

1.Melyik modell NEM tartozik a személyiség központú vezetéselméletek közé?

- a) Ohioi
- b) Tannenbaum
- c) Blake
- d) Michigani

2.Melyik nem tartozik Herzberg motivátor tényezői közé?

- a) elismerés
- b) előléptetési lehetőség
- c) kapcsolat másokkal
- d) munkahely biztonsága

3. A.....gyakorlattel megszerzett speciális képességek.

- a) kompetencia
- b) képesség
- c) attitűd
- d) készség

4.Mi Nem kötődik a konstruktív konfliktushoz?

- a) Kifejezésre juthat a kreativitás
- b) Enyhíti a feszültséget
- c) Védekező magatartáshoz vezet
- d) Fejlődik a problémamegoldó képesség

5.Melyik NEM a csoport fejlődésének állomása?

- a) normaképzés
- b) kialakulás
- c) viták
- d) egyeztetés

6.Melyik megállapítás NEM helyes az egyszerű struktúrára vonatkozóan?

- a) Erős formalizáltság
- b) Alacsony fokú szervezeti tagoltság
- c) Centralizált hatáskörmegosztás a hatalom egy személynél
- d) Nagy számú ellenőrzött személy

7.Melyik fogalom nem strukturális jellemző?

- a) decentralizáció
- b) specializáció
- c) ellenőrzöttek száma
- d) egyöntetűség

8.Minek a definíciója: A munkamegosztás elvek alapján tagolt szervezeti egységek vezetői.....

- a) konfiguráció
- b) hatáskör
- c) utasítási lánc
- d) munkamegosztás

9.Melyik elmélet vizsgálja a vezetői magatartást?

- a) kontingencia elmélet
- b) Mintzberg vezetői szerepek
- c) üzletkötő-átalakító vezetés
- d) Kotter menedzser-leader szerepek

10. Az alkalmazkodó stratégiára melyik jellemző?

- a) magas önértékesítés - magas együttműködés
- b) magas önértékesítés – alacsony együttműködés
- c) **alacsony önértékesítés – magas együttműködés**
- d) alacsony önértékesítés – alacsony együttműködés

11. A hatalmat a célok összeegyeztethetősége jellemzi.

Igaz

Hamis (a vezetésre jellemző)

12. Lewin autokratikus vezetője objektív alapon értékeli

Igaz

Hamis (szubjektíven értékeli)

13. A normák elfogadását, a normák szerinti viselkedést konformitásnak nevezzük.

Igaz

Hamis

14. A csoportok létrehozásának mind egyéni, mind szervezeti szempontból csak előnyei vannak.

Igaz

Hamis (hátrányai is vannak)

15. Amennyiben a konfliktus következménye, hogy romlik a csoport teljesítménye, valószínűleg destruktív volt a konfliktus.

Igaz

Hamis

16. Alapvető attribúciós hiba az a tendencia, hogy mások sikereit külső, kudarcaikat belső, míg saját sikereinket belső, kudarcainkat külső okoknak tulajdonítjuk.

Igaz

Hamis (másoknál mindig belső okok, eltekintünk a külső feltételektől)

17. A MBTI modell használható arra, hogy alkalmazásával előre jelezzük az egyének munkahelyi teljesítményét.

Igaz

Hamis (nem bizonyult jónak)

18. A munkahelyi konfliktusok forrásai a stressznek.

Igaz

Hamis

19. Ha a szervezetre gondolunk akkor az OUTPUTOK: Nyersanyag, tőke, ember, információ/tudás.

Igaz

Hamis (ezek az inputok)

20. A formalizáció elősegíti a szervezetek rugalmasabbá válását.

Igaz

Hamis (rontja az alkalmazkodó képességet)

21. Az Ohio Állami Egyetem modellje szerint a feladat és beosztottcentrikusság egymást kizáró stílusok. A vezető vagy feladat-, vagy beosztottcentrikus.

Igaz

Hamis (nem zárja ki egymást)

22. A dominancia tipikusan a feladatorientált csoportszerepek közé tartozik.

Igaz

Hamis

23. Hofstede modelljében a hatalomtávolság és bizonytalanságkerülés indexek alapján négy csoportot határozott meg, melyek a következők: piac, piramis, család és jól olajozott gépezet.

Igaz

Hamis

24. A hatalom és a vezetés abban is különbözik egymástól, hogy a szervezeti hierarchiában milyen az általuk megvalósult befolyásolás iránya.

Igaz

Hamis

szervezeti

1. Melyik nem tartozik a csoportnormákhoz?
 - teljesítménynorma
 - feladatnorma**
 - informális közösségi normák
 - erőforrás- elosztásra vonatkozó normák
2. A motiváció lényege, hogy tapasztalataink eredményeként magatartásunk viszonylag tartós változása következik be.
 - **igaz**/ Hamis
3. A munkamegosztás azt jelenti, hogy a szervezeten belül mindenki azzal foglalkozik, amivel a leginkább szeretne, kivéve a legalacsonyabb szinten dolgozókat, mert ők azt csinálják amit a főnökök mondanak.
 - **Hamis**
4. Minek a definíciója: A munkamegosztási elvek alapján tagolt szervezeti egységek vezetői kompetenciáink kialakítása. Ezen belül is kiemelt jelentőségű a döntési és utasítási jogkörök felosztása a vállalatvezetés és az alárendelt egységek között.
 - **hatáskör**
 - utasítási lánc
 - munkamegosztás
 - konfiguráció
5. A hatalom esélye akkor is fennáll, ha nem élünk vele. **igaz**
6. A probléma egy észlelt jelen idejű állapot és egy kívánatosnak észlelt állapot közötti különbség **Igaz**
7. A csoportokba az egyének minden esetben csak egy csoportszerepet töltenek be. **Hamis**
8. A személyiség jellemző tulajdonságaink viszonylag instabil szerveződése. **Hamis**
1. Mire nem használható a hatalom?
 - **a szervezet tagjainak készségfejlesztésére**
2. Az alkalmazkodó stratégiára melyik jellemző?
 - **alacsony önérvényesítés-magas együttműködés**
3. A munkahelyi konfliktusok forrásai a stressznek.
 - **igaz**
4. A konfliktus

- nem létezik akkor, ha egyik fél sem észleli
5. Melyik nem tartozik a szervezeti magatartás jellemzői közé?
- a szervezetek felépítését, struktúráját és tervezését tanulmányozza
6. Az emberi viszonyok tana irányzat szerint a konfliktus negatív jelenség
- hamis
7. Lewin autokratikus vezetője objektív alapon értékeli
- hamis
8. Melyik fogalom nem strukturális jellemző?
- egyöntetűség
9. Melyik nem lehet a hatalom alapja?
- céltudatosság
10. Az Ohio Állami Egyetem modellje szerint a feladat és a beosztottcentrikusság egymást kizáró stílusok. A vezető vagy feladat- vagy beosztott centrikus.
- hamis
11. A szervezeti kultúra kialakulását a külső hatások, a szervezet specifikus tényezők, valamint a szervezetek történelme határozza meg.
- igaz
12. A leadership a vezetői tevékenység azon eleme, mely kitüntetetten foglalkozik, a szervezet tagjait a szervezeti célok elérése érdekében mozgósítja.
- az emberi erőforrással
13. Maslow szükséglet-hierarchia modelljét a motiváció folyamatelméleteihez soroljuk
- hamis
14. Valamely teljesítményre, tevékenységre való testi-lelki adottságot nevezünk.
- képességnek
15. A hatalom és a vezetés abban is különböznek egymástól, hogy a szervezeti hierarchiában milyen az általuk megvalósuló befolyásolás iránya.
- igaz
16. Mi NEM kötődik a konstruktív (termékeny) konfliktushoz?
- védekező magatartáshoz vezet
17. Minek a definíciója: A felhatalmazás töretlen lánc, ami a szervezet csúcsától a legalacsonyabb szintig terjed és meghatározza, hogy ki kinek jelent.
- utasítási lánc
18. Amennyiben a konfliktus következménye, hogy romlik a csoport teljesítménye, valószínűleg destruktív volt a konfliktus.
- igaz
19. Az észlelésnek fontos szerepe van a probléma meghatározásában.
- igaz
20. A menedzsment irodalom mindig pozitívnak ítélte a konfliktust
- ?
21. A zéró-összegű játszma esetén azt feltételezzük, hogy csak a másik kárára nyerhetünk.
- igaz
22. Maslow elméletében a fiziológiai és biztonsági szükségleteket alacsonyabb rendűnek tekintjük.
- igaz
23. Egészítse ki. A(z)..... olyan alapvető meggyőződések, amelyek az emberi élet végső céljára az életvitel szélesan értelmezett módjára vonatkozó választásainkat tükrözik.
- értékek
24. Az MBTI modell használható arra, hogy alkalmazásával előre jelezzük az egyének munkahelyi teljesítményét.

- hamis
25. Minek a definíciója: Egy szervezettel, és annak céljaival való azonosulás, a szervezeti tagság fenntartásának szándékával.
- szervezet iránti elkötelezettség
26. Handy szerint milyen kultúrára igaz az, hogy elsősorban kis-, és középvállalkozásokra jellemző, valamint a kultúra és erőforrások egy pontba koncentrálásán alapul?
- hatalom
27. A deviancia adott esetben azt is jelezheti, hogy a csoportnorma nem megfelelő.
- igaz
28. Egészítse ki a mondatot. A(z).....folyamat, melynek során érzékszervi tapasztalásainkat egységes képpé rendezzük és a külső világ számunkra érdemmel bíró belső képét jelenítjük meg.
- észlelés
29. Melyik megállapítás jellemző az organikus struktúrára?
- hierarchiai szinteken átnyúló teamek
30. A szervezeti kultúra egyik felszín alatt meghúzódó jellemzője
- attitűd
31. Alapvető attribúciós hiba azt jelenti, hogy másokról gondolkodva erősen hajlunk arra hogy eredményeit és kudarcait belső okokra vezessük vissza, és hogy eltekintsünk a külső feltételek befolyásoló hatásától
- igaz
32. A tartalomelméletek azt tárják fel, hogy mit akarnak a munkavállalók, mire van szükségük.
- igaz
33. A szervezeti kultúra látható jellemzői közé tartozik:
- szimbólum
34. Melyik nem a csoport fejlődésének állomása?
- egyeztetés
35. A szervezeti egységek különböző elvek szerint alakíthatók ki. Melyik nem tartozik ezen elvek közé?
- szállító
36. Melyik nem tartozik Handy kultúrtypológiájába?
- család
37. A zéró-összegű játszma azt jelenti, hogy mindenképpen én jövök ki győztesként a konfliktusból.
- hamis?
38. Hofstede szerint a Hatalmi távolság index a nemzeti kultúrában lévő különbségek a mérésére szolgáló egyik eszköz.
- igaz
39. Mi hiányzik a mondatból? A szervezet tudatosan koordinált két, vagy több ember alkotta társadalmi egység, mely viszonylag jól körülírható határokkal, viszonylag működik egy közös cél vagy célok együttes elérésének érdekében.
- folyamatosan
40. Egy szervezetben csak egy munkamegosztási elvet alkalmazatunk.
- hamis
41. A tartalomelméletek abban segítik a vezetőt, hogy hogyan kell ösztönözniük beosztottaikat.
- igaz
42. Szervezeti szempontból a motiváció annak a hajlandósága, hogy az alkalmazottak mennyire akarják megvalósítani a szervezeti célokat.
- igaz
43. Ha a szervezetre gondolunk, akkor az OUTPUTOK: nyersanyag, tőke, ember, információ/tudás.
- hamis

44. Melyik modell nem tartozik a személyiség központú vezetés elméletek közé?
- Tannenbaum-Schmidt
45. Ügyvédi kamarák, építész szövetségek, kisebb tanácsadói irodák kultúrája lehet ilyen
- személyiség
46. Alapvető attribúciós hiba az a tendencia, hogy mások sikereit külső, kudarcait belső, míg saját sikereinket belső, kudarcainkat külső okoknak tulajdonítjuk.
- hamis
47. A probléma-megoldó team minden esetben megkapja a felhatalmazást a megoldási javaslat megvalósítására.
- hamis
48. Melyik megállapítás jellemző a mechanikus struktúrára?
- kis ellenőrzött szám