

Feleletválasztós

1. Melyik modell NEM tartozik a személyiség központú vezetéselméletek közé?
Tannenbaum
2. Melyik nem tartozik Herzberg motivátor tényezői közé?
kapcsolat másokkal
munkahely biztonsága
3. A ... gyakorlattal megszerzett speciális képességek.
képesség
4. Mi nem kötődik a konstruktív konfliktushoz?
védekező magatartáshoz vezet
5. Melyik NEM a csoport fejlődésének állomása?
egyeztetés
6. Melyik megállapítás NEM helyes az egyszerű struktúrára vonatkozóan?
erős formalizáltság
7. Melyik fogalom nem strukturális jellemző?
egyöntetűség
8. Melyik elmélet vizsgálja a vezetői magatartást?
kontingencia elmélet
9. Az alkalmazkodó stratégiára melyik jellemző?
alacsony önértékesítés – magas együttműködés
10. Melyik nem tartozik a csoportnormákhoz?
feladatnorma
11. Minek a definíciója: A munkamegosztási elvek alapján tagolt szervezeti egységek vezetői kompetenciáinak kialakítása. Ezen belül is kiemelt jelentőségű a döntési és utasítási jogkörök felosztása a vállalatvezetés és az alárendelt egységek között.
hatáskör
12. Mire nem használható a hatalom?
a szervezet tagjainak készségfejlesztésére
13. A konfliktus
nem létezik akkor, ha egyik fél sem észleli
14. Melyik nem tartozik a szervezeti magatartás jellemzői közé?
a szervezetek felépítését, struktúráját és tervezését tanulmányozza
15. Melyik nem lehet a hatalom alapja?
céltudatosság
16. A leadership a vezetői tevékenység azon eleme, mely kitüntetetten ... foglalkozik, a szervezet tagjait a szervezeti célok elérése érdekében mozgósítja.
az emberi erőforrással

17. Valamely teljesítményre, tevékenységre való testi-lelki adottságot ... nevezzük.
képességnek
18. Minek a definíciója: A felhatalmazás töretlen lánc, ami a szervezet csúcsától a legalacsonyabb szintig terjed és meghatározza, hogy ki kinek jelent.
utasítási lánc
19. Egészítse ki. A(z) ... olyan alapvető meggyőződések, amelyek az emberi élet végső céljára az életvitel szélesen értelmezett módjára vonatkozó választásainkat tükrözik.
értékek
20. Minek a definíciója: Egy szervezettel, és annak céljaival való azonosulás, a szervezeti tagság fenntartásának szándékával.
szervezet iránti elkötelezettség
21. Handy szerint milyen kultúrára igaz az, hogy elsősorban kis-, és középvállalkozásokra jellemző, valamint a kultúra és erőforrások egy pontba koncentrálásán alapul?
hatalomkultúra
22. 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
23. Melyik megállapítás jellemző az organikus struktúrára?
hierarchiai szinteken átnyúló teamek
24. A szervezeti kultúra egyik felszín alatt meghúzódó jellemzője
attitűd
25. A szervezeti kultúra látható jellemzői közé tartozik:
szimbólum
26. A szervezeti egységek különböző elvek szerint alakíthatók ki. Melyik nem tartozik ezen elvek közé?
szállító
27. 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
28. Ügyvédi kamarák, építész szövetségek, kisebb tanácsadói irodák kultúrája lehet ilyen
személyiség
29. Melyik megállapítás jellemző a mechanikus struktúrára?
kis ellenőrzött szám
30. Melyik fogalomra igaz, hogy „input-output arányra utaló kategória, az erőforrások költségeinek minimalizálására törekvést jelent”?
hatékonyság
31. Melyik felsorolás tartalmazza a Big Five személyiségelmélet tényezőit helyesen?
extrovertáltság, tapasztalatokra való nyitottság, együttműködő képesség, tudatosság, érzelmi stabilitás

32. Az egyéni magatartás meghatározó jellemzője lehet
mind a három helyes
33. Nem tartozik a szervezeti politika eszközei közé:
részvételi csoportok
34. Melyik nem biológiai/életrajzi jellemző?
kulturális hovatartozás
35. Melyik megállapítás nem helyes a mátrix struktúrára vonatkozóan?
Egyvonalas hatáskörmegosztás
36. Szellemi képességek közé tartozik
verbális megértés
37. A szervezeti magatartás (OB) független változói közé tartozik
szervezeti-szintű változók
38. Melyik nem motivációs tartalomelmélet?
Célkitűzés elmélet
39. Kompromisszum esetén...
engedek az akaratomból, ha a másik is
40. Melyik tényező nem tartozik a különbözőség láthatatlan szintjéhez?
kor
41. A feladatorientált csoport szerepek közé tartozik a
koordináció
42. Melyik nem személyes hatalom?
pozícióból adódó hatalom
43. Melyik nem tartozik Handy kultúratipolitikájához?
család
44. Az üzletkötő-átalakító vezetésre gondolva mit jelent az ÁTALAKÍTÓ vezetés?
mindkettő hamis (valamit valamiért elv, érdekekről értékekre váltást)
45. Egészítse ki a mondatot: A(z) ... tárgyakról, vagy személyekről, vagy eseményekről alkotott
értékelő megállapításaink. Kiderül belőle hozzájuk kapcsolódó érzelmünk irányultsága.
attitűdök
46. A Myers - Briggs modellben szereplő tulajdonságpárok közül melyik helyes?
ítélkező-észlelő
47. Melyik megállapítás nem helyes a bürokratikus struktúrára vonatkozóan?
nagy számú ellenőrzött személy
48. Melyik fogalomra igaz, hogy „a tevékenységek befejezésére, célok elérésére utal, a helyes
dolgok végzését jelenti”?
eredményesség

49. A szervezet számára a csoport létrehozásának számos előnye lehet. A felsoroltak közül melyik nem tartozik az előnyök közé?

konformitás

50. Egészítse ki a mondatot: A(z) ... bármely következetlenség két vagy több attitűd vagy, a magatartás és attitűd között.

kognitív disszonancia

51. A szervezeti kultúra szintjei:

látható és felszín alatti jellemzők

Igaz / Hamis

1. A hatalmat a célok összeegyeztethetősége jellemzi.

2. Ha a szervezetre gondolunk, akkor az INPUTOK: nyersanyag, tőke, ember, információ/tudás.

3. Lewin autokratikus vezetője objektív alapon értékeli.

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

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

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

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

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

9. A munkahelyi konfliktusok forrásai a stressznek.

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

11. A formalizáció elősegíti a szervezetek rugalmasabbá válását.

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

13. A dominancia tipikusan a feladatorientált csoportszerepek közé tartozik.

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

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

16. A motiváció lényege, hogy tapasztalataink eredményeként magatartásunk viszonylag tartós változása következik be.

17. 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.
18. A hatalom esélye akkor is fennáll, ha nem élünk vele.
19. A probléma egy észlelt jelen idejű állapot és egy kívánatosnak észlelt állapot közötti különbség.
20. A csoportokba az egyének minden esetben csak egy csoportszerepet töltenek be.
21. A személyiség jellemző tulajdonságaink viszonylag instabil szerveződése.
22. A szervezeti kultúra kialakulását a külső hatások, a szervezet specifikus tényezők, valamint a szervezetek történelme határozza meg.
23. Maslow szükséglet-hierarchia modelljét a motiváció folyamatelméleteihez soroljuk.
24. Az emberi viszonyok tana irányzat szerint a konfliktus negatív jelenség.
25. Az észlelésnek fontos szerepe van a probléma meghatározásában.
26. A menedzsment irodalom mindig pozitívnak ítélte a konfliktust.
27. A zéró-összegű játszma esetén azt feltételezzük, hogy csak a másik kárára nyerhetünk.
28. Maslow elméletében a fiziológiai és biztonsági szükségleteket alacsonyabb rendűnek tekintjük.
29. A deviancia adott esetben azt is jelezheti, hogy a csoportnorma nem megfelelő.
30. 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.
31. A tartalomelméletek azt tárják fel, hogy mit akarnak a munkavállalók, mire van szükségük.
32. A zéró-összegű játszma azt jelenti, hogy mindenképpen én jövök ki győztesként a konfliktusból.
33. Hofstede szerint a Hatalmi távolság index a nemzeti kultúrában lévő különbségek a mérésére szolgáló egyik eszköz.
34. Egy szervezetben csak egy munkamegosztási elvet alkalmaztunk.
35. A tartalomelméletek abban segítik a vezetőt, hogy hogyan kell ösztönözniük beosztottjaikat.
36. Szervezeti szempontból a motiváció annak a hajlandósága, hogy az alkalmazottak mennyire akarják megvalósítani a szervezeti célokat.
37. A probléma-megoldó team minden esetben megkapja a felhatalmazást a megoldási javaslat megvalósítására.
38. A negatív hatalom a megakadályozás hatalma.
39. A szervezet határain belül helyezkednek el az inputok és az outputok.

40. Fontos, hogy az egyén saját és munkahelyének értékei között összhang legyen, különben elégedetlenséget érezhetnek a dolgozók.
41. Öngazoló torzító hatás azt jelenti, hogy saját magunk esetében hajlamosak vagyunk sikereinket magunknak tulajdonítani, kudarcainkért pedig a külső feltételeket hibáztatjuk.
42. Minden ember másképpen érzékeli az adott problémát.
43. A dolgozók elégedettsége pozitív hatással van a fogyasztók elégedettségére és lojalítására.
44. Lewin laissez-faire vezetője nem kezdeményez, csak tanácsadó szerepet tölt be.
45. A win-win helyzetben mindenáron arra kell törekednünk, hogy saját igazunkat bizonyítsuk.
46. Centralizált az a szervezet, ahol az alacsonyabb szinten lévő menedzserek vagy beosztottak hoznak döntést.
47. A döntésközpontú vezetéselméletek azt vizsgálják, hogy hogyan hozza meg a vezető a döntést, milyen részvételt enged másoknak a döntéshozatalban.
48. A szervezeti magatartástudomány épít az antropológia kutatásaira.
49. Az ellenőrzötték száma meghatározza a szervezeti szintek, és menedzserek számát a szervezetekben.