondo un ordine prestabilito.
39	In una organizzazione di tipo formalistico:	le norme sono chiare ed esplicite.	compiti finanziari ed operativi sono unificati.	i ruoli sono altamente flessibili.	la fonte del potere decisionale è il gruppo.
40	Secondo il modello della contingenza della leadership:	differenti stili di direzione sono efficaci in condizioni diverse.	la direzione deve essere efficiente ma non efficace.	esiste solo lo stile di leadership carismatica.	leader e capo sono sinonimi.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
41	Il Business Process Reengineering consiste in:	una riprogettazione dei processi organizzativi in termini di obiettivi, tecniche, modalità di coordinamento e controllo.	un approccio alla progettazione dei sistemi informativi come automazione dell'esistente.	un abbassamento dei limiti della razionalità organizzativa.	una subordinazione delle metodologie di progettazione al grado di sviluppo delle tecnologie.
42	Il sistema "just-in-time" si basa su:	ridurre i tempi di attesa del materiale destinato alla produzione facendolo giungere al momento giusto per l'ingresso nella linea di fabbricazione o di montaggio.	lo sviluppo simultaneo di fasi di progetto del prodotto e la loro integrazione.	l'inserimento di circoli di qualità.	la preservazione della razionalità interna dalle "turbolenze dell'ambiente".
43	Cos'è un Assessment Center?	È un sistema di valutazione costituito da una serie di attività e strumenti standardizzati.	È uno strumento di valutazione delle capacità di problem solving di un singolo individuo.	È uno strumento di gestione dei conflitti interni.	È uno strumento di valutazione della comunicazione intergruppi.
44	Nella prospettiva dell'Organizational Behaviour, le relazioni interpersonali devono essere:	cooperative.	affiliative.	competitive.	economiche.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
45	I "fattori di mantenimento" di Herzberg sono aspetti della vita lavorativa:	con un alto effetto frustrante quando negativi.	con un alto effetto motivante quando positivi.	strettamente legati al conseguimento dei risultati.	strettamente legati alla promozione professionale.
46	L'approccio situazionale individua:	le relazioni di causa-effetto che si stabiliscono tra determinate variabili ambientali ed organizzative.	il processo di adattamento dell'organizzazione all'ambiente.	i subsistemi necessari ad un efficace funzionamento organizzativo.	l'assenza di relazione tra la tecnologia e la struttura.
47	In base ai principi di gestione enunciati da Mooney e Reiley:	lo staff consiglia, la line comanda	lo staff comanda, la line consiglia	le attività di staff non possono essere distinte da quelle di line	il management deve essere di tipo partecipativo.
48	Secondo i principi dello Scientific Management, bisognava:	separare nettamente le funzioni mentali da quelle manuali.	delegare l'autorità ai subordinati.	perseguire un'equità nel trattamento dei sottoposti.	integrare i bisogni degli individui con quelli dell'organizzazione.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
49	Nel contesto della teoria socioanalitica, Rice definisce il compito primario di un'organizzazione come:	quell'obiettivo al cui fine è stata preordinata la creazione di un dato ente.	l'insieme dei sistemi di premio e punizione e di valutazione delle prestazioni e del potenziale.	la convergenza sulle idee e sui mezzi necessari ad una struttura collettiva.	la relazione che l'organizzazione instaura con l'ambiente esterno.
50	Quali sono i principi su cui si basa l'Organizational Behaviour?	Coinvolgimento ed arricchimento personale.	Prescrizione e controllo.	Sostegno interpersonale.	L'ambiente fisico e l'addestramento.
51	Cos'è l'effetto Hawthorne?	Il fenomeno per cui lavoratori chiamati ad impegnarsi in una nuova esperienza interessante lavorano di più.	L'aumento di produttività legato all'illuminazione del posto di lavoro.	Il fenomeno del turnover.	Il fenomeno per cui la natura del lavoro influenza le preferenze degli operai per il tipo di direzione aziendale.
52	Da quale tipologia di gruppo scaturisce l'ambiente amichevole all'interno del lavoro secondo Elton Mayo (1880 1949)?	Dai gruppi informali solitamente di piccole dimensioni.	Da gruppi formali solitamente di grandi dimensioni.	Da gruppi superficiali che si formano durante le pause.	Da gruppi esterni all'ambiente di lavoro.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
53	Secondo la dottrina "razionale" dell'homo economicus:	il rapporto di mercato degli interessi utilitari individuali è il regolatore dei comportamenti sociali.	l'uomo non può essere motivato solo da incentivi economici.	il fulcro di ogni sistema di organizzazione del lavoro è il controllo.	le relazioni interpersonali all'interno del luogo di lavoro devono essere affilative.
54	Nell'analisi dei principi della burocrazia, Weber identifica tre tipi di autorità:	tradizionale, carismatica e legale.	tradizionale, razionale e direttiva.	legittima, direttiva e legale.	tradizionale, carismatica e direttiva.
55	Quale fra le seguenti è la funzione più importante di una impresa secondo Fayol?	Amministrativa.	Commerciale.	Finanziaria.	Tecnica.
56	Nel fayolismo quante sono le "funzioni dell'impresa"?	6.	8.	9.	12.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
57	Il diagramma (noto come "progress chart") di Henry Laurence Gantt:	ordina temporalmente i dati quantitativi.	identifica i percorsi di un equo incentivo economico.	identifica uno stile gerarchico del consenso.	pianifica le retribuzioni individuali.
58	Le scuole classiche dell'organizzazione si sono basate su di un preciso postulato: quale?	L'uomo è una variabile dipendente dall'organizzazione.	L'uomo è la vera variabile indipendente, mentre l'organizzazione è a lui subordinata.	L'uomo è un costo/investimento di dimensioni sempre più significative.	La direzione deve operare in un clima di consenso.
59	La teoria di Murray sulle motivazioni, attraverso la definizione dei bisogni come espressioni di forze che organizzano la cognizione, l'affetto e l'azione, spiega:	Le tendenze direzionali fondamentali della condotta e gli elementi distintivi della personalità.	Cosa determina e caratterizza l'intensità e la persistenza delle varie condotte.	Le componenti e lo sviluppo delle varie motivazioni in relazione allo sviluppo dei processi cognitivi e affettivi.	Le modalità di realizzazione degli scopi personali.
60	La ricerca sulla motivazione pone le sue basi su varie liste di bisogni e di istinti, relativamente alle liste dei bisogni, il contributo fondamentale si riferisce agli studi di:	Murray e Maslow.	Weiner.	Lieberman.	Chomsky e Jakobson.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
61	A quale scopo viene effettuata, secondo gli studi di organizzazione aziendale, l'analisi costi/benefici?	Come tecnica di valutazione nell'ambito del processo decisionale.	Come metodo di coinvolgimento di tutti i lavoratori.	Come tecnica per ridurre la concorrenza sul mercato.	Come tecnica di ricerca.
62	Secondo il modello di analisi del comportamento organizzativo detto "modello delle competenze" cos'è una competenza?	Una caratteristica interiore dell'individuo che risulta in una performance efficace in una certa situazione.	Una caratteristica psicologica dell'individuo.	La posizione formale ricoperta nell'organizzazione.	Una caratteristica esteriore dell'individuo che risultata da una prestazione lavorativa.
63	Le teorie della motivazione che analizzano il modo in cui la percezione di un bisogno si traduce in un comportamento organizzativo sono dette:	teorie del processo.	teorie del comportamento.	teorie oggettive.	teorie della valutazione.
64	La teoria della motivazione detta "modello di Maslow" è:	una teoria del contenuto.	una teoria del processo.	una teoria della valutazione.	una teoria oggettiva.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
65	La cosiddetta piramide dei bisogni di Abraham Maslow vuole rappresentare i bisogni primari e i bisogni secondari degli individui. Alla base della piramide:	ci sono i bisogni fisiologici.	vi è il bisogno di sicurezza.	vi è il bisogno di realizzare sé stessi.	ci sono i bisogni di stima.
66	Qual è la classificazione tipica dei bisogni dell'approccio funzionalista, di cui sono importanti esponenti Mc Clelland e Maslow?	Sono distinti i bisogni legati alla sopravvivenza, alla realtà biopsicologica di base dell'essere umano, da quelli sociali, legati alla convivenza e alla partecipazione alla comunità umana.	Considerando il bisogno come prodotto sociale, determinato dal sistema economico-strutturale della società, si distinguono i bisogni radicali da quelli solvibili.	Più che una classificazione inserisce nella definizione una dose di soggettività intrinseca al bisogno, aggiungendo componenti quali il desiderio cosciente, l'aspirazione, l'intenzione.	Vengono distinti i bisogni oggettivi da quelli soggettivi. Quando emerge la variabile interveniente della coscienza sociale i primi si trasformano nei secondi.
67	Da quanti livelli di bisogni è composta la piramide di Maslow?	5 livelli.	4 livelli.	3 livelli.	7 livelli.
68	Il bisogno di autorealizzazione, secondo A. Maslow:	compare quando sono soddisfatti tutti gli altri bisogni.	è un bisogno primario minore.	per manifestarsi richiede una serie di rinforzi positivi.	non è un bisogno necessario.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
69	Quale bisogno è alla base della "Piramide" di Maslow?	Fisiologico.	Stima.	Socializzazione.	Sicurezza.
70	L'ordine gerarchico dei bisogni di Maslow è:	Bisogni fisiologici, di sicurezza, di amore, di stima, di autorealizzazione.	Bisogni fisiologici, di amore, di sicurezza, di stima, di autorealizzazione.	Bisogni fisiologici, di sicurezza, di stima, di amore, di autorealizzazione.	Bisogni fisiologici di autorealizzazione, di stima, di sicurezza e di amore.
71	Abraham Maslow ha proposto una teoria della motivazione umana, a partire dai bambini, che distingue bisogni legati a mancanze e bisogni legati alla crescita. Egli li definisce, rispettivamente:	Bisogni di base e metabisogni.	Bisogni e iperbisogni.	Istinto e cultura.	Sopravvivenza fisica e evoluzione sociale.
72	Quale tra i seguenti bisogni che stanno alla base della motivazione dell'individuo non fa parte della gerarchia elaborata da Maslow?	Di aiuto.	Fisiologici.	Sociali.	Dell'io.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
73	Il bisogno di autorealizzazione, secondo Maslow:	Compare quando sono soddisfatti tutti gli altri bisogni.	Per manifestarsi richiede una serie di rinforzi positivi.	è un bisogno primario minore.	Compare solo in individui molto dotati intellettualmente.
74	All'ultimo livello della gerarchia di Maslow vi sono i bisogni:	Di autorealizzazione.	Di appartenenza.	Di stima.	Fisiologici.
75	Maslow negli studi sulle motivazioni, mette in relazione i bisogni fisiologici, di attaccamento, di stima, di conoscenza, estetici, di autorealizzazione e spirituali ipotizzando:	Una gerarchia in sequenza evolutiva, per cui la soddisfazione dei più primitivi è condizione necessaria per l'emergere dei più evoluti.	Una sequenza soggettiva, che dipende dagli aspetti culturali e sociali di provenienza.	L'emergere dei bisogni in connessione alle differenti tipologie delle figure di riferimento.	Uno sviluppo parallelo dei diversi bisogni.
76	All'interno degli studi sulle motivazioni, le teorie dei bisogni di Maslow e di Murray sono state criticate in ambito:	Strettamente scientifico.	Clinico.	Lavorativo.	Educativo.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
77	Tra gli aspetti applicativi dei livelli motivazionali, lo psicologo Edgar H. Schein, in linea con il sistema dei bisogni di A. Maslow, analizza secondo un approccio razionale-economico:	La motivazione al lavoro.	La motivazione all'appartenenza.	La motivazione endogena.	La motivazione esogena.
78	Quale dei seguenti non è uno degli elementi del "principio essenziale" di Taylor	Standardizzazione di tutti gli utensili.	Ripartizione del lavoro in parti uguali tra la mano d'opera.	Collaborazione cordiale con i dipendenti.	Sviluppo di analisi scientifiche per ogni operazione.
79	Quale di questi elementi non è un meccanismo organizzativo di Taylor?	Decentramento.	Tariffa differenziale.	Standardizzazione.	Principio di eccezione.
80	La Teoria di F. Taylor appartiene alle:	Teorie ad orientamento normativo.	Teorie ad orientamento diagnostico.	Teorie delle Relazioni Umane.	Teorie della standardizzazione.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
81	La teoria del Taylorismo sostiene che il potere, nell'azienda:	è concentrato nel management.	non è concentrato nel management.	ottimizza la produttività.	non è propedeutico all'organizzazione.
82	L'organizzazione scientifica del lavoro, elaborata alla fine del XIX secolo dall'ingegnere statunitense Frederick Winslow Taylor, a cosa mira?	A ottimizzare la produttività aziendale attraverso un migliore impiego della forza lavoro.	Alla razionalizzazione del management.	Al miglioramento dei rapporti all'interno dell'azienda.	A razionalizzare la produttività aziendale attraverso una migliore gestione economica.
83	Quale teoria sostiene che il management è concentrato nel potere?	La teoria di Taylor.	La teoria di Fayol.	La teoria dell'imprenditore Henry Ford.	La teoria di Karl Marx.
84	Il concetto di dinamica di gruppo è stato introdotto da Kurt Lewin:	per indicare le relazioni che interessano un gruppo e che ne influenzano lo sviluppo e la condotta.	per indicare le attività di un gruppo nell'ambito della loro crescita.	per indicare la performance di un gruppo nell'ambito lavorativo.	per indicare le finalità e il comportamento di un gruppo.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
85	Il maggior esponente della teoria delle decisioni è:	Simon.	Hawthorne.	Weber.	Taylor.
86	Con il termine "management accounting" ci si riferisce:	al controllo.	all'amministrazione.	alla gestione.	all'organizzazione.
87	In cosa consiste la tecnica del "brainstorming"?	In una riunione creativa nel corso della quale un gruppo di soggetti dopo aver ascoltato un'esposizione articolata del problema esprime il maggior numero possibile di ipotesi risolutive.	In una riunione nel corso della quale un gruppo di individui, dopo aver ascoltato un'esposizione molto vaga del problema propone soluzioni.	Nel porre un problema riguardante la funzione d'uso del prodotto.	IN un'indagine da condurre presso gli utilizzatori di un prodotto.
88	La teoria della motivazione detta "modello di Maslow" è una teoria:	del contenuto.	del processo.	della valutazione.	della preferenza.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
89	Le teorie della motivazione che analizzano il modo in cui la percezione di un bisogno si traduce in un comportamento organizzativo sono dette teorie:	del processo.	del comportamento.	oggettive.	della valutazione.
90	Nel contesto organizzativo il parametro dell'efficienza rappresenta la misura in cui un'azione o una decisione:	è in grado di economizzare risorse scarse.	è funzionale rispetto agli obiettivi organizzativi.	è in grado di soddisfare le preferenze e i bisogni individuali.	è in grado di produrre guadagni.
91	Secondo il modello di analisi del comportamento organizzativo detto "modello delle competenze" una competenza è:	una caratteristica interiore dell'individuo che risulta in una performance efficace in una certa situazione.	una caratteristica psicologica dell'individuo.	la posizione formale ricoperta nell'organizzazione.	ciò che una particolare situazione richiede all'individuo.
92	Per "Piramide di Maslow" s'intende una scala per misurare i bisogni degli individui di qualsiasi età; tali bisogni sono suddivisi:	Tra più elementari e più complessi.	Tra meno urgenti e più urgenti.	Tra più visibili e meno visibili.	Tra meno importanti e più importanti.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
93	All'interno della piramide di Maslow quali bisogni non sono rappresentati?	I bisogni di assertività.	I bisogni di realizzazione di sé.	I bisogni di sicurezza e protezione.	I bisogni di appartenenza.
94	In cosa consiste l'efficienza?	Nel rapporto tra obiettivi raggiunti e risorse impiegate.	Nella capacità dell'azienda di conseguire gli obiettivi programmati.	Nel rapporto fra la quantità dei prodotti ottenuti e dei fattori acquistati.	Nel raggiungimento di un impatto.
95	Burrhus Frederic Skinner sostiene che l'individuo esplora l'ambiente con tanta maggiore efficienza quanto più è "rinforzato" dal risultato. Si tratta:	del comportamento operante.	del comportamento rispondente.	del comportamento programmato.	del comportamento condizionato.
96	Cosa designa il criterio di efficacia?	Il rapporto tra risultati ottenuti e obiettivi prestabiliti.	Il rapporto tra risorse impiegate e obiettivi prestabiliti.	Il rapporto tra tempo impiegato e risultati ottenuti.	Il rapporto tra risorse impiegate e risultati ottenuti.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
97	La maggior efficacia comunicativa o ricezione del messaggio è dovuta:	Al linguaggio verbale.	Al tono della voce.	Ai supporti visivi.	Al linguaggio non verbale.
98	L'efficacia consiste:	nel raggiungimento dei risultati ottenuti rispetto a quelli programmati.	nel raggiungimento dell'equilibrio economico/finanziario.	nell'impiego oculato delle risorse.	nel conseguimento di outcome, oltre che di output.
99	Nell'organizzazione aziendale, il management gestionale:	stabilisce gli obiettivi strategici dell'organizzazione.	conduce il personale a raggiungere i risultati.	verifica il raggiungimento dei risultati.	si occupa della gestione del personale.
100	Nell'organizzazione aziendale, il top management:	definisce gli obiettivi strategici, svolge azioni di monitoraggio per garantire il raggiungimento della performance dell'organizzazione	è responsabile in prima persona del miglior uso delle risorse per il raggiungimento della performance dell'organizzazione.	sovrintende alle attività delle persone per garantire la performance dell'organizzazione.	gestisce le relazioni tra i diversi livelli di management per favorire la performance dell'organizzazione.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
101	Cosa contempla il management scientifico?	La separazione della programmazione dall'esecuzione.	L'insistenza sulla produttività dell'azienda.	La creazione di dipartimenti per la qualità.	Una comunicazione definita scientificamente tra i diversi livelli dell'organizzazione.
102	L'empatia è:	un atteggiamento caratterizzato dalla capacità di comprensione e attenzione verso gli altri.	un atteggiamento caratterizzato dalla capacità di stabilire distanze fisiche con le persone.	un atteggiamento caratterizzato dalla capacità di attivare meccanismi di deresponsabilizzazione.	la capacità di educare alla percezione e alla differenziazione delle emozioni.
103	Il "problem solving" è:	una metodologia scientifica per la risoluzione dei problemi.	un metodo scientifico specifico per la psicologia.	il processo di assistenza infermieristica.	un modello concettuale.
104	Il ciclo di Deming (o ciclo di PDCA, acronimo dall'inglese Plan-Do-Check-Act, in italiano "Pianificare - Fare - Verificare - Agire") è:	un metodo di gestione iterativo in quattro fasi utilizzato per il controllo e il miglioramento continuo dei processi e dei prodotti.	un sistema integrato di gestione utilizzato per l'analisi e il controllo dei processi e dei prodotti.	un metodo cooperativo tra te e il tuo team per creare un prodotto finale senza necessariamente provare nuove idee lungo il percorso.	un metodo che richiede più tempo durante le fasi di concettualizzazione e creazione, in modo che tutto funzioni come previsto durante la fase di test.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
105	Il ciclo PDCA è un processo iterativo per migliorare continuamente:	prodotti, persone e servizi.	solo i prodotti.	solo la formazione delle persone.	solo i servizi volti alle aziende.
106	Il ciclo PDCA è diventato parte integrante di ciò che oggi è noto come:	Lean management.	Scientific management.	Diversity management.	Management accounting.
107	Il modello PDCA include:	test, analisi dei risultati e miglioramento del processo.	solo analisi dei risultati.	solo test.	solo la verifica del processo.
108	Cos'è la performance?	La misura del risultato conseguito da un individuo/organizzazione.	La prestazione migliore di un individuo.	La prestazione eccellente di un'organizzazione.	Il risultato eccellente conseguito da un gruppo di individui.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
109	L'efficacia può essere definita un prerequisito dell'efficienza?	Si, l'efficacia potrebbe essere considerata un prerequisito per l'efficienza.	Si, ma generalmente non esiste questo legame.	No, questa relazione può sussistere solo in alcuni casi.	No, in nessun caso l'efficacia può essere considerata un prerequisito dell'efficienza.
110	Per stakeholder si intendono...	le parti interessate nei confronti delle attività e dei risultati di un'organizzazione.	gli azionisti di una determinata impresa.	i soggetti riceventi un prodotto/servizio.	i verici strategici di un'organizzazione.
111	La "Mission" di una azienda o di un ente è:	la ragione d'essere di un'organizzazione.	l'etica di fondo di un'organizzazione.	il comportamento morale dei membri di un'organizzazione.	la vocazione del leader di un'organizzazione.
112	La "Vision" aziendale è:	ciò che l'organizzazione intende essere in futuro.	un sogno irrealizzabile.	un ideale irraggiungibile.	la visione d'insieme verso cui tendere.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
113	La teoria dello "scientific management" è stata elaborata da	F.W. Taylor.	J.G. March.	W.R. Scott.	H. Mintzberg.
114	Cosa si intende per scientific management?	Un metodo di divisione del lavoro.	Un sistema produttivo.	Una corrente di pensiero.	Una strategia aziendale.
115	L'efficienza consiste:	nell'ottenere un maggior livello di output/outcome a partire da un minor impiego di input.	nel raggiungimento dell'equilibrio patrimoniale.	nel rapporto costi/benefici.	nel raggiungimento di un impatto.
116	Un'organizzazione efficace è anche efficiente?	No, un'organizzazione efficace non è necessariamente efficiente.	Sì, efficacia ed efficienza coincidono.	Sì, l'efficienza è sempre legata all'efficacia.	No, in nessun caso un'organizzazione efficace è anche efficiente.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
117	Quale, tra le seguenti, non appartiene alle configurazioni organizzative secondo Mintzberg?	Tecnostruttura.	Adhocrazia.	Burocrazia professionale.	Struttura semplice.
118	Qual è la parte fondamentale dell'organizzazione nella burocrazia professionale?	Il nucleo operativo.	La tecnostruttura.	Il vertice strategico.	Il middle management.
119	In quale delle seguenti configurazioni organizzative la parte fondamentale dell'organizzazione è lo staff di supporto?	L'adhocrazia.	La burocrazia meccanica.	La burocrazia professionale.	La soluzione divisionale.
120	Kenneth Boulding afferma che la domanda di organizzazione scaturisce:	in vista del soddisfacimento di bisogni umani, obiettivo realizzabile in "gruppo".	con operazioni eseguite da singoli individui.	nel contesto sociale.	dal team management.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
121	Cosa si intende per “effetto Ringelmann”?	La tendenza dei membri individuali di un gruppo a divenire sempre meno produttivi quando la dimensione del loro gruppo aumenta.	La tendenza dei membri individuali di un gruppo a divenire sempre più responsabili quando la dimensione del loro gruppo aumenta.	La tendenza dei componenti individuali di un gruppo ad aumentare la motivazione quando la dimensione del loro gruppo aumenta.	La tendenza dei componenti individuali di un gruppo ad aumentare la competitività quando la dimensione del loro gruppo aumenta.
122	Cosa implica la deindividuazione, secondo Philip Zimbardo?	Una minore consapevolezza di sé e aumenta l'identificazione con gli scopi e le azioni del gruppo.	Una maggiore consapevolezza di sé e aumenta l'identificazione con gli scopi e le azioni del gruppo.	Una minore consapevolezza di sé e contestualmente diminuisce l'identificazione con gli scopi e le azioni singole.	Una maggiore coscienza di sé ma diminuisce l'assimilazione degli scopi con le azioni del gruppo.
123	Chi ha introdotto il T-group (Training group)?	Kurt Lewin.	Max Weber.	Frederik Taylor.	Lerry Greiner.
124	Con il termine “Self empowerment” si intende:	L'incremento delle capacità delle persone di controllare attivamente la propria vita attraverso lo sviluppo e la valorizzazione di competenze personali.	Un approccio relativo alla partecipazione sociale e all'attivazione di processi democratici dal basso.	Una specifica metodologia di lavoro attuata nei tavoli di “progettazione partecipata”.	Una proposta inerente all'intervento comune per una tecnica di valorizzazione delle competenze di gruppo.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
125	Il concetto di self empowerment si riferisce:	Al potenziamento psicologico del controllo della realtà.	All'assenza di transfert verso il clinico.	Al colloquio centrato sul sé.	All'analisi delle proprie relazioni sociali.
126	La capacità dei soggetti di valorizzare e incrementare le proprie capacità, di individuare risorse aggiuntive in sé stessi o nel proprio ambiente sociale è indicata con il termine:	empowerment.	Partnership.	Accountability.	Case work.
127	L'educatore deve promuovere il raggiungimento di obiettivi personali e sociali da parte del soggetto. Quest'abilità è definita:	empowerment.	progettualità partecipata.	sapere scolastico.	visione del sé.
128	In cosa consiste il Defusing?	Nella riunione di un ristretto numero di individui che partecipano o hanno partecipato all'assistenza delle vittime di un evento critico.	Nella riunione di un ristretto numero di vittime di un evento critico.	In un intervento brevissimo attuato solo dopo la conclusione di accadimenti critici di vasta portata.	Nella riunione di un ristretto numero di individui che partecipano o hanno partecipato all'assistenza delle vittime di un evento critico.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
129	Negli studi di organizzazione aziendale sul ruolo del dirigente, quale importanza attribuisce l'economista statunitense Drucker al lavoro in team?	Grande rilievo.	Nessun rilievo.	Rilievo solo nelle grandi organizzazioni.	Scarso rilievo.
130	Come può essere definito, in organizzazione aziendale, il concetto di decisione?	Ogni atto aziendale che implichi una scelta tra due o più distinte alternative.	Solo gli atti compiuti dai dirigenti.	Qualunque atto di un qualunque componente dell'azienda.	Qualunque atto effettuato dal vertice dell'impresa.
131	Nei processi decisionali aziendali, con l'approccio del "giorno per giorno" la decisione è assunta...	quando si presenta il problema.	anticipando il momento nel quale si presenta il problema.	solo dal top management.	solo dai dirigenti operativi.
132	In organizzazione aziendale, nell'ambito dello studio dei processi decisionali, si distinguono di norma decisioni prese in condizioni di...	certezza, incertezza, rischio.	calma, fretta, staticità.	staticità, dinamismo.	benessere, malessere.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
133	Tra le caratteristiche della mansione, il "feedback" definisce...	il grado con cui il lavoratore riesce a disporre di informazioni di ritorno sull'efficacia del suo lavoro	la remunerazione oraria	il giudizio personale del dirigente di riferimento sul lavoro da svolgere	la valutazione ufficiale rispetto agli obiettivi raggiunti
134	Cosa s'intende con il termine "Assessment"?	L'insieme di procedure di valutazione finalizzate alla conoscenza di un soggetto.	La procedura di selezione del personale.	Il momento finale del colloquio diagnostico.	L'utilizzo esclusivo di test e questionari.
135	Il colloquio di assessment comportamentale mira soprattutto:	Alla definizione e descrizione di specifici dati comportamentali.	Ad individuare risposte psicofisiologiche del soggetto.	Ad individuare schemi cognitivi e pensieri automatici.	All'identificazione degli elementi latenti propri del problema.
136	Il colloquio di assessment cognitivo mira soprattutto:	ad individuare schemi e cognizioni disfunzionali.	a definire e descrivere specifici dati comportamentali.	ad identificare gli elementi latenti propri del problema.	ad individuare risposte psicofisiologiche del soggetto.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
137	Secondo il processo di comunicazione di R. Jakobson (1963) il linguaggio ha una "funzione metacomunicativa" quando:	si riferisce al codice.	è centrato sull'emittente.	riguarda il contesto.	si riferisce al destinatario.
138	Gli aspetti paralinguistici del linguaggio comprendono:	ritmo e velocità del parlare, pause ed esitazioni.	espressioni del volto.	struttura del discorso.	vocaboli.
139	Gli aspetti intonazionali del linguaggio comprendono:	inflessioni, enfasi, altezza e intensità della voce.	ritmo e velocità del parlare, pause ed esitazioni.	movimenti del corpo.	struttura del discorso.
140	Gli aspetti cinesici del linguaggio indicano:	le espressioni del volto e i movimenti del corpo.	l'intensità della voce.	il ritmo e la velocità del parlare.	la postura.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
141	Le life skills si definiscono:	competenze trasversali.	competenze specifiche.	competenze di base.	competenze centrali.
142	Il feedback influisce sui t-group (training group)?	Sì e ne aumenta la consapevolezza di sé e delle dinamiche di gruppo.	No, ne limita l'interazione tra i componenti.	Sì, e rimuove le diversità individuali.	No, perché confonde le alternanze emotive con quella conoscitive.
143	Il T-Group, introdotto da Kurt Lewin, è un luogo per discutere o risolvere problemi?	No, ma offre ai partecipanti l'opportunità di riflettere su sé stessi, sul loro modo di relazionarsi e su come gestire al meglio le dinamiche di gruppo.	Sì, offrendo ai partecipanti il vantaggio di riflettere su sé stessi, sulla capacità di relazionarsi e su come dirigere le dinamiche di gruppo.	No, perché non è possibile scambiare le proprie emozioni con gli altri membri del gruppo.	Sì, perché all'interno del gruppo si rimuovono le disuguaglianze individuali.
144	Come influisce il feedback sui T-Group?	Aumentandone la cognizione di sé e degli sviluppi di gruppo.	Limitando la connessione tra i membri.	Rimuovendo le disuguaglianze individuali.	Scambiando la reciprocità emozionale con quella conoscitiva.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
145	Cosa descrive la dinamica di gruppo, secondo Kurt Lewin?	Le interazioni, le attitudini e i comportamenti all'interno di un gruppo di persone.	La dipendenza e la negazione di un soggetto all'interno di un gruppo di persone.	L'incapacità di reagire alle avversioni di un partecipante all'interno di un gruppo di persone.	La diminuzione di sé e degli sviluppi di gruppo.
146	Il feedback, nel contesto del T-group consiste:	nel meccanismo di percezione delle altrui reazioni alle proprie parole o azioni.	nel processo di apprendimento che avviene durante gli scambi reciproci tra i partecipanti.	nell'aumento del senso di responsabilità individuale.	nella generazione di conflitti nel gruppo.
147	La strutturazione del setting (nel lavoro del t-group) impone un lavoro incentrato sul "qui ed ora" ed il processo di apprendimento avviene essenzialmente:	attraverso il feedback che avviene durante gli scambi reciproci tra i partecipanti.	tramite l'aumento del senso di responsabilità individuale.	nella generazione di conflitti nel gruppo.	nel meccanismo di percezione delle altrui reazioni alle proprie parole o azioni.
148	Qual è una delle definizioni di leadership secondo Warren Bennis?	Conoscere sé stessi e avere una visione ben comunicata.	Essere autoritari nel dirigere gli altri.	Imporre decisioni senza consultare gli altri.	Essere esperti in campi specifici.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
149	Secondo John W. Gardner, quale è un aspetto fondamentale della leadership?	Persuasione e azione esemplare.	Controllo e autorità	Indifferenza verso i follower.	Evitare il conflitto, sempre.
150	Qual è la definizione minima di leader secondo P. Drucker?	Qualcuno che ha dei follower.	Un esperto in gestione.	Una persona con potere formale.	Un individuo che lavora da solo.
151	In un gruppo di lavoro, cosa si intende per interdipendenza?	L'interazione che tende a rafforzare il legame tra i componenti del gruppo.	L'accentuazione della rivalità presente tra membri.	L'assenza di comunicazione tra i membri.	La mancanza di obiettivi condivisi.
152	Nell'ambito dello studio dell'errore umano va ricordata la classificazione del comportamento dell'uomo proposta da Rasmussen, che individua:	tre principali tipologie di comportamento umano, alle quali sono ascrivibili altrettante tipologie di errori.	quattro principali tipologie di comportamento umano, alle quali sono ascrivibili altrettante tipologie di errori.	due principali tipologie di comportamento umano, alle quali sono ascrivibili altrettante tipologie di errori.	sei principali tipologie di comportamento umano, alle quali sono ascrivibili altrettante tipologie di errori.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
153	Adam Smith fu il primo studioso a sviluppare una teoria per spiegare come il lavoro sistematicamente organizzato:	potesse rendere più efficiente la produzione.	poteva essere meglio eseguito da singoli individui.	dipendeva dal team management.	non dava risposte positive.
154	A chi è dovuta la prima formulazione organica della teoria classica dell'organizzazione?	A Frederick Winslow Taylor.	A Adam Smith.	A Max Weber.	A Henri Fayol.
155	Taylor ideò alcune tecniche per migliorare e velocizzare il sistema produttivo, tra questo uno dei concetti è:	One best way.	Pianificazione posticipata delle mansioni.	One best worse.	One worse way.
156	Cos'è" l'effetto di polarizzazione"?	La tendenza del gruppo a prendere decisioni estreme.	La convergenza su decisioni che rappresentano un compromesso.	La mancanza di conflitti all'interno del gruppo.	L'incapacità di raggiungere una decisione unanime.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
157	All'interno di un gruppo sociale, in cosa consiste la polarizzazione di gruppo?	Consiste nella tendenza dei componenti ad assumere in ogni caso e in modo graduale delle posizioni, o atteggiamenti, che sono più estreme rispetto alla media delle posizioni iniziali dei restanti componenti.	Consiste nella inclinazione dei membri ad avere una posizione, meno estrema rispetto alla media delle posizioni iniziali dei restanti membri.	Consiste nell'attitudine dei componenti ad assumere delle posizioni o aspetti irrilevanti rispetto alla norma.	Consiste nell'abilità dei membri ad assumere posizioni e atteggiamenti che possono indurre gli altri membri ad abbandonare il gruppo.
158	Edgar Schein distingue la cultura organizzativa in tre livelli, intendendo questi ultimi come il grado differente in cui il fenomeno culturale si rende visibile all'osservatore. Quali sono?	Artefatti; Valori; Assunti di base.	Artefatti; Doti; Nozioni di base.	Convinzioni inconscie; Spontanee; Qualità.	Qualità; Attributi; Caratteristiche peculiari.
159	Cosa si intende per interdipendenza in un gruppo di lavoro?	L'interazione che rafforza il legame tra i membri del gruppo.	La competizione tra membri.	L'assenza di comunicazione tra i membri.	La mancanza di obiettivi condivisi.
160	Quale tra queste è una conseguenza dell'effetto Ringelmann?	Diminuzione dell'efficacia individuale man mano che il gruppo cresce.	Miglioramento delle prestazioni individuali nei gruppi numerosi.	Maggiore coordinazione e motivazione tra i membri del gruppo.	Aumento del senso di responsabilità individuale.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
161	Quando è necessario per migliorare l'armonia del gruppo, sollevando il morale e ripristinando la fiducia, è più adatto, secondo D. Goleman:	lo stile affiliativo.	lo stile democratico.	lo stile coach.	lo stile visionario.
162	Lo "stile di leader affiliativo", secondo Goleman:	promuove l'armonia all'interno del team, mettendo in contatto le persone, incoraggiando l'inclusione e risolvendo i conflitti.	non si promuove l'armonia all'interno del team e non si incoraggia l'inclusione, ma aumentano i conflitti.	non vengono valorizzate le emozioni altrui non dando importanza ai loro bisogni.	diminuzione l'efficacia individuale man mano che il gruppo cresce.
163	Nell'organizzazione scientifica del lavoro proposta da Taylor nel 1911, quali pratiche metteva in atto nella quotidianità?	La parcellizzazione dell'attività lavorativa, il controllo dei tempi di lavoro e l'introduzione del cottimo.	Meeting in un'ottica di comunicazione circolare.	Incontri individuali tra il supervisore e il dipendente in cui si negoziano gli obiettivi attesi.	Spazi di ritrovo nelle pause lavorative che accompagnano una fase ricreativa.
164	Con "stile di leader affiliativo", secondo Goleman:	si valorizzano le emozioni degli altri e si dà grande importanza ai loro bisogni emotivi.	non vengono valorizzate le emozioni altrui non dando importanza ai loro bisogni.	non si promuove l'armonia all'interno del team e non si incoraggia l'inclusione, ma aumentano i conflitti.	aumenta il senso di responsabilità individuale.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
165	La fase della elaborazione delle idee, per trovare soluzioni a un problema, è tipica di quale tecnica?	Del " Brainstorming ".	Del solo "pensiero divergente".	Del "One best way".	Della "Persuasione".
166	Quando nasce la teoria classica dell'organizzazione del lavoro?	Nella seconda fase della rivoluzione industriale dall'esigenza di razionalità ed efficienza ed ha fatto della divisione e della specializzazione del lavoro il suo assioma fondamentale.	All'inizio della rivoluzione industriale dall'esigenza di efficientare il lavoro.	Dopo la quarta rivoluzione industriale, per consentire che la produzione fosse meccanizzata e l'urbanizzazione di massa fosse una realtà.	Quando la trasformazione del modo in cui si facevano affari assunse un ritmo più vorticoso di quanto si potesse immaginare.
167	Cosa permette il modello organizzativo funzionale di Fayol?	Un'accentuata specializzazione delle funzioni e il contenimento dei costi.	L'obiettivo di ottenere prodotti a basso costo attraverso un razionale impiego dei fattori.	Una tendenza degli operai a ridurre la produzione.	Un'elevata disponibilità di manodopera poco scolarizzata.
168	Lo Human Relations Movement è che una ricerca nell'ambito della psicologia del lavoro che ha, nella sua ragion d'essere:	lo scopo di massimizzare il coinvolgimento del lavoratore dipendente nelle sorti aziendali.	lo scopo di minimizzare il coinvolgimento dei lavoratori dipendenti nelle sorti aziendali.	lo scopo di non coinvolgere il lavoratore dipendente nelle sorti aziendali.	lo scopo di coinvolgere il lavoratore dipendente nella distribuzione degli utili aziendali.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
169	Il primo autore che fa riferimento agli studi 'sul' e 'di' gruppo è stato?	Kurt Zadek Lewin (1890-1947).	Henri Fayol (1841 – 1925).	Frederick W. Taylor (1856 – 1917).	: Max Weber (1864 – 1920).
170	Lewin basa la sua visione dell'individuo e del gruppo:	sul concetto di campo	sul fattore ambientale.	sulla dipendenza.	sul fattore umano.
171	Secondo la teoria dei gruppi di Lewin, l'elemento chiave di un gruppo, ciò che lo tiene insieme e ne caratterizza l'identità, è:	l'interdipendenza, ossia, il forte legame tra gli elementi che lo compongono i quali non possono vivere gli uni senza gli altri.	la capacità di reagire alle avversioni di un partecipante all'interno di un gruppo di persone.	l'aumento del sé e degli sviluppi di gruppo.	l'interazione, l'attitudine e il comportamento all'interno di un gruppo.
172	Qual è il contributo di Federico Butera allo studio delle organizzazioni complesse?	Ha analizzato come le organizzazioni possono gestire la complessità e adattarsi ai cambiamenti ambientali.	Ha sviluppato la teoria della gerarchia dei bisogni.	Ha introdotto il concetto di leadership carismatica.	Ha elaborato la teoria della burocrazia.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
173	Secondo Pietro Ichino, quali sono le sfide della flessibilità del lavoro nelle organizzazioni?	Bilanciare la flessibilità con la sicurezza del lavoro e garantire condizioni di lavoro dignitose.	Ridurre i costi operativi, migliorare la produttività e aumentare il profitto.	Evitare la comunicazione interna, isolare i dipendenti e aumentare il controllo.	Focalizzarsi esclusivamente sul mercato locale, ridurre l'innovazione e aumentare la competizione.
174	Qual è il contributo di Enrico Giovannini alla teoria della sostenibilità nelle organizzazioni?	Ha sviluppato indicatori di sostenibilità e ha promosso l'integrazione della sostenibilità nelle strategie aziendali.	Ha sviluppato la teoria della motivazione a due fattori.	Ha introdotto il concetto di leadership situazionale.	Ha elaborato la teoria della burocrazia.
175	Qual è la teoria del leader carismatico proposta da Max Weber?	La leadership è basata su qualità eccezionali del leader che ispirano devozione.	La leadership è basata sul controllo e sulla coercizione.	La leadership è basata sull'autorità tradizionale.	La leadership è basata sull'autorità burocratica.
176	Secondo Bruce Tuckman, quali sono le fasi di sviluppo di un gruppo?	Forming, Storming, Norming, Performing, Adjourning.	Formazione, conflitto, normazione, performance, scioglimento.	Creazione, competizione, armonizzazione, realizzazione, dissoluzione.	Inizio, conflitto, stabilizzazione, successo, chiusura.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
177	Qual è il contributo di Edgar Schein allo studio della cultura organizzativa?	Introduzione del concetto di cultura organizzativa come insieme di valori, credenze e pratiche condivise.	Definizione della leadership transazionale.	Elaborazione della teoria della motivazione a due fattori.	Studio delle dinamiche di gruppo in contesti educativi.
178	Cosa sostiene la teoria dei bisogni di Abraham Maslow?	I bisogni umani sono organizzati in una gerarchia piramidale che va dai bisogni fisiologici a quelli di autorealizzazione.	La motivazione è basata solo sui bisogni fisiologici.	I bisogni di sicurezza sono i più importanti per la motivazione umana.	L'autorealizzazione è il primo bisogno da soddisfare.
179	Secondo Kurt Lewin, quali sono i tre stadi del cambiamento organizzativo?	Unfreezing, Changing, Refreezing.	Formazione, cambiamento, stabilizzazione.	Distruzione, ricostruzione, mantenimento.	Conflitto, risoluzione, integrazione.
180	Qual è la teoria X e Y di Douglas McGregor?	La teoria X vede i dipendenti come esseri pigri e indisciplinati, mentre la teoria Y li considera autonomi e responsabili.	La teoria X considera i dipendenti autonomi e responsabili, mentre la teoria Y li vede pigri e indisciplinati.	La teoria X si concentra sulla motivazione estrinseca, mentre la teoria Y si concentra sulla motivazione intrinseca.	La teoria X si basa sulla leadership carismatica, mentre la teoria Y si basa sulla leadership burocratica.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
181	Secondo Rensis Likert, quali sono i quattro sistemi di gestione?	Autoritario-sfruttatore, autoritario-benevolente, consultivo, partecipativo.	Autoritario, democratico, laissez-faire, paternalistico.	Gerarchico, funzionale, matrice, a rete.	Controllo rigido, supervisione flessibile, autogestione, leadership condivisa.
182	Qual è il contributo di Peter Senge alla teoria dell'apprendimento organizzativo?	Introduzione del concetto di "organizzazione che apprende" basata su cinque discipline chiave.	Definizione della teoria dei bisogni di base.	Studio delle dinamiche di potere nei gruppi.	Elaborazione della teoria del cambiamento pianificato.
183	Secondo Frederick Herzberg, quali sono i fattori igienici e motivanti?	I fattori igienici includono salario, condizioni di lavoro e politiche aziendali, mentre i fattori motivanti includono riconoscimento, responsabilità e crescita personale.	I fattori igienici includono motivazione intrinseca, mentre i fattori motivanti includono motivazione estrinseca.	I fattori igienici sono legati alla leadership, mentre i fattori motivanti sono legati alla cultura organizzativa.	I fattori igienici sono legati alla comunicazione, mentre i fattori motivanti sono legati alla performance.
184	Qual è il concetto di leadership situazionale di Paul Hersey e Ken Blanchard?	La leadership efficace dipende dalla situazione e dal livello di maturità dei seguaci.	La leadership è sempre basata sull'autorità.	La leadership situazionale è basata su regole rigide.	La leadership efficace non è influenzata dalla situazione.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
185	Qual è il concetto di "leadership trasformazionale" di Bernard Bass?	La leadership che ispira e motiva i seguaci a raggiungere obiettivi straordinari.	La leadership basata sul controllo e la supervisione costante.	La leadership che si concentra esclusivamente sui compiti.	La leadership che ignora le esigenze dei seguaci.
186	Secondo Victor Vroom, quale modello spiega la motivazione dei dipendenti?	La teoria dell'aspettativa, che sostiene che la motivazione è determinata dalle aspettative di risultato e dal valore attribuito a tali risultati.	La teoria della gerarchia dei bisogni.	La teoria dei due fattori.	La teoria della dissonanza cognitiva.
187	Qual è il contributo di Mary Parker Follett alla teoria dell'organizzazione?	L'enfasi sull'importanza della collaborazione e del lavoro di gruppo nelle organizzazioni.	La definizione della teoria della burocrazia.	L'introduzione della teoria della gerarchia dei bisogni.	Lo studio delle dinamiche di potere.
188	Qual è il concetto di "zone of proximal development" (zona di sviluppo prossimale) di Lev Vygotsky?	La distanza tra ciò che un individuo può fare da solo e ciò che può fare con l'aiuto di un esperto.	La teoria della motivazione intrinseca.	La definizione dei ruoli di leadership.	Lo studio delle dinamiche di gruppo.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
189	Secondo Richard M. Cyert e James G. March, quale modello spiega il comportamento delle organizzazioni?	Il modello comportamentale delle decisioni organizzative.	Il modello della gerarchia dei bisogni.	Il modello della teoria X e Y.	Il modello della leadership situazionale.
190	Qual è il concetto di "cultura organizzativa" di Edgar Schein?	L'insieme di valori, credenze e pratiche condivise che influenzano il comportamento dei membri di un'organizzazione.	La struttura gerarchica di un'organizzazione.	Le regole formali e informali di un'organizzazione.	La distribuzione del potere all'interno di un'organizzazione.
191	Qual è il contributo di John P. Kotter alla teoria del cambiamento organizzativo?	Elaborazione di un modello in otto fasi per la gestione del cambiamento organizzativo.	Definizione della teoria della leadership carismatica.	Studio delle dinamiche di gruppo.	Introduzione del concetto di "zone of indifference".
192	Quali sono le fasi del ciclo di vita di un gruppo?	Formazione, conflitto, normazione, performance, scioglimento.	Conflitto, normazione, formazione, performance, scioglimento.	Normazione, conflitto, formazione, performance, scioglimento.	Scioglimento, performance, normazione, formazione, conflitto.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
193	Qual è il ruolo di un leader all'interno di un gruppo?	Fornire direzione e supporto per raggiungere gli obiettivi del gruppo.	Seguire le istruzioni degli altri membri del gruppo.	Osservare senza intervenire nelle dinamiche di gruppo.	Delegare tutte le responsabilità ad altri membri del gruppo.
194	Cosa si intende per coesione di gruppo?	Il grado di attrazione reciproca tra i membri del gruppo.	La capacità del gruppo di evitare i conflitti.	La diversità dei ruoli all'interno del gruppo.	La frequenza delle riunioni di gruppo.
195	Quali sono i vantaggi di un gruppo di lavoro eterogeneo?	Diverse prospettive e idee innovative.	Riduzione della comunicazione interna.	Maggiori difficoltà nel raggiungere un accordo.	Bassa collaborazione tra i membri.
196	Come si può migliorare la comunicazione all'interno di un gruppo?	Promuovendo un ambiente aperto e collaborativo.	Limitando le interazioni tra i membri.	Assegnando ruoli fissi e immutabili.	Evitando di affrontare argomenti controversi.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
197	Qual è la differenza tra un gruppo formale e un gruppo informale?	Un gruppo formale è strutturato e orientato a obiettivi specifici, mentre un gruppo informale si forma spontaneamente e non ha una struttura definita.	Un gruppo formale è spontaneo e non ha obiettivi, mentre un gruppo informale è strutturato e orientato a obiettivi specifici.	Un gruppo formale è formato da amici, mentre un gruppo informale è formato da colleghi.	Non c'è differenza tra un gruppo formale e un gruppo informale.
198	Quale teoria è utilizzata per spiegare la dinamica di potere all'interno dei gruppi?	La teoria del potere sociale di French e Raven.	La teoria della motivazione di Maslow.	La teoria dell'apprendimento sociale di Bandura.	La teoria del condizionamento operante di Skinner.
199	Che cos'è il "groupthink" (pensiero di gruppo)?	Un fenomeno in cui i membri di un gruppo cercano il consenso a scapito di una valutazione critica delle alternative.	Un processo di brainstorming in cui tutti i membri del gruppo partecipano attivamente.	Un metodo per prendere decisioni basato sulla maggioranza.	Un sistema di comunicazione efficace tra i membri del gruppo.
200	Qual è l'importanza della delega delle responsabilità all'interno di un gruppo?	Aumenta l'efficienza e permette ai membri di sviluppare competenze.	Crea confusione e rallenta il progresso del gruppo.	Riduce la responsabilità individuale e la motivazione.	Impedisce ai membri di assumere ruoli di leadership.

SCIENZE DELL'ORGANIZZAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA GESTIONE DEI GRUPPI

N°	TESTO DOMANDA	RISPOSTA ESATTA	RISPOSTA2	RISPOSTA3	RISPOSTA4
201	Secondo Maria Gabriella Baldarelli, quali sono le caratteristiche della sostenibilità nelle organizzazioni?	Equilibrio tra aspetti economici, sociali e ambientali.	Focus esclusivo sul profitto a breve termine.	Riduzione della comunicazione interna, isolamento dei dipendenti.	Aumento della gerarchia e del controllo centralizzato.
202	Secondo Francesco Morace, quali sono le caratteristiche delle organizzazioni orientate al futuro?	Capacità di anticipare i cambiamenti, innovazione continua e centralità dell'utente.	Struttura gerarchica rigida, controllo centralizzato.	Focus esclusivo sul profitto, resistenza al cambiamento.	Mancanza di comunicazione, isolamento dei dipartimenti.