**Témakör 1 – Bevezetés**

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

hatékonyság

* A szervezeti magatartás (OB) független változói közé tartozik

szervezeti-szintű változók

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

eredményesség

* Ha a szervezetre gondolunk, akkor az INPUTOK: nyersanyag, tőke, ember, információ/tudás.
* Ha a szervezetre gondolunk akkor az OUTPUTOK: Nyersanyag, tőke, ember, információ/tudás.
* A szervezet határain belül helyezkednek el az inputok és az outputok.
* A szervezeti magatartástudomány épít az antropológia kutatásaira.
* Melyik nem tartozik a szervezeti magatartás jellemzői közé?

a szervezetek felépítését, struktúráját és tervezését tanulmányozza

* 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

**Témakör 2 - Egyéni különbségek**

* A … gyakorlattal megszerzett speciális képességek.

készség

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

képességnek

* Melyik nem biológiai/életrajzi jellemző?

kulturális hovatartozás

* Szellemi képességek közé tartozik

verbális megértés

* Melyik tényező nem tartozik a különbözőség láthatatlan szintjéhez?

kor

**Témakör 3 – Értékek, attitűd, érzelmek**

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

értékek

* 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

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

attitűdök

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

kognitív disszonancia

* Az észlelésnek fontos szerepe van a probléma meghatározásában.

**Témakör 4 – Személyiség, észlelés**

* Melyik felsorolás tartalmazza a Big Five szemelyiségelmélet tényezőit helyesen?

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

* A Myers - Briggs modellben szereplő tulajdonságpárok közül melyik helyes?

ítélkező-észlelő

* Alapvető attribúciós hiba az a tendencia, hogy mások sikereit külső, kudarcait belső, míg saját sikereinket belső, kudarcainkat külső okoknak tulajdonítjuk.
* A személyiség jellemző tulajdonságaink viszonylag instabil szerveződése.
* 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.
* Önigazoló torzító hatás azt jelenti, hogy saját magunk esetében hajlamosak vagyunk sikereinket magunknak tulajdonítani, kudarcainkért pedig a külső feltételeket hibáztatjuk.

**Témakör 5 – Motiváció**

* Melyik nem tartozik Herzberg motivátor tényezői közé?

kapcsolat másokkal

munkahely biztonsága

* Melyik nem motivációs tartalomelmélet?

Célkitűzés elmélet

* A motiváció lényege, hogy tapasztalataink eredményeként magatartásunk viszonylag tartós változása következik be.
* Maslow szükséglet-hierarchia modelljét a motiváció folyamatelméleteihez soroljuk.
* Maslow elméletében a fiziológiai és biztonsági szükségleteket alacsonyabb rendűnek tekintjük.
* A tartalomelméletek azt tárják fel, hogy mit akarnak a munkavállalók, mire van szükségük.
* A tartalomelméletek abban segítik a vezetőt, hogy hogyan kell ösztönözniük beosztottjaikat.
* Szervezeti szempontból a motiváció annak a hajlandósága, hogy az alkalmazottak mennyire akarják megvalósítani a szervezeti célokat.
* Fontos, hogy az egyén saját és munkahelyének értékei között összhang legyen, különben elégedetlenséget érezhetnek a dolgozók.
* A dolgozók elégedettsége pozitív hatással van a fogyasztók elégedettségére és lojalitására.

**Témakör 6 – Csoportok**

* Melyik NEM a csoport fejlődésének állomása?

egyeztetés

* Melyik nem tartozik a csoportnormákhoz?

feladatnorma

* Az egyéni magatartás meghatározó jellemzője lehet

mind a három helyes

* A feladatorientált csoport szerepek közé tartozik a

koordináció

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

konformitás (negatív változás)

* A normák elfogadását, a normák szerinti viselkedést konformitásnak nevezzük.
* A csoportok létrehozásának mind egyéni, mind szervezeti szempontból csak előnyei vannak.
* A dominancia tipikusan a feladatorientált csoportszerepek közé tartozik.
* 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.
* A csoportokba az egyének minden esetben csak egy csoportszerepet töltenek be.
* A deviancia adott esetben azt is jelezheti, hogy a csoportnorma nem megfelelő.
* Egy szervezetben csak egy munkamegosztási elvet alkalmaztunk.
* A probléma-megoldó team minden esetben megkapja a felhatalmazást a megoldási javaslat megvalósítására.
* Minden ember másképpen érzékeli az adott problémát.
* A szervezeti egységek különböző elvek szerint alakíthatók ki. Melyik nem tartozik ezen elvek közé?

szállító

**Témakör 7 – Konfliktusok**

1. Mi nem kötődik a konstruktív konfliktushoz?

védekező magatartáshoz vezet

1. Az alkalmazkodó stratégiára melyik jellemző?

alacsony önérvényesítés – magas együttműködés

1. A konfliktus

nem létezik akkor, ha egyik fél sem észleli

1. Kompromisszum esetén…

engedek az akaratomból, ha a másik is

1. Amennyiben a konfliktus következménye, hogy romlik a csoport teljesítménye, valószínűleg destruktív volt a konfliktus.
2. A munkahelyi konfliktusok forrásai a stressznek.
3. Az emberi viszonyok tana irányzat szerint a konfliktus negatív jelenség.
4. A menedzsment irodalom mindig pozitívnak ítélte a konfliktust
5. A zéró-összegű játszma esetén azt feltételezzük, hogy csak a másik kárára nyerhetünk.
6. A zéró-összegű játszma azt jelenti, hogy mindenképpen én jövök ki győztesként a konfliktusból.
7. A win-win helyzetben mindenáron arra kell törekednünk, hogy saját igazunkat bizonyítsuk.
8. A probléma egy észlelt jelen idejű állapot és egy kívánatosnak észlelt állapot közötti különbség.

**Témakör 8 – Hatalom és vezetés**

* Melyik modell NEM tartozik a személyiség központú vezetéselméletek közé?

Tannenbaum

* Melyik elmélet vizsgálja a vezetői magatartást?

kontingencia elmélet

* Mire nem használható a hatalom?

a szervezet tagjainak készségfejlesztésére

* Melyik nem lehet a hatalom alapja?

céltudatosság

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

az emberi erőforrással

* Melyik nem személyes hatalom?

pozícióból adódó hatalom

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

mindkettő hamis (valamit valamiért elv, érdekekről értékekre váltást)

* A hatalmat a célok összeegyeztethetősége jellemzi.
* Lewin autokratikus vezetője objektív alapon értékel.
* A MBTI modell használható arra, hogy alkalmazásával előre jelezzük az egyének munkahelyi teljesítményét.
* Az Ohio Állami Egyetem modellje szerint a feladat és beosztottcentrikusság egymást kizáró stílusok. A vezető vagy feladat-, vagy beosztottcentrikus.
* A hatalom és a vezetés abban is különbözik egymástól, hogy a szervezeti hierarchiában milyen az általuk megvalósult befolyásolás iránya.
* A hatalom esélye akkor is fennáll, ha nem élünk vele.
* A negatív hatalom a megakadályozás hatalma.
* Lewin laisseiz-faire vezetője nem kezdeményez, csak tanácsadó szerepet tölt be.
* A döntésközpontú vezetéselméletek azt vizsgálják, hogy hogyan hozza meg a vezető a döntést, milyen részvételt enged másoknak a döntéshozatalban.

**Témakör 9 – Struktúra, szervezeti kultúra**

* Melyik megállapítás NEM helyes az egyszerű struktúrára vonatkozóan?

erős formalizáltság (szabályok)

* Melyik fogalom nem strukturális jellemző?

egyöntetűség

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

szervezet iránti elkötelezőség

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

hatalomkultúra

* Melyik megállapítás jellemző az organikus struktúrára?

hierarchiai szinteken átnyúló teamek

* A szervezeti kultúra látható jellemzői közé tartozik:

szimbólum

* Ügyvédi kamarák, építész szövetségek, kisebb tanácsadói irodák kultúrája lehet ilyen

személyiség

* Melyik megállapítás jellemző a mechanikus struktúrára?

kis ellenőrzött szám

* Melyik megállapítás nem helyes a mátrix struktúrára vonatkozóan?

Egyvonalas hatáskörmegosztás

* Melyik nem tartozik Handy kultúratipolitikájához?

család

* Melyik megállapítás nem helyes a bürokratikus struktúrára vonatkozóan?
* nagy számú ellenőrzött személy
* A szervezeti kultúra szintjei:

látható és felszín alatti jellemzők

* A szervezeti kultúra kialakulását a külső hatások, a szervezet specifikus tényezők, valamint a szervezetek történelme határozza meg.
* 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

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

utasítási lánc

* Nem tartozik a szervezeti politika eszközei közé:

részvételi csoportok

* Az ellenőrzöttek száma meghatározza a szervezeti szintek, és menedzserek számát a szervezetekben.
* Hofstede szerint a Hatalmi távolság index a nemzeti kultúrában lévő különbségek a mérésére szolgáló egyik eszköz.
* Hofstede modelljében a hatalomtávolság és bizonytalanságkerülés indexek alapján négy csoportot határozott meg, melyek a következők: piac, piramis, család és jól olajozott gépezet.
* Centralizált az a szervezet, ahol az alacsonyabb szinten lévő menedzserek vagy beosztottak hoznak döntést.
* A formalizáció elősegíti a szervezetek rugalmasabbá válását.
* A szervezeti kultúra egyik felszín alatt meghúzódó jellemzője

attitűd