**Feleletválasztós**

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

Tannenbaum

1. Melyik nem tartozik Herzberg motivátor tényezői közé?

kapcsolat másokkal

munkahely biztonsága

1. A … gyakorlattal megszerzett speciális képességek.

készség

1. Mi nem kötődik a konstruktív konfliktushoz?

védekező magatartáshoz vezet

1. Melyik NEM a csoport fejlődésének állomása?

egyeztetés

1. Melyik megállapítás NEM helyes az egyszerű struktúrára vonatkozóan?

erős formalizáltság

1. Melyik fogalom nem strukturális jellemző?

egyöntetűség

1. Melyik elmélet vizsgálja a vezetői magatartást?

kontingencia elmélet

1. Az alkalmazkodó stratégiára melyik jellemző?

alacsony önérvényesítés – magas együttműködés

1. Melyik nem tartozik a csoportnormákhoz?

feladatnorma

1. 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

1. Mire nem használható a hatalom?

a szervezet tagjainak készségfejlesztésére

1. A konfliktus

nem létezik akkor, ha egyik fél sem észleli

1. Melyik nem tartozik a szervezeti magatartás jellemzői közé?

a szervezetek felépítését, struktúráját és tervezését tanulmányozza

1. Melyik nem lehet a hatalom alapja?

céltudatosság

1. A leadership a vezetői tevékenység azon eleme, mely kitüntetetten … foglalkozik, a szervezet tagjait a szervezeti célok elérése érdekében mozgósítja.

az emberi erőforrással

1. Valamely teljesítményre, tevékenységre való testi-lelki adottságot ... nevezzük.

képességnek

1. Minek a definíciója: A felhatalmazás töretlen lánca, ami a szervezet csúcsától a legalacsonyabb szintig terjed és meghatározza, hogy ki kinek jelent.

utasítási lánc

1. Egészítse ki. A(z) … olyan alapvető meggyőződések, amelyek az emberi élet végső céljára az életvitel szélesen értelmezett módjára vonatkozó választásainkat tükrözik.

értékek

1. Minek a definíciója: Egy szervezettel, és annak céljaival való azonosulás, a szervezeti tagság fenntartásának szándékával.

szervezet iránti elkötelezőség

1. Handy szerint milyen kultúrára igaz az, hogy elsősorban kis-, és középvállalkozásokra jellemző, valamint a kultúra és erőforrások egy pontba koncentrálásán alapul?

hatalomkultúra

1. 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

1. Melyik megállapítás jellemző az organikus struktúrára?

hierarchiai szinteken átnyúló teamek

1. A szervezeti kultúra egyik felszín alatt meghúzódó jellemzője

attitűd

1. A szervezeti kultúra látható jellemzői közé tartozik:

szimbólum

1. A szervezeti egységek különböző elvek szerint alakíthatók ki. Melyik nem tartozik ezen elvek közé?

szállító

1. 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

1. Ügyvédi kamarák, építész szövetségek, kisebb tanácsadói irodák kultúrája lehet ilyen

személyiség

1. Melyik megállapítás jellemző a mechanikus struktúrára?

kis ellenőrzött szám

1. Melyik fogalomra igaz, hogy „input-output arányra utaló kategória, az erőforrások költségeinek minimalizálására törekvést jelenti”?

hatékonyság

1. Melyik felsorolás tartalmazza a Big Five szemelyiségelmélet tényezőit helyesen?

extrovertáltság, tapasztalatokra való nyitottság, együttműködő képesség, tudatosság, érzelmi stabilitás

1. Az egyéni magatartás meghatározó jellemzője lehet

mind a három helyes

1. Nem tartozik a szervezeti politika eszközei közé:

részvételi csoportok

1. Melyik nem biológiai/életrajzi jellemző?

kulturális hovatartozás

1. Melyik megállapítás nem helyes a mátrix struktúrára vonatkozóan?

Egyvonalas hatáskörmegosztás

1. Szellemi képességek közé tartozik

verbális megértés

1. A szervezeti magatartás (OB) független változói közé tartozik

szervezeti-szintű változók

1. Melyik nem motivációs tartalomelmélet?

Célkitűzés elmélet

1. Kompromisszum esetén…

engedek az akaratomból, ha a másik is

1. Melyik tényező nem tartozik a különbözőség láthatatlan szintjéhez?

kor

1. A feladatorientált csoport szerepek közé tartozik a

koordináció

1. Melyik nem személyes hatalom?

pozícióból adódó hatalom

1. Melyik nem tartozik Handy kultúratipolitikájához?

család

1. Az üzletkötő-átalakító vezetésre gondolva mit jelent az ÁTALAKÍTÓ vezetés?

mindkettő hamis (valamit valamiért elv, érdekekről értékekre váltást)

1. Egészítse ki a mondatot: A(z) … tárgyakról, vagy személyekről, vagy eseményekről alkotott értékelő megállapításaink. Kiderül belőle hozzájuk kapcsolódó érzelmünk irányultsága.

attitűdök

1. A Myers - Briggs modellben szereplő tulajdonságpárok közül melyik helyes?

ítélkező-észlelő

1. Melyik megállapítás nem helyes a bürokratikus struktúrára vonatkozóan?

nagy számú ellenőrzött személy

1. Melyik fogalomra igaz, hogy „a tevékenységek befejezésére, célok elérésére utal, a helyes dolgok végzését jelenti”?

eredményesség

1. A szervezet számára a csoport létrehozásának számos előnye lehet. A felsoroltak közül melyik nem tartozik azelőnyök közé?

konformitás

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

kognitív disszonancia

1. 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 értékel.
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. Önigazoló 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 lojalitására.
44. Lewin laisseiz-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 ellenőrzöttek száma meghatározza a szervezeti szintek, és menedzserek számát a szervezetekben.