

**Voorbeeldsamenvatting | Management en Organisatie -
Literatuur | Bachelor 1**

Bedrijfskunde | Vrije Universiteit Amsterdam

2022 - 2023

VUBK-246-275 | €0,00

Tentamengericht | Overzichtelijke structuur

Sinds 1994 | Beoordeeld met een 8,2



Weet iemand waar ik de antwoorden kan vinden van het oefententamen?

10:10 ✓

Kan iemand uitleggen waarom het antwoord van vraag 4 B is?

10:10

Is het college morgen eigenlijk fysiek of online?

10:10 ✓

Join onze community

- ✓ WhatsApp met jouw mede-studenten
- ✓ Stel al jouw vragen aan onze studie-experts
- ✓ Krijg gratis voorbeeldsamenvattingen
- ✓ Krijg gratis extra oefenopgaven en supplementen

Scan de QR code of ga naar SlimAcademy.nl/join



Voorwoord

Beste student,

Voor je ligt de samenvatting van het vak Management en Organisatie voor de studie Bedrijfskunde. Slim Academy heeft de belangrijkste studiestof voor je samengevat. Zo kun jij zo prettig mogelijk studeren. We wensen je alvast succes met studeren en natuurlijk met het behalen van jouw studiepunten!

Nu 2 MAANDEN GRATIS bij een abonnement!

Wil jij de Slim Academy samenvattingen van jouw vakken altijd als eerste in huis hebben zodat jij op tijd kan beginnen met studeren? Gebruik dan de kortingscode **BEGINGOED** bij het afsluiten van een abonnement en krijg de eerste 2 maanden van jouw abonnement helemaal gratis! Ga hiervoor naar www.slimacademy.nl en kies je jaar. Deze code is geldig t/m 30 september 2022.

Werken bij

Slim Academy is altijd op zoek naar gemotiveerde studenten! Lijkt het je leuk om bij ons aan de slag te gaan met het samenvatten en nakijken van samenvattingen? Dan is de rol van Studieheld zeker iets voor jou. Je kunt werken vanuit huis, krijgt een riante vergoeding en je hebt een studiegerelateerde bijbaan die goed op je cv staat. Heb je interesse? Stuur dan jouw motivatie en cv naar klantenservice@slimacademy.nl.

Auteursrechten voorbehouden

Houd er rekening mee dat onze samenvattingen beschermd zijn door de auteurswet. Dat betekent dat het doorverkopen of delen van onze fysieke en/of digitale samenvattingen illegaal is. Als je wilt dat wij samenvattingen kunnen blijven aanbieden, verzoeken wij je jouw eigen exemplaar te kopen. Als je vragen hebt of schendingen van het auteursrecht wilt melden, kun je contact met ons opnemen via klantenservice@slimacademy.nl.

Stay in touch

Wil je verder op de hoogte blijven van de ontwikkelingen bij Slim Academy? Kom in contact via:

www.slimacademy.nl

klantenservice@slimacademy.nl

010 214 32 45

We wensen je veel succes met studeren en bij het halen van jouw tentamens!

Team Slim Academy

P.S. De samenvatting is geschreven naar eigen inzicht van de auteur. Het is en blijft een samenvatting, die als aanvulling op de verplichte lesstof gezien moet worden en geen vervanging is van de verplichte lesstof.



Join de WhatsApp groep

- ✓ Chat met jouw mede-studenten
- ✓ Stel al jouw (studie)vragen aan onze studie-experts
- ✓ Krijg extra oefenvragen om jouw kennis te testen
- ✓ Krijg gratis voorbeeldsamenvattingen en supplementen

Scan de QR code hiernaast en blijf altijd up-to-date!

10.000 studenten joinden vorig jaar

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Inhoudsopgave	2
Informatie over het vak	3
Week 1	5
Hoofdstuk 1: Managers & managen	5
Hoofdstuk 2: Evolutie en groei	8
Oefententamen	13
Nawoord	16

Informatie over het vak

Je staat op het punt de samenvatting van Management en Organisatie te lezen. De stof zelf wordt niet per se als moeilijk ervaren, maar vooral als veel. Ook de verscheidene artikelen en stromingen die je voor het tentamen moet kunnen onderscheiden worden als moeilijk ervaren. Dit is een uitdaging voor iedereen! Het betekent namelijk dat de hoorcolleges worden vervangen door online slides en ook dat de werkcolleges online verlopen. Wij hebben deze samenvatting geschreven met als doel je door dit vak heen te helpen. Meerdere topstudenten, die eerder dit vak hebben gevolgd, hebben hun expertise gedeeld en aan deze samenvatting gewerkt. Hierdoor wordt je geholpen met de dingen waar de meeste studenten mee worstelen bij het studeren van Management en Organisatie.

Hoe kan je het beste studeren?

Oefenen is de sleutel tot een goed cijfer voor dit examen. Omdat er in dit vak vele manieren zijn om vragen te stellen, met veel mogelijke variaties, is het belangrijk om zoveel mogelijk oefenvragen te maken. Hierdoor ben je goed in staat om alle theorieën, stromingen en artikelen te onderscheiden. De belangrijkste valkuil is dat studenten niet alle artikelen en kennisclips bestuderen, waardoor zij dit onderscheid onvoldoende kunnen maken.

Indeling van de samenvatting

Onze samenvatting voor dit vak bestaat uit twee delen. We hebben ervoor gezorgd dat we de samenvatting uit de literatuur zo vroeg mogelijk aan het begin van het blok hebben uitgegeven. Hiermee kan je jouw colleges voorbereiden en alvast op tijd beginnen met studeren. Later in de periode wordt het tweede deel uitgegeven, waarin alle informatie uit de hoorcolleges zijn samengevat zodat je ook duidelijk kunt zien waar de docent zelf de nadruk op heeft gelegd.

De samenvatting van de artikelen voor dit vak zullen worden gepubliceerd in de samenvatting van de lectures.

Belangrijk: Wij wilden zo vroeg mogelijk een voorbeeldsamenvatting aanbieden, zodat je een duidelijk beeld kan vormen van hoe onze samenvattingen eruitzien. Dat betekent dat de informatie die je in dit gedeelte ziet over de verplichte hoofdstukken en examens onderhevig kan zijn aan wijzigingen. Wij herzien onze samenvattingen jaarlijks, dus als er veranderingen optreden, zullen wij onze samenvattingen bijwerken.

Succes met studeren!

Indeling van de samenvatting:

Week	Hoorcollege	Literatuur
Week 1	Hoorcollege 1: Introductie vak Hoorcollege 2: Evolution & growth	- Chapter 1 - Chapter 2
Week 2	Hoorcollege 3: Decision making Hoorcollege 4: Strategy	- Chapter 7 (p. 182-203) & 18 - Chapter 6 (p. 152-170), 8 & 9
Week 3	Hoorcollege 5: Organizational structure Hoorcollege 6: Business ethics & CSR:	- Chapter 10(p. 274-296) - Artikel Barton, D., Carey, D. & Charan, R. (2018) - Chapter 4
Week 4	Hoorcollege 7: Motivation & leadership Hoorcollege 8: Controlling:	- Chapter 13 (374-390) & - Chapter 14 (406-422) - Ch 11 (p. 310- 327)
Week 5	Hoorcollege 9: Entrepreneurship Hoorcollege 10: Organizational culture & change:	- Chapter 7 (p. 203-211) - Artikel Sarasvathy, S.D. (2001). - Chapter 3 (p. 73-82) - Chapter 6 (p. 171-175) - Chapter 10 (p. 296-302); -Chapter 11 (p. 328-334) - Artikel Burnes, B. (2004).
Week 6	Hoorcollege 11	- Q&A

Bron: Slim Academy, 2021.

Week 1

Introductie

Dit hoofdstuk komt overeen met de studiestof zoals deze is behandeld in hoofdstuk 1 en 2 van de verplichte literatuur.

Hoofdstuk 1: Managers & managen

Organization: een organisatie is een groep personen die samenwerkt om een gezamenlijk doel te bereiken.

Organizational performance: de prestaties (performance) van de organisatie zijn de gemeten efficiëntie en effectiviteit die managers gebruiken om het doel te behalen.

Core competency: vaardigheden die zorgen voor competitieve voordelen bij een bedrijf (t.o.v. andere bedrijven).

Management: planning, organizing, leading en controlling van personen en andere resources om het doel zo efficiënt en effectief mogelijk te behalen.

- **Planning:** het bepalen van de doelen, de strategie en het gebruik van de resources;
- **Organizing:** structureren van werknemers, zodat de doelen behaald kunnen worden (denk hierbij aan lay-out types);
- **Leading:** werknemers duidelijk maken wat zij moeten doen, zodat de doelen behaald kunnen worden;
- **Controlling:** bekijken of en hoe een bedrijf zijn doelen heeft behaald (efficiëntie en effectiviteit).

Efficiëntie: de mate van productiviteit waarmee de resources ingezet zijn om het doel te behalen.

Effectiviteit: het kiezen van de juiste doelen en de doelen behalen.

Management:

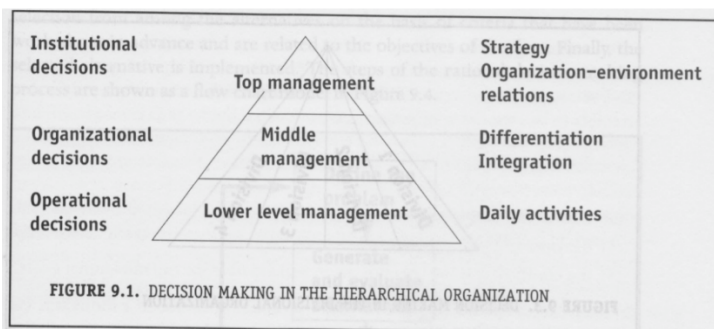
- Een management is in elke maatschappij of cultuur nodig. Door het goed organiseren van de resources kan een maatschappij efficiënter en effectiever functioneren;
- Een management is iets waar iedereen mee in aanraking komt; je werkgever, collega's, et cetera;
- Een management is bruikbaar in elk beroep. Hoe meer verstand je hebt van management, hoe sneller je aan een baan komt.

Managers worden ingedeeld op basis van verschillende aspecten:

- **Hiërarchie:**
 - **First-line managers:** verantwoordelijk voor de dagelijkse supervisie;
 - **Middle managers:** verantwoordelijk voor het managen van de first-line managers en voor het zo optimaal gebruiken van de beschikbare resources;
 - **Top managers:** verantwoordelijk voor alle activiteiten binnen een bedrijf en het organiseren van het behalen van de doelstellingen;
 - **Chief Executive Officer (CEO).**
- **Vaardigheden:**
 - **Conceptual skills:** het analyseren van een situatie en de oorzaken en gevolgen hiervan;
 - **Human skills:** het begrijpen en veranderen van het gedrag van werknemers;
 - **Technical skills:** de (technische) kennis over een bepaalde activiteit.

Daarnaast zijn er nog verschillende rollen die de managers kunnen aannemen. Deze rollen zijn opgezet door Mintzberg. Deze rollen zijn de zogeheten 'Management as activity'.

- **Decisional roles:** rollen die geassocieerd zijn met de methoden die managers gebruiken bij het plannen van de strategie en het gebruiken van resources.
 - Entrepreneur (*verbeteringen/resources*);
 - Disturbance handler (*onverwachte evenementen/crisissen*);
 - Resource allocator (*wie krijgt wat?*);
 - Negotiator (*het behalen van overeenkomsten*).
- **Interpersonal roles:** rollen die managers gebruiken om te zorgen voor directie en supervisie voor zowel werknemers als de organisatie als een geheel.
 - Figurehead (*ceremoniële plichten*);
 - Leader (*training, counseling, de prestaties van hoge werknemers*);
 - Liaison (*connecties tussen de organisatie en de omgeving*).
- **Informational roles:** rollen die geassocieerd worden met de taken die nodig zijn om informatie te verkrijgen en informatie over te dragen in het proces van het managen van de organisatie.
 - Monitor (*het screenen van de omgeving*);
 - Disseminator (*het overdragen van de informatie om het bedrijf van binnen te beïnvloeden*);
 - Spokesperson (*het gebruiken van informatie om mensen positief te beïnvloeden binnen en buiten de organisatie*).



Bron: (Jones, G.R., & George, J.M. (2017). *Contemporary Management (10th Edition)*. New York: McGraw-Hill).

Globale competitie en IT hebben de laatste jaren voor veel veranderingen gezorgd:

- **Restructuring:** downsizing van een operatie om kosten te verlagen (minder banen);
- **Outsourcing:** een activiteit uitbesteden aan een ander (vaak buitenlands) bedrijf (verminderen van de kosten);
- **Empowerment:** een werknemer meer taken en verantwoordelijkheden geven;
- **Self-managed teams:** een groep werknemers die de verantwoordelijkheid krijgt over hun gezamenlijke activiteit (organizing, controlling).

Managers houden zich globaal bezig met vijf taken:

1. Het opbouwen van een **competitive advantage** (competitief voordeel). Hierbij gaat het erom dat een organisatie het beter doet dan een vergelijkbare organisatie, omdat de organisatie effectiever en efficiënter te werk gaat;
2. Het behouden van ethische en sociale standaarden. Dit heeft betrekking op de verantwoordelijk voor de werkcondities;
3. Gevarieerd personeelsbestand;
4. Gebruiken van IT en e-commerce;
5. **Global Crisis Management:** deze taak is te verdelen in natuurlijke en menselijke oorzaken.

Global organization: organisaties die opereren in meer dan één land.

Innovatie: een proces van vernieuwen dan wel verbeteren van bestaande producten en diensten.

Turnaround management: het creëren van een nieuwe visie voor een slecht lopend bedrijf, waarbij beter gebruikt wordt gemaakt van de resources die het bedrijf tot beschikking heeft. .

Hoofdstuk 2: Evolutie en groei

Job specialization: werknemers gaan zich specialiseren, waardoor er een verdeling in de werkzaamheden ontstaat.

Scientific management theory

Scientific management is een management methode van **Taylor**. Hij kijkt naar de relatie tussen werknemers en hun taken en het zo efficiënt mogelijk maken van deze taken door middel van:

- Het meten van het werk;
- Standaardiseren en simplificeren van het werk;
- Trainen en opleiden van werknemers;
- Bonussen uitkeren als werknemers efficiënter te werk gaan.

Adam Smith was van mening dat de efficiëntie bereikt kan worden door middel van het verhogen van de specialisatie en *division of labor*, ofwel het verdelen van arbeid.

Fayol onderscheidt vijf taken van functies binnen het managementproces. Dit zijn de essentiële bestanddelen van managementfuncties:

- **Prévoir:** vooruitkijken en strategisch plannen;
- **Organiser:** het ontwerpen van de organisatiestructuur van het bedrijf, het beschrijven van de taken, de verantwoordelijkheden en de bevoegdheden binnen het bedrijf;
- **Commander:** het geven van opdrachten en het geven van ondersteuning bij het uitvoeren van de taken;
- **Coordonner:** het afstemmen van de coördinatie, want er moet eenheid van leiding ontstaan;
- **Controler:** controleren of het werk op de juiste manier is uitgevoerd in overeenstemming met het plan.

Deze essentiële bestanddelen van Fayol kunnen worden gelinkt aan de vier verschillende hoofdfuncties binnen het management.



Bron: (Hoorcollegeslides week 1, Organization Theory, 2018).

The Gilbreths namen de theorie van Taylor over en verfijnde deze verder door:

- Elke individuele actie te analyseren;
- Deze individuele acties te verbeteren;
- Het reorganiseren van deze acties, zodat ze efficiënter worden uitgevoerd.

Administrative management theory

Administrative management theory is een managementmethode die in gang werd gezet door **Weber**, waarbij hij kijkt naar een verfijnde organisatiestructuur en een goed controlesysteem. Beide zorgen voor een zo hoog mogelijke efficiëntie en effectiviteit vanwege de volgende redenen::

- De manager heeft autoriteit heeft over de werknemers;
- Mensen bezetten banen naar hun kwaliteiten (en niet naar contacten);
- De taken van een baan zijn duidelijk beschreven;
- De posities zijn hiërarchisch opgesteld;
- Er zijn duidelijke regels.

Deze theorie ondersteunt de bureaucratie.

Bureaucratie is een formeel systeem om efficiënt en effectief te zijn.

Standard Operating Procedures (SOPs): geschreven instructies over hoe een specifieke taak uitgevoerd moet worden.

Normen: ongeschreven regels die aangeven hoe mensen zich moeten gedragen.

Max Weber's Theory

Features of Bureaucracy Structure	
1. Division of Labor	Complex work broken down into simple jobs
2. Hierarchy of Authority	Accepted chain of command to direct individual's effort towards organizational goal accomplishment
3. Framework of Rules	Effort directed and coordinated by rules
4. Impersonality	Hiring and promoting people on the basis of objective merit rather than favoritism (on the basis of what they know, and not who they know)
5. Formal Selection	Technical competence members selected accordingly on the basis of training, qualification, education etc.

1/23/2012

26

Bron: (Hoorcollegeslides week 1, Organization Theory, 2018).Max Weber's Theory

Fayol had dezelfde ideeën als Weber, maar Weber specificeerde die ideeën verder in 14 onderdelen:

1. Verdeling van de arbeid;
2. Autoriteit en verantwoordelijkheid;
3. Eenheid van bevel (een werknemer krijgt opdrachten van slechts één leidinggevende);
4. Lijnautoriteit (de ketting van de top tot de bodem van een organisatie);
5. Centralisatie (autoriteit ligt bij de hoogste baas);
6. Eenheid van richting (een gezamenlijk doel);
7. Gelijkheid (de rechtvaardigheid waarmee alle werknemers worden behandeld);
8. Ordenen (het ordenen van posities);
9. Initiatief;
10. Discipline;
11. Remuneration of personnel (ook wel: belonen van het personeel);
12. Stability of tenure of personnel (ook wel: stabiliteit van de werkduur van het personeel);
13. Subordination of individual interest to the common interest (ook wel: bedrijfsvoorkeuren komen eerder dan de individuele voorkeuren);
14. Esprit de corps (ook wel: gedeelde gevoelens, zoals enthousiasme).

Behavioral management theory

Deze theorie beschrijft hoe managers zich op moeten stellen tegenover de werknemers zodat die gemotiveerd zijn om de bedrijfsdoelen te halen. Mevrouw **Follett** was hier een voorstander van. Zij vond dat gekeken moest worden naar de 'menselijke kant' van een organisatie. Werknemers weten veel over hun baan en moeten daarom betrokken worden in het verbeteren van het proces. Zij vond dat autoriteit gelijk op moest gaan met kennis, zowel vanuit de manager als vanuit de werknemer.

Bij de **Hawthorne studies** is veel onderzoek gedaan naar het verbeteren van werkomstandigheden. Het daaruit voortkomende **Hawthorne-effect** stelt dat de manier waarop een manager zijn werknemers benadert, effect heeft op de prestaties die de werknemers leveren.

Human relations movement: managers moeten gedragstraining krijgen om de productiviteit te vergroten.

Informal organization: systeem van gedragsregels in een groep.

Organizational behavior: een studie die kijkt naar hoe individuen en groepen op elkaar reageren in een organisatie.

Theorie X: Deze theorie gaat uit van negatieve vooroordelen over werknemers. Managers moeten volgens deze theorie werknemers streng controleren.

Theorie Y: Deze theorie gaat uit van positieve vooroordelen over werknemers. Managers moeten volgens deze theorie een werkomgeving creëren waarin werknemers in staat zijn de bedrijfsdoelen te behalen.

Management science theory

De Management science theory is een managementbenadering die kwantitatieve technieken gebruikt om managers te helpen hun resources maximaal te benutten. De Management science theory is onder te verdelen in:

- **Quantitative management:** het gebruik van wiskundige technieken;
- **Operations management:** technieken om het productiesysteem te analyseren en efficiënter te maken;
- **Total quality management (TQM):** analyseren van de input, transformatie en de output om de kwaliteit van het product te verhogen;
- **Management information systems (MISs):** informatie over gebeurtenissen, zowel binnen als buiten de organisatie.

Open system: een systeem dat inputs verandert in outputs:

- **Input stage:** grondstoffen komen binnen;
- **Conversion stage:** transformatie van de grondstoffen tot producten;
- **Output stage:** de producten zijn gereed en gaan naar de klanten.

Organizational environment: gebeurtenissen buiten een organisatie die effect hebben op (de resources van) het bedrijf en daarmee op de prestaties van het bedrijf.

Closed system: een afgesloten systeem dat niet beïnvloed wordt door zijn omgeving.

- **Entropy:** de neiging van gesloten systemen om controle te verliezen en hierdoor in te storten;
- **Synergy:** de verhoogde prestatie die ontstaat als verschillende delen van een bedrijf samenwerken.

Contingency theory: de structuur en het systeem van een bedrijf wordt bepaald door de omgeving waarin zij opereert (Burns, Stalker, Lawrence, Lorsch).

Mechanistic structure: de autoriteit is gecentraliseerd, taken en regels zijn duidelijk en werknemers worden nauw gecontroleerd.

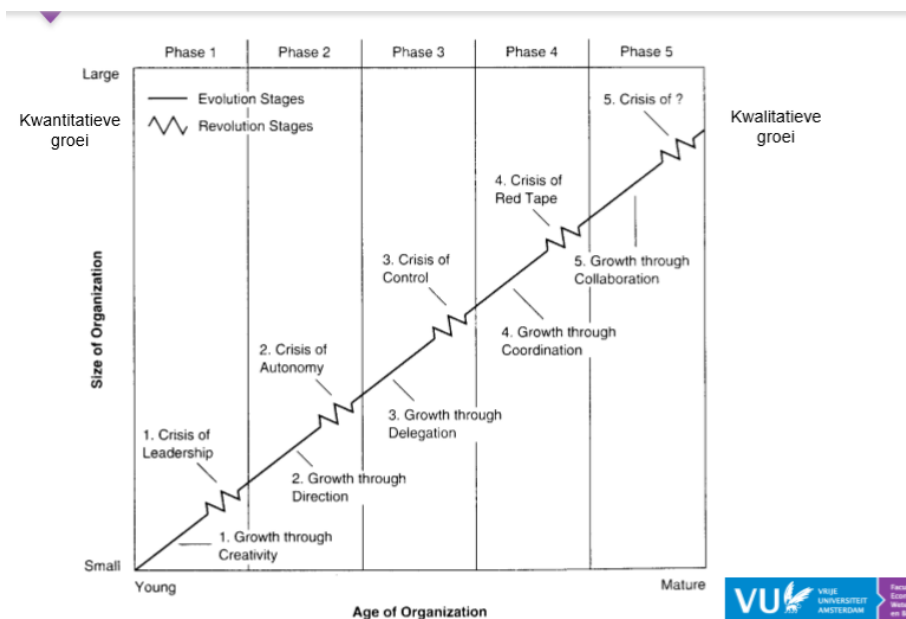
Organic structure: de autoriteit is gedecentraliseerd, taken worden toebedeeld aan de dichtstbijzijnde werknemer om zo snel mogelijk te reageren op onverwachte gebeurtenissen.

Het groeimodel van Larry Greiner

Groeiende organisaties krijgen te maken met diverse problemen tijdens de groei. Soms loopt de groei voorspoedig en soms zijn er obstakels op de weg. **Greiner** stelt dat fasen van evolutie en revolutie te onderscheiden zijn tijdens de groei. Daarnaast stelt Greiner dat elke fase eindigt met een periode van crisis en revolutie. Hij stelt dat "elke evolutie als het ware haar eigen revolutie creëert." Tijdens de evolutiefasen heersen dominerende managementstijlen en tijdens de revolutie fasen heersen managementproblemen.

Volgens het groeimodel van Greiner bestaan twee verschillende soorten crises:

1. **Abrupte crisis:** tijdonafhankelijk en onverwacht;
2. **Cumulatieve crisis:** de kans neemt toe naarmate de tijd verstrijkt. Mensen leunen achterover in goede tijden en zijn daardoor slechter voorbereid op slechte tijden.



Bron: (Hoorcollegeslides week 1, Organization Theory, 2018).

- **Fase 1:** Groei door creativiteit en leiderschapscrisis – *New Venture*
 - De nadruk ligt op een nieuw product of op een nieuwe markt;
 - **Er is sprake van een leiderschapscrisis:** de pionier (eigenaar) kan management niet langer alleen aan en neemt management in dienst.
- **Fase 2:** Groei door dirigeren en autonomiecrisis – *Early Growth*
 - Er is een sturing door nieuwe managers;
 - Er wordt een richting bepaald én een eenheid van bewaking;
 - De beslissingen worden vaak nog in de top van de organisatie genomen;
 - **Er heerst een autonomiecrisis:** gevoel van onzelfstandigheid en afhankelijkheid.
- **Fase 3:** Groei door delegatie en beheerscrisis – *Rapid Growth*
 - Er is sprake van meer decentralisatie;

- Er is teveel afstand tussen de leiding en de uitvoering;
- Eenheid van leiding;
- **Er is sprake van een beheerscrisis:** verliezen van overzicht en synergie.
- **Fase 4:** Groei door coördinatie en bureaucratiecrisis
 - Er worden formele systemen geïntroduceerd voor een betere coördinatie;
 - Er zijn te veel regels en vele formele planning procedures;
 - Vernieuwing en innovatie worden tegengehouden;
 - **Er heerst een bureaucratiecrisis:** het aan elkaar hangen van regels, voorschriften, formele taakomschrijvingen, bevoegdheden, etc.
- **Fase 5:** Groei door samenwerking en overleg crisis – *Continuous Growth*
 - Er bestaat overleg en inspraak in plaats van regels;
 - Vernieuwing wordt aangemoedigd;
 - Er wordt samengewerkt;
 - **Er heerst een overlegcrisis:** er is geen oog voor resultaat, maar voor overleggen.

Mark Otto (Growthmine):

- **New venture:** wat is de markt? Er zijn nog geen klanten, er is nog geen strategie en er is nog geen business model;
- **Early growth:** de verkopen stijgen. De organisatie verbeterd zijn resources en er heerst groei in de basissystemen van de organisatie;
- **Rapid growth:** het bedrijf wordt groter en complexer. Er moet worden omgegaan met snelle groei;
- **Continuous growth:** Leren is belangrijk in deze fase. Hoe kan worden omgegaan met blijvende groei? Het bedrijf moet zich blijven concurreren met de andere bedrijven op dezelfde markt.

Reflectie: Greiner versus Otto (theorie versus de praktijk):

	Mark Otto	Larry Greiner
Geldigheid	Ondernemingen	Organisaties
Essentie	'Predictable phases' ondanks verschillen	Elke evolutie creëert een eigen revolutie, tevens vast patroon
Aantal fasen	4	5
Focus	Extern	Intern
Tasks of management	Environment en planning (strategy, marketing)	Organizing, leadership en controlling (structuur en leiders)
Per fase	Andere dingen doen en laten bepalen succes	Revolutiefasen om succesvol te zijn en te blijven

Bron: (Hoorcollegeslides week 1, Organization Theory, 2018).Mark Otto vs. Larry Greiner

Oefententamen

Vraag 1

Welke van de onderstaande stelling(en) is/zijn (on)juist?

1. De vier essentiële taken van management zijn: controlling, organizing, planning en leading.
 2. Eerstelijnsmanagers zijn binnen alle afdelingen en functies van een bedrijf te treffen.
- a) 1 en 2 zijn juist
 - b) 1 is juist en 2 is onjuist
 - c) 1 is onjuist en 2 is juist
 - d) 1 en 2 zijn onjuist

Vraag 2

Voor welke theorie werd onderzoek gedaan naar het verbeteren van werkomstandigheden, bij de Hawthorne studies?

- a) Behavioral management theory
- b) Scientific management theory
- c) Contingency theory
- d) Open Systems view

Vraag 3

Welke van de onderstaande stelling(en) is/zijn (on)juist?

1. Fayol en Taylor, waren beide voorstander van het zover mogelijk doorvoeren van taakspecialisatie.
 2. Volgens Fayol moesten beslissingsbevoegdheden geconcentreerd worden in de top van de organisatie.
- a) 1 en 2 zijn juist
 - b) 1 is juist en 2 is onjuist
 - c) 1 is onjuist en 2 is juist
 - d) 1 en 2 zijn onjuist

Vraag 4.

Welke van de onderstaande stelling(en) is/zijn (on)juist?

1. Strategische planning past het best bij functional-level strategy volgens Jones & George.
 2. Er is sprake van prior-hypotheses bias als managers alleen informatie zoeken en gebruiken die overeenkomt met hun overtuigingen en de rest negeren.
- a) 1 en 2 zijn juist
 - b) 1 is juist en 2 is onjuist
 - c) 1 is onjuist en 2 is juist
 - d) 1 en 2 zijn onjuist

Vraag 5

Er bestaan verschillende vormen van control. Bij welke van deze vormen spelen financial measures een belangrijke rol?

- a) Behavior control
- b) Clan control
- c) Bureaucratic control
- d) Output control

Vraag 6

Het personeel van Tomato Pizza is bevoegd om een gratis pizza te geven aan een ontevreden klant als compensatie, zonder een leidinggevende te hoeven raadplegen. Dit is een voorbeeld van:

- a) Coercive power
- b) Expert power
- c) Reward power
- d) Employee empowerment

Vraag 7

Een leidinggevende kampt met een ethisch probleem. Hij probeert een oplossing te vinden waarbij die handeling het meeste nut oplevert voor een zo groot mogelijk aantal mensen. Welk ethical rule past het best bij de gegeven informatie?

- a) Moral rights rule
- b) Justice rule
- c) Practical rule
- d) Utilitarian rule

Antwoorden:

Vraag 1. A
Vraag 2. A
Vraag 3. D
Vraag 4.A
Vraag 5.D
Vraag 6.D
Vraag 7.D

Nawoord

Hèhè, het is je gelukt! Je hebt jouw samenvatting uitgelezen.

Wil je meer vertrouwen tanken voor het tentamen? Geen paniek! Wij kunnen je verder helpen in de vorm van handige abonnementen. Met een abonnement ontvang jij de samenvattingen altijd met korting en als eerste in huis! Nieuwsgierig geworden naar een combinatieabonnement van onze verschillende producten? Bekijk dan onze website!

Nu 2 MAANDEN GRATIS bij een abonnement!

Wil jij de Slim Academy samenvattingen van jouw vakken altijd als eerste in huis hebben zodat jij op tijd kan beginnen met studeren? Gebruik dan de kortingscode **BEGINGOED** bij het afsluiten van een abonnement en krijg de eerste 2 maanden van jouw abonnement helemaal gratis! Ga hiervoor naar www.slimacademy.nl en kies je jaar. Deze code is geldig t/m 30 september 2022.

Werken bij

Slim Academy is altijd op zoek naar gemotiveerde studenten! Lijkt het je leuk om bij ons aan de slag te gaan met het samenvatten en nakijken van samenvattingen? Dan is de rol van Studieheld zeker iets voor jou. Je kunt werken vanuit huis, krijgt een riante vergoeding en je hebt een studiegerelateerde bijbaan die goed op je cv staat. Heb je interesse? Stuur dan jouw motivatie en cv naar klantenservice@slimacademy.nl.

Stay in touch

Wil je verder op de hoogte blijven van de ontwikkelingen bij Slim Academy? Kom in contact via: www.slimacademy.nl
klantenservice@slimacademy.nl
010 214 32 45

We wensen je veel succes met studeren en bij het halen van jouw tentamens!

Team Slim Academy

P.S. De samenvatting is geschreven naar eigen inzicht van de auteur. Het is en blijft een samenvatting, die als aanvulling op de verplichte lesstof gezien moet worden en geen vervanging is van de verplichte lesstof.

Join de WhatsApp groep

- ✓ Chat met jouw mede-studenten
- ✓ Stel al jouw (studie)vragen aan onze studie-experts
- ✓ Krijg extra oefenvragen om jouw kennis te testen
- ✓ Krijg gratis voorbeeldsamenvattingen en supplementen

Scan de QR code hiernaast en blijf altijd up-to-date!

10.000 studenten joinden vorig jaar



KRIJG NU 2 MAANDEN GRATIS SAMENVATTINGEN!

Maak het studeren makkelijker! Nu 2 maanden gratis*, daarna vanaf €9,95 per maand.

*Deze actie is alleen geldig bij enkele specifieke studies.

De voordelen:

- Altijd als eerste alle samenvattingen in huis en digitaal in de app
- Je bespaart flink t.o.v. het kopen van losse samenvattingen of pakketten
- De meest complete studiehulp
- Beoordeeld met een 8,3

Hoe het werkt:

- > Ga naar www.SlimAcademy.nl
 - > Zoek jouw studie in ons keuzemenu
 - > Voeg het All-In abonnement toe aan je winkelwagen
 - > Voer de code '**BEGINGOED**' in om de korting toe te passen.
- (Let op: de kortingscode is in HOOFDLETTERS)



www.SlimAcademy.nl