

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΚΛΕΙΣΤΟΥ ΤΥΠΟΥ ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΩΝ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ 2000 – 2013**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3° : Διοικητικές Λειτουργίες**

Να απαντήσετε αν είναι σωστή ή λανθασμένη καθεμιά από τις παρακάτω προτάσεις:

1. Η ύπαρξη των παραγόντων «υγιεινής ή διατήρησης» (κατά τον Herzberg) δημιουργεί ευχαρίστηση και παρακίνηση για υψηλή απόδοση στους εργαζόμενους.
2. Η ικανότητα και η διάθεση ενός ατόμου να υλοποιήσει ένα έργο αρκούν για να χαρακτηριστεί το άτομο ώριμο.
3. Ο ηγέτης στο εξουσιοδοτικό πρότυπο δίνει το δικαίωμα να αποφασίζουν σε πολλά θέματα οι συνεργάτες του και ο ρόλος του είναι πολύ περιορισμένος.
4. Η έννοια της ηγεσίας είναι ταυτόσημη με τις έννοιες της δύναμης, της επιρροής και της εξουσίας.
5. Ηγεσία ή ηγετική συμπεριφορά ενός ατόμου είναι το σύνολο των ενεργειών εκείνων, οι οποίες επιδρούν πάνω στους άλλους ανθρώπους και τους κάνουν να τον «ακολουθούν εθελοντικά και πρόθυμα» και να του έχουν εμπιστοσύνη.
6. Σύμφωνα με τη θεωρία του A. Maslow, απαιτείται να ικανοποιηθεί πλήρως μία κατηγορία ανθρώπινων αναγκών για να εμφανιστεί η επόμενη.
7. Η παρακινητική δύναμη των αναγκών είναι αντίστροφη του βαθμού ικανοποίησής τους, σύμφωνα με τη θεωρία του Herzberg.
8. Συμπεράσματα από έρευνες έδειξαν ότι ο αυταρχικός τρόπος διοίκησης οδηγεί σε μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και ικανοποίηση των μελών της ομάδας.
9. Στο δημοκρατικό πρότυπο ηγεσίας, ο ηγέτης δίνει το δικαίωμα να αποφασίζουν σε πολλά θέματα οι συνεργάτες του και ο ρόλος του είναι πολύ περιορισμένος.
10. Σύμφωνα με τον F. Herzberg, οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης – προαγωγών του εργαζομένου ανήκουν στην κατηγορία των παραγόντων που ονομάζονται «κίνητρα».
11. Σύμφωνα με τον F. Herzberg, ο τρόπος εποπτείας από τον προϊστάμενο ανήκει στην κατηγορία των παραγόντων που ονομάζονται «κίνητρα».
12. Ο ηγέτης, ο οποίος ακολουθεί τον τρόπο διοίκησης που ονομάζεται «προσανατολισμός προς τους ανθρώπους», θεωρεί ότι, όταν οι στόχοι του έργου επιτυγχάνονται, τότε και τα μέλη της ομάδας μπορούν να ικανοποιηθούν.
13. Οι πρόσθετες αμοιβές για παραγωγικότητα (πριμ παραγωγικότητας) είναι μία από τις μεθόδους παρακίνησης των εργαζομένων.
14. Τα άτομα τα οποία θέλουν και μπορούν να υλοποιούν το έργο έχουν υψηλή ωριμότητα (για το ζήτημα της ηγεσίας) και προφανώς οι καταλληλότερες μορφές ηγεσίας είναι οι συμμετοχικές.
15. Επιρροή είναι το νόμιμο δικαίωμα που έχει κάποιος να εξασκεί τη δύναμη που διαθέτει.
16. Σύμφωνα με τη θεωρία του A. Maslow, η παρακινητική δύναμη των αναγκών είναι ανάλογη του βαθμού ικανοποίησής τους.
17. Στο εξουσιοδοτικό πρότυπο ηγεσίας, ο ηγέτης δίνει το δικαίωμα να αποφασίζουν σε πολλά θέματα οι συνεργάτες του και ο ρόλος του είναι πολύ περιορισμένος.
18. Οι δικαίες ανταμοιβές του εργαζομένου είναι στοιχείο της βασικής λογικής της θεωρίας των προσδοκιών.
19. Μία από τις ενέργειες του καλού προϊσταμένου που μπορεί να παρακινήσει τους συνεργάτες του για υψηλή απόδοση είναι η ελευθερία πρωτοβουλιών που τους παρέχει και η ενθάρρυνση για συμμετοχή με ιδέες και προτάσεις.
20. Ο ηγέτης στηρίζεται στην τυπική εξουσία, ενώ ο προϊστάμενος πείθει και περνά όραμα.
21. Αποκωδικοποίηση είναι η διαδικασία μέσω της οποίας ο δέκτης μετατρέπει το μήνυμα σε νόημα, δίνοντας σημασία στις λέξεις, τις κινήσεις ή τα σύμβολα.
22. Μια βασική ενέργεια της ενεργητικής ακρόασης είναι η συγκέντρωση της προσοχής του δέκτη, για να συλλάβει συνολικά το μήνυμα και να αποφύγει τα βιαστικά συμπεράσματα, πριν ακόμη ολοκληρωθεί το μήνυμα.
23. Όταν η μοναδική μορφή επικοινωνίας σε μια επιχείρηση είναι κάθετη, από πάνω προς τα κάτω, τότε το σύστημα οργάνωσης της επιχείρησης είναι αυταρχικό.
24. Οι άτυπες ομάδες στο χώρο μιας επιχείρησης συγκροτούνται από τη διοίκησή της.
25. Όταν μεταξύ πομπού και δέκτη αναπτύσσεται σχέση έντονου ανταγωνισμού η επικοινωνία περιορίζεται.
26. Η παθητική ακρόαση χαρακτηρίζεται από την προσπάθεια του δέκτη να βοηθήσει τον πομπό να εκφράσει και να μεταβιβάσει με σωστό τρόπο αυτό που επιθυμεί.
27. Σύμφωνα με τη θεωρία υγιεινής-παρακίνησης του F. Herzberg οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης - προαγωγών του εργαζομένου ανήκουν στους παράγοντες “υγιεινής” ή “διατήρησης”.

28. Τυπική ομάδα συγκροτούν τα άτομα που η διοίκηση συνειδητά ομαδοποιεί με σκοπό την επίτευξη συγκεκριμένου έργου.
29. Ο τρόπος μετάδοσης του μηνύματος αποτελεί τον πιο κρίσιμο παράγοντα της διαπροσωπικής προφορικής επικοινωνίας, αφού μέσω αυτού δεν ανταλλάσσονται μόνο πληροφορίες, αλλά ταυτόχρονα και συναισθήματα.
30. Η ανάπτυξη των γνώσεων, των ικανοτήτων και της προσωπικότητας του εργαζομένου μέσω της εργασίας του, σύμφωνα με τη θεωρία υγιεινής - παρακίνησης του F. Herzberg, ανήκουν στους παράγοντες που ονομάζονται “κίνητρα”.
31. Σε μια ομάδα, ανάλογα με τη φύση της και την ωριμότητά της, μπορεί να υπάρχουν περισσότεροι τυπικοί ή άτυποι ηγέτες και τυπικά ή άτυπα να συναλλάσσονται, ανάλογα με το έργο και την κατάσταση της ομάδας.
32. Σύμφωνα με τη δομή των ανθρωπίνων αναγκών κατά τον A. Maslow, οι ανάγκες αναγνώρισης είναι η ανώτερη κατηγορία αναγκών και τελευταία από άποψη προτεραιότητας.
33. Η «ομαδική σκέψη» (groupthink) αποτελεί ένα ψυχοδυναμικό φαινόμενο, το οποίο όταν συμβαίνει, μεταξύ άλλων, μειώνει τη διανοητική ικανότητα και τη λογική κρίση της ομάδας.
34. Στο δημοκρατικό πρότυπο ηγεσίας, ο ηγέτης δίνει το δικαίωμα να αποφασίζουν σε πολλά θέματα οι συνεργάτες του και ο ρόλος του είναι πολύ περιορισμένος.
35. Η έννοια της ηγεσίας δεν είναι σε καμιά περίπτωση ταυτόσημη με τις έννοιες της δύναμης, της επιρροής και της εξουσίας.
36. Κωδικοποίηση είναι η διαδικασία με την οποία ο δέκτης μετατρέπει αυτό που θέλει να μεταβιβάσει σε ένα νόημα με τη μορφή του μηνύματος.
37. Η παρακίνηση του εργαζομένου για απόδοση σύμφωνα με τη θεωρία των προσδοκιών προϋποθέτει και τη δίκαιη μεταχείρισή του σχετικά με τις αμοιβές του.
38. Επιρροή είναι το νόμιμο δικαίωμα που έχει κάποιος να εξασκεί τη δύναμη που διαθέτει.
39. Οι δομές/διαδικασίες που εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς αποτελούν φυσιολογικά εμπόδια της επικοινωνίας.
40. Η «γλώσσα του λόγου» είναι συνήθως πιο ειλικρινής από τη «γλώσσα του σώματος», αφού το άτομο μπορεί να ελέγχει πολύ καλύτερα τα λόγια του απ’ ό,τι την έκφραση του σώματός του.

Σε κάθε μία από τις παρακάτω ερωτήσεις να επιλέξετε τη σωστή απάντηση:

41. Με κριτήριο τον τρόπο λήψης απόφασης, το πρότυπο του ηγέτη χαρακτηρίζεται :
- ώριμο.
 - προσανατολισμένο στα καθήκοντα.
 - δημοκρατικό.
 - προσανατολισμένο στους ανθρώπους.
42. Σύμφωνα με τον Maslow, την ανώτερη κατηγορία αναγκών και την τελευταία από άποψη προτεραιότητας αποτελούν οι :
- κοινωνικές ανάγκες.
 - ανάγκες για ασφάλεια.
 - φυσιολογικές - βιολογικές ανάγκες.
 - ανάγκες ολοκλήρωσης.
43. Σύμφωνα με τη θεωρία υγιεινής - παρακίνησης του F. Herzberg, ένας από τους βασικούς παράγοντες «υγιεινής» ή «διατήρησης» είναι:
- η αναγνώριση των προσπαθειών, των επιδόσεων και των όσων προσφέρει ο εργαζόμενος.
 - οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης - προαγωγών του εργαζομένου.
 - η σιγουριά που αισθάνεται στη δουλειά του ο εργαζόμενος.
 - το περιεχόμενο της εργασίας που κάνει ο εργαζόμενος, δηλαδή το πόσο ενδιαφέρον και σημαντικό το θεωρεί.
44. Σύμφωνα με τη θεωρία των αναγκών του A. Maslow, οι ανάγκες που έχει ο άνθρωπος για να πραγματοποιήσει όλα τα όνειρα, τα οράματα και τις προσδοκίες του ανήκουν:
- στις εγωιστικές ανάγκες ή ανάγκες αναγνώρισης.
 - στις κοινωνικές ανάγκες.
 - στις ανάγκες για ασφάλεια.
 - στις ανάγκες ολοκλήρωσης.
45. Ο ηγέτης:
- ελέγχει.
 - εμπνέει φόβο.
 - διορίζεται.
 - περνά όραμα.

46. Σύμφωνα με τη θεωρία των αναγκών του A. Maslow, η ανάγκη του ανθρώπου για αυτοσεβασμό και αυτοεκτίμηση ανήκει:
- στις ανάγκες για ασφάλεια.
 - στις κοινωνικές ανάγκες.
 - στις εγωιστικές ανάγκες ή ανάγκες αναγνώρισης.
 - στις ανάγκες ολοκλήρωσης.
47. Το κύριο χαρακτηριστικό του ηγέτη είναι να:
- εμπνέει φόβο.
 - διαχειρίζεται.
 - στηρίζεται στην τυπική εξουσία.
 - περνά όραμα.
48. Η επικοινωνία στις επιχειρήσεις μπορεί να γίνει
- από τα ανώτερα κλιμάκια προς τα κατώτερα.
 - από τα κατώτερα κλιμάκια προς τα ανώτερα.
 - οριζόντια, δηλαδή μεταξύ εργαζομένων που βρίσκονται σε διαφορετικά τμήματα της επιχείρησης.
 - με όλες τις παραπάνω μορφές.
49. Τα τμήματα μιας επιχείρησης αποτελούν
- τυπικές ομάδες.
 - άτυπες ομάδες.
 - κάθετες ομάδες.
 - τα i) και iii).
50. Η «ομαδική σκέψη» (groupthink) είναι
- ένα πλεονέκτημα των ομάδων.
 - μία αξία των ώριμων και αποτελεσματικών ομάδων.
 - ένα χαρακτηριστικό των ηγετών.
 - ένα πρόβλημα που μπορεί να παρουσιασθεί στη λειτουργία των ομάδων.
51. Ο κώδικας που χρησιμοποιεί κάθε άνθρωπος για να επικοινωνήσει διαμορφώνεται
- από τις γνώσεις του.
 - από τις εμπειρίες του.
 - από την προσωπικότητά του.
 - από όλα τα παραπάνω.
52. Σύμφωνα με τις θεωρίες της παρακίνησης των εργαζομένων:
- η σπάνια εναλλαγή των θέσεων εργασίας των εργαζομένων μειώνει τη ρουτίνα.
 - οι σταθερές αμοιβές δημιουργούν ευχαρίστηση και παρακίνηση για υψηλή απόδοση.
 - η ελευθερία πρωτοβουλιών οδηγεί σε καλύτερη επαγγελματική εξέλιξη.
 - η παρακινητική δύναμη των αναγκών είναι αντίστροφη του βαθμού ικανοποίησής τους.
53. Βασική ενέργεια της ενεργητικής ακρόασης είναι:
- η εξάλειψη των θορύβων που εμποδίζουν τον πομπό να εκφραστεί.
 - η συγκέντρωση της προσοχής του δέκτη για να συλλάβει συνολικά το μήνυμα.
 - οπτική επαφή και τα νεύματα, ώστε να αντιλαμβάνεται ο πομπός ότι ο δέκτης τον παρακολουθεί.
 - η ενσυναίσθηση, που σημαίνει ότι ο δέκτης ακούει και κατανοεί από τη θέση του πομπού όσα ο τελευταίος του μεταβιβάζει.
54. Η πιο σημαντική μεταβλητή που θα πρέπει να λάβει υπόψη του ο ηγέτης, για να επιλέξει το κατάλληλο πρότυπο ηγεσίας, είναι:
- το έργο που έχει να υλοποιήσει
 - το περιβάλλον μέσα στο οποίο ασκεί την ηγεσία
 - η ωριμότητα των ατόμων
 - το σύστημα αμοιβών.
55. Ομάδα αποτελούν
- οι επιβάτες τρένου
 - ο σύλλογος καθηγητών του σχολείου
 - οι θεατές μιας κινηματογραφικής ταινίας
 - οι επισκέπτες ενός ζωολογικού κήπου.

56. Όταν η εξουσία ασκείται ανταρχικά, αυτό αποτελεί βασικό εμπόδιο επικοινωνίας που αναφέρεται
- στην προδιάθεση-προκατάληψη
 - στις δομές/διαδικασίες
 - στις σχέσεις μεταξύ πομπού και δέκτη
 - στην υπερφόρτωση.
57. Ένας από τους βασικούς παράγοντες της «υγιεινής» ή «διατήρησης» της θεωρίας υγιεινής-παρακίνησης του F. Herzberg είναι
- οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης-προαγωγών του εργαζομένου
 - ο τρόπος εποπτείας από τον προϊστάμενο
 - η αναγνώριση των προσπαθειών, των επιδόσεων και των όσων προσφέρει ο εργαζόμενος
 - το περιεχόμενο της εργασίας που κάνει ο εργαζόμενος, δηλαδή το πόσο ενδιαφέρον και σημαντικό το θεωρεί

ΓΙΩΡΓΟΣ ΚΑΜΑΡΙΝΟΣ
οικονομολόγος – εκπαιδευτικός
www.economics.edu.gr

ΓΙΩΡΓΟΣ ΚΑΜΑΡΙΝΟΣ
οικονομολόγος – εκπαιδευτικός
www.economics.edu.gr