

[← Takaisin kurssin etusivulle](#)

Tila Palautettu

Aloitettiin tiistai 28. huhtikuuta 2026, 22.57

Valmis tiistai 28. huhtikuuta 2026, 23.26

Suorituskerran kesto 28 min 16 sekuntia

Arviointi 29 pistettä maksimista 30 (95%)

Kysymys 1

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista on Bartramin Great Eight-kompetenssien joukossa?

- a. Johtaminen ja päätöksenteko ✓
- b. Työpaikan turvallisuus
- c. Tekninen osaaminen
- d. Taloudellisuus ajattelussa

Kysymys 2

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista menetelmistä on erityisen hyödyllinen silloin, kun halutaan ymmärtää harvoin esiintyviä, mutta kriittisiä työtilanteita (ja reagoiteja niihin)?

- a. Repertory grid -menetelmä
- b. Fleishman Job Analysis Survey (F-JAS)
- c. Havainnointi
- d. Kriittisten tilanteiden haastattelu (Critical Incident Interview) ✓

Kysymys 3

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista on totta (kts. Anderson, 2003; Anderson ym., 2010) hakijoiden reaktioista valintamenetelmiin?

- a. Hakijat arvostavat menetelmiä, jotka vaikuttavat työn kannalta relevantilta ja oikeudenmukaisilta. ✓
- b. Hakijoiden reaktiot eivät vaikuta heidän suhtautumiseensa organisaatioon.
- c. Hakijat suosivat menetelmiä, jotka ovat mahdollisimman teknisiä ja monimutkaisia.
- d. Hakijat pitävät persoonallisuustesteistä enemmän kuin haastatteluista.

Kysymys 4

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista väittämistä koskien psykologisen sopimuksen (Kotter 1973) määritelmää on oikein (valitse 1):

- a. Psykologinen sopimus on kirjallinen sopimus työntekijän ja työnantajan välillä, jossa määritellään työsuhteen ehdot ja vastuut.
- b. Psykologinen sopimus koskee vain sitä, mitä työntekijä odottaa saavansa työnantajalta, eikä sisällä työnantajan odotuksia.
- c. Psykologinen sopimus määrittelee työntekijän juridiset oikeudet ja velvollisuudet suhteessa organisaatioon.
- d. Psykologinen sopimus on implisiittinen sopimus yksilön ja hänen organisaationsa välillä, joka määrittelee, mitä kumpikin osapuoli odottaa antavansa ja saavansa toisiltaan suhteessaan. ✓

Kysymys 5

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista EI kuulu Petrou et al. (2012) esittämiin job craftingin kolmeen ulottuvuuteen?

- a. Resurssien vähentäminen (reducing resources) ✓
- b. Haasteiden etsiminen (seeking challenges)
- c. Vaateiden vähentäminen (reducing demands)
- d. Resurssien etsiminen (seeking resources)

Kysymys 6

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista väittämistä pitää paikkansa job crafting -interventioista?

- a. Ne perustuvat työntekijöiden passiiviseen havainnointiin.
- b. Ne voivat lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja työsuoriutumista. ✓
- c. Ne ovat tehokkaita vain, jos ne toteutetaan esihenkilöiden toimesta.
- d. Ne ovat tehokkaita vain teknologia-alalla.

Kysymys 7

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista on tyyppillinen seuraus työntekijöille organisaatiomuutoksesta, joka sisältää henkilöstövähennyksiä?

- a. Vähentynyt sairauspoissaolo
- b. Selviytyjien (työpaikkansa säilyttäneiden) kokema stressi ja tyytymättömyys ✓
- c. Lisääntynyt työtyytyväisyys ja sitoutuminen
- d. Parantunut luottamus johtoon

Kysymys 8

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista tekijöistä vaikuttaa kaikkein keskeisimmin siihen, miten työntekijä arvioi organisaatiomuutoksen?

- a. Muutoksen vaikutus yrityksen markkina-arvoon
- b. Muutoksen koettu läheisyys ja vaikutus omaan työhön ✓
- c. Muutoksen vaikutus kilpailijoihin
- d. Muutoksen kesto ja aikataulu

Kysymys 9

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista persoonallisuuden piirteistä on johdonmukaisesti yhteydessä parempaan työmenestykseen?

- a. Korkea tunnollisuus ✓
- b. Korkea neuroottisuus
- c. Matala tunnollisuus
- d. Matala ekstraversio

Kysymys 10

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista on totta persoonallisuuden pysyvyydestä aikuisuudessa?

- a. Persoonallisuus muuttuu usein vastakkaiseksi monta kertaa elämässä
- b. Persoonallisuus on täysin muuttumaton jo nuoruudessa
- c. Persoonallisuus on melko vakaa 30–60 vuoden iässä, erityisesti Big Five -piirteissä ✓
- d. Persoonallisuus muuttuu enemmän 40–50 vuoden iässä kuin missään muussa elämänvaiheessa

Kysymys 11

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista on tärkein tekijä simulaatiopohjaisen koulutuksen (SBT) tehokkuudessa?

- a. Simulaation tekninen monimutkaisuus
- b. Käytettyjen laitteiden määrä
- c. Simulaation kesto
- d. Psykologinen vastaavuus todelliseen työympäristöön (psykologinen fideliteetti) ✓

Kysymys 12

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista on Kirkpatrickin neljän tason arviointimallin ensimmäinen taso?

- a. Oppiminen
- b. Käyttäytyminen
- c. Reaktiot ✓
- d. Tulokset

Kysymys 13

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista kuvaa parhaiten suunnittelun (design) roolia konsultointiprosessissa?

- a. Se on vain taustatyötä, joka ei vaikuta asiakkaaseen.
- b. Se on jatkuva, iteratiivinen prosessi, jossa kehitetään ja mukautetaan työkaluja asiakkaan tarpeisiin. ✓
- c. Se tapahtuu vain konsultointiprosessin lopussa.
- d. Se liittyy vain visuaaliseen esitystapaan.

Kysymys 14

Väärin

Pisteet 0 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista on yksi neljästä yleisestä strategisesta lähestymistavasta käyttäytymisen muuttamiseen (Chin & Benne 1985; Honkanen 2006; 2016)?

- a. Juridinen strategia
- b. Taloudellinen strategia
- c. Teknologinen strategia ✗
- d. Psykologinen strategia

Kysymys 15

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä oli keskeinen syy hyvinvointialoitteen käynnistämiseen Christchurchin alueen organisaatiossa (Näswall ym 2017)?

- a. Kilpailijoiden painostus
- b. Uuden teknologian käyttöönotto
- c. Lainsäädännön muutos
- d. Maanjäristysten aiheuttama stressi ja heikentynyt työhyvinvointi ✓

Kysymys 16

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista oli yksi hyvinvointialoitteen havaituista vaikutuksista (Näswall ym 2017)?

- a. Työntekijöiden oma-aloitteisuus ja osallistuminen lisääntyivät ✓
- b. Sairauspoissaolot lisääntyivät
- c. Työntekijöiden vaihtuvuus kasvoi
- d. Työtehtävien määrä väheni merkittävästi

Kysymys 17

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mitä tarkoitetaan 'front-loadingin' ja 'back-loadingin' tasapainottamisella tiedonhallinnassa?

- a. Tiedon hyödyntämistä jo projektin alkuvaiheessa (sis. oppi aiemmasta) ja/tai esim. ongelmien ilmenemisen ja ratkaisemisen yhteydessä projektin aikana ✓
- b. Projektinhallinnan ulkoistamista
- c. Tiedon unohtamisen estämistä ennen projektin aloitusta
- d. Tiedon salaamista ennen päätöksentekoa

Kysymys 18

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista EI edistä tasa-arvotyötä työpaikalla?

- a. Syrjimättömyyslainsäädännön huomioiminen
- b. Normien kriittinen tarkastelu
- c. Pelkkä tasa-arvosuunnitelman laatiminen ilman toimenpiteitä ✓
- d. Sukupuolen mukaan segregoitujen roolien tiedostaminen

Kysymys 19

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mitä suositellaan talent managementin näkökulmasta erittäin lahjakkaille työntekijöille Ahlin ym. toimittamassa kirjassa?

- a. Säännölliset raportointivaatimukset
- b. Valvottu etätö
- c. Itsemääräämisoikeus ja sopivat haasteet ✓
- d. Tiukka työjohto

Kysymys 20

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä väite kuvaa parhaiten queer-teorian näkökulmaa työpaikan normien tarkastelussa?

- a. Kaikkien tulee käyttäytyä samalla tavalla
- b. Heteronormatiivisuus on kyseenalaistettava ✓
- c. Sukupuolivähemmistöt eivät kuulu tasa-arvotyöhön
- d. Sukupuoli ei ole merkittävä tekijä työelämässä

Kysymys 21

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista väitteistä kuvastaa parhaiten 'gender equity' -käsitteen ongelmallisuutta

- a. Se perustuu aina tasaiseen kohteluun
- b. Se syrjii miehiä
- c. Se voi vahvistaa naisten alisteista asemaa, jos perustuu liikaa esim. perinteisiin ✓
- d. Se ei liity lainkaan ihmisoikeuksiin

Kysymys 22

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä on strategisen HRM-työn tulevaisuuden keskeinen haaste?

- a. Teknologian torjuminen
- b. Tuloskeskeisyyden lisääminen hinnalla millä hyvänsä
- c. Kokonaisvaltaisen ja kriittisen näkökulman omaksuminen ✓
- d. Pelkkien sääntöjen noudattaminen

Kysymys 23

Osittain oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mitkä seuraavista kuuluvat jännitepareihin organisaation tiedonhallinnassa (Bjursell & Raudberget 2019)?

- a. Itsenäisyys – riippuvuus ✗
- b. Kilpailu – yhteistyö ✗
- c. Kirjallinen tiedonsiirto – suullinen tiedonsiirto
- d. Toiminta – reflektio ✓

Kysymys 24

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Miten voidaan erotella resilienssi ja sisu?

- a. Resilienssiin sisältyy sinnikkyuden lisäksi myös kyky säädellä ja tarvittaessa säästää omia voimavaroja ja muuttaa suuntaa; ✓
äärimmäisen sisukas ihminen taas puskee väkisin läpi harmaan kiven ja voi lopulta uuvahtaa sisukkuuteensa.
- b. Resilienssi ilmenee vain silloin, kun yksilö kohtaa suuria menetyksiä, mutta sisu näkyy arjen pienissä valinnoissa eikä liity kriisitilanteisiin.
- c. Resilienssi liittyy lähinnä fyysiseen palautumiseen, kun taas sisu on puhtaasti psyykkinen ominaisuus, joka ei vaikuta kehon hyvinvointiin.
- d. Resilienssi on synnynnäinen ominaisuus, jota ei voi kehittää, kun taas sisu on opittavissa oleva taito, joka kehittyy kokemusten kautta.

Kysymys 25

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista on keskeisesti Five Ways to Well-being -viitekehyyksen mukaista toimintaa (Näswall ym. 2017)?

- a. Työtehtävien ulkoistaminen
- b. Päivittäinen huomion kiinnittäminen hyvinvointia tukeviin asioihin ✓
- c. Kilpailullinen suorituskyvyn mittaaminen
- d. Työajan lyhentäminen pakollisesti

Kysymys 26

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Miten työ, joka on sopusoinnussa omien arvojen kanssa, vaikuttaa työntekijään (Virtanen 2024)?

- a. Se lisää halua vaihtaa työpaikkaa
- b. Se vähentää sitoutumista organisaatioon
- c. Se motivoi, innostaa ja auttaa jaksamaan myös vaikeina aikoina ✓
- d. Se tekee työn rutiininomaisemmaksi

Kysymys 27

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Virtasen (2024) mukaan HOT-näkökulmasta (Pietikäinen) arvoihin liittyvät seuraavat näkökulmat (valitse oikea vaihtoehto):

- a. HOT-näkökulmassa arvojen merkitys korostuu lähinnä tavoitteiden asettamisessa ja suorituskeskeisessä toiminnassa, eikä niillä ole yhteyttä käyttäytymisen laatuun tai elämänalueiden järjestykseen.
- b. Arvot määrittyvät ulkoisten odotusten ja yhteiskunnallisten normien perusteella, eikä niillä ole merkittävää roolia yksilön sisäisessä motivaationmuodostuksessa.
- c. Elämänalueet, niiden sisällöt ja järjestys sekä laadullisen käyttäytymisen periaatteet ✓
- d. Arvot ovat ensisijaisesti tunnepohjaisia reaktioita, jotka ohjaavat käyttäytymistä hetkellisesti ja muuttuvat nopeasti tilanteen mukaan.

Kysymys 28

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mikä seuraavista on mahdollinen seuraus arvostiriidoista työssä (Virtanen 2024)?

- a. Lisääntynyt työmotivaatio
- b. Selkeämpi työnkuva
- c. Eettinen kuormitus ja jaksamisongelmat ✓
- d. Parempi päätöksentekokyky

Kysymys 29

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Mitkä seuraavista seikoista liittyvät Virtasen (2024) mukaan yksilön resilienssin tukemiseen työyhteisössä (valitse yksi tai useampi):

- a. Kahvileivän tuoreus
- b. Etätyön salliminen
- c. Palautumisen tukeminen ✓
- d. Vaatetus
- e. Perustarpeiden johtaminen ✓
- f. Viestintä (verbaalinen ja nonverbaalinen) ✓
- g. Vuorovaikutus ✓
- h. Työyhteisön kulttuuri ✓

Kysymys 30

Oikein

Pisteet 1 kokonaispisteistä 1

Miten omien arvojen tunnistaminen ja niihin sitoutuminen vaikuttaa hyvinvointiin (Virtanen 2024)?

- a. Se tukee mielekkään elämän suuntaamista ja lisää hyvinvointia ✓
- b. Se vähentää työn merkityksellisyyttä
- c. Se vähentää tarvetta palautumiselle
- d. Se lisää kilpailuhenkisyttä työyhteisössä

◀ johdantoluento 1a diat

Siirry...

Tentin pisteytys ▶

