**ФАКУЛТЕТ „ОБЩЕСТВЕНО ЗДРАВЕ“**

**КАТЕДРА „ОБЩЕСТВЕНОЗДРАВНИ НАУКИ“**

**СПЕЦИАЛНОСТ „УПРАВЛЕНИЕ НА ЗДРАВНИТЕ ГРИЖИ“**

**ОКС „МАГИСТЪР“ СЛЕД БАКАЛАВЪР ПО СЪЩАТА СПЕЦИАЛНОСТ**

**Тест за семестриален изпит по**

**„Организационно поведени и култура**

**в здравната организация”**

1.Организационното поведение се занимава с изучаването на индивидуалната и групова динамика в условията на дадена организация и със същността на самите организации.

А. Вярно\* Б. Невярно

2. Организационното поведение като научна област и академична дисциплина изучава устойчивите характеристики на поведението на човека и човешките общности от гледна точка на организирания труд и управлението.

А. Вярно\* Б. Невярно

3. Подходът на човешките ресурси в ОП поставя акценти върху:

А. Грижата за развитието и израстването на хората към по-високи нива на компетентност, творчество и себереализация

Б. Създаването на подходящ климат за реализация на способностите на индивидите в организацията

В. Верни са и двете твърдения\*

4. Контингентният подход в ОП:

А. Отделя необходимото внимание на конкретната ситуация и условия в организацията

Б. Обосновава, че различната среда води до различно поведение и въздействия за организацията

В. Верни са и двете твърдения\*

5. Системният подход в ОП отчита наличието на множество променли­ви параметри във всяка организация, които се намират в сложни взаимоотно­шения помежду си.

А. Вярно\* Б. Невярно

6. „Дълбинната психология" в ОП се занимава с несъзнателните движещи сили на пове­дението, третирани като същност на човешката психика.

А. Вярно\* Б. Невярно

7. Бихейвиоризмът раз­глежда поведението като реакция на организъма на околната среда и отрича ролята на мисленето, възприятията и чувствата.

 А. Вярно\* Б. Невярно

8. Основните концепции в ОП се отнасят до:

А. Природата на човека

Б. Естеството на организацията като социален феномен

В. Верни са и двете концепции\*

9. Представител на песимистичната школа за природата на човека е:

А. Макс Вебер

Б. Тейлър

В. И двамата\*

10. Оптимистичната школа за природата на човека се опира на злото, агресивността и съперничеството.

А. Вярно Б. Невярно\*

11. Песимистичната школа за природата на човека се опира на доброто, сътрудничеството и моралността.

А. Вярно Б. Невярно\*

12. Терминът „Организация“ означава:

А. Ред или дейност по създаване на подреденост

Б. Институция

В. Верни са и двете\*

13. Интелигентността представлява:

А. Способност да се прилагат принципи и да се възприемат връзки и зависимости

Б. Способност за абстрактно мислене и разсъждения с набор от различни съдържа­ния и средства

В. Верни са и двете твърдения\*

14. Съвкупността от устойчиви индиви­дуални психични свойства, определящи динамиката на психичната дейност на човека се нарича:

А. Интелигентност

Б. Темперамент\*

В. Способност

15. Най-подходящият темпераментов тип от гледна точка на организационното поведение е:

А. Сангвиник\*

Б. Холерик

В. Меланхолик

16. Според Колбърг личностното развитие на моралното съзнaние преминава през:

А. Пет фази

Б. Три фази\*

В. Седем фази

17. Моделът на Гейл Шийхи за динамиката на личностното развитие включва:

А. Пет стадия

Б. Три стадия

В. Седем стадия\*

18. Динамиката на личностното развитие по отношение на промяната в отношението към познанието и обучението включва:

А. Четири етапа\*

Б. Три етапа

В. Седем етапа

19. Уилям Джеймс въвежда 4-компонентна йерархия на елементите на „обективното" Аз.

А. Вярно\* Б. Невярно

20. В мотивационната теория на МакКлилънд водеща е потребността от постижения.

А. Вярно\* Б. Невярно

21. Двуфакторната теория на Хърцбърг се отнася към:

А. Процесуалните мотивационни теории

Б. Съдържателните мотивационни теории\*

В. Верни са и двете твърдения

22. Теорията на очакванията на Вруум се отнася към:

А. Процесуалните мотивационни теории\*

Б. Съдържателните мотивационни теории

В. Верни са и двете твърдения

23. Материалните (парични) стимули на ниво на организацията могат да бъдат:

А. Споделяне на печалбата

Б. Притежаване на акции

В. И двата вида стимули\*

25. На ниво на групата паричните стимули могат да бъдат във вид на:

А. Верижно споделяне\*

Б. Заплащане на парче

В. Премия според заслугите

26. Ангажираността като концепция е:

А. По-тясна по обхват от мотивацията

Б. Визира по-устойчиви във времето психични състояния, отнесени към конкретен обект

В. Верни са и двете твърдения\*

27. Желанието на индивида да постига повече е израз на неговата:

А. Пасивна ангажираност

Б. Активна ангажираност\*

В. Нито едно от двете

28. При груповата форма на организация определен обем работа се извършва едновременно от няколко изпълнителя:

А. Без вътрешно разделение на труда

Б. С различна степен на разделение на труда

В. Възможни са и двата варианта на групова организация на труда\*

29. Делегиране­то е средство, с което управляващият увеличава сферата на своето влияние сред подчинените.

А. Вярно\* Б. Невярно

30. Ясното и строго дефиниране на областите на компетентност и отговорност с цел из­граждане на система от фиксирани функции, организационни звена и длъжности и регламентиране на връзките между тях, е елемент на:

А. Класическата организационна теория

Б. Бюрократичната организация на Вебер\*

В. Нито едно от двете

31. Разглеждането на организацията като социотехническа система предвижда наличие на:

А. Социална подсистема в организацията (между­личностни и междугрупови връзки)

Б. Техническа подсистема (технологична и материална част)

В. Едновременно функциониране на двете подсистеми\*

32. Според Патрик Ленсиони, за да се изпълнят целите на екипа, трябва да е налице:

А. Доверие и ангажираност

Б. Справяне с конфликти и отговорност за спазването на взетите решения

В. Всичко посочено

33. Организационната култура представлява система от общи и колективно възприети значения, валидни за дадена група към определен момент.

А. Вярно\* Б. Невярно

34. Всички писани и официално утвърдени правилници, наредби, заповеди, процедури и др. са институционализиран аспект на организационната култура и се наричат „организационна цивилизация“.

А. Вярно\* Б. Невярно

35. Организационната култура има:

А. Девет основни функции\*

Б. Пет основни функции

В. Седем основни функции

36. Определена съвкупност от хора може да се превърне в екип чрез:

А. Интегративната функция на организационната култура

Б. Възпитателната функция на организационната култура

В. Верни са и двете твърдения\*

37. Осигуряването на консенсус, синхрон и логическа последователност в действията на членовете на организацията при възприятията и реакциите им спрямо всичко, което се случва вън от организацията е израз на:

А. Адаптационната роля на организационната култура\*

Б. Системообразуващата функция на организационната култура

В. Нито едно от двете

38. Моделът за изграждане на организационната култура чрез използване на доказалите ефективността си поведения и отношения като мотив за повторение и вграждане в живота на организацията се нарича:

А. Травматичен модел

Б. Модел на положително ускорение\*

В. Верни са и двете

39. При подходяща организационна култура задачата на управлението се свежда до поддържане на съществуващите ценности, климат и управленски стил.

А. Вярно\* Б. Невярно

40. Неподходяща организационна структура изисква поддържане на съществуващите ценности, климат и управленски стил.

А. Вярно Б. Невярно\*

41. Целенасочени действия за промяна на установената култура са необходими при неподходяща организационна структура.

А. Вярно\* Б. Невярно

42. При необходимост от промени в организационната култура трябва да се извърши:

А. Анализ на организационния климат.
Б. Анализ на управленския стил.

В. Верни са и двете\*

43. При необходимост от промени в организационната култура трябва да се:

А. Идентифицират ключовите вярвания, убеждения и очаквания в организацията.
Б. Дефинират и преразгледат основните ценности в организацията.

В. Верни са и двете твърдения\*.

44. Към подходящите подходи за въздействия върху организационната култура може да се отнесе:

А. Управлението на изявата.

Б. Управлението на възнагражденията.

В. И двете\*

45. Към подходящите подходи за въздействия върху организационната култура може да се отнесат:

А. Реорганизацията.

Б. Подбор на подходящи служители

В. Верни са и двете\*

46. Абрахам Маслоу е:

А) представител на школата на административния мениджмънт

Б) автор на най-популярната теория за мотивацията\*

В) представител на школата на научния мениджмънт

47. При процеса на делегиране на определени дейности на подчинените мениджърът предава цялата власт, контрол и отговорност на подчинения.

А) вярно

Б) невярно\*

48. Процесът на упълномощаване се отличава от делегирането по това, че мениджърът формално прехвърля властта и отговорността върху упълномощеното лице.

А) вярно\*

Б) невярно

49. При кой процес мениджърът има по-голямо влияние върху подчинените си:

А) делегиране\*

Б) упълномощаване

В) няма разлика между двата процеса

50. Външната мотивация представлява ангажиране с дадена дейност, за която няма очевидна награда, а индивидът се мотивира от самото извършване на дейността и от позитивните резултати, които постига.

А) вярно

Б) невярно\*

51. Външната мотивация представлява системата от управленски действия, средства и подходи за мотивиране на сътрудниците към постигането на целите на организацията.

А) вярно\*

Б) невярно

52. Вътрешната мотивация представлява ангажиране на индивидите в дадена дейност заради материалните резултати и нематериалните стимули, които ще донесе извършването тази дейност.

А) вярно

Б) невярно\*

53. Вътрешната мотивация представлява ангажиране с дадена дейност, за която няма очевидна награда, а индивидът се мотивира от самото извършване на дейността и от позитивните резултати, които постига.

А) вярно\*

Б) невярно

54. Отговор на въпроса: “Какво подбужда, стимулира или поставя началото на дадено поведение?” търсят авторите на:

А) съдържателните теории за мотивация\*

Б) процесуалните теории за мотивация

В) нито едно от двете

55. Най-високото ниво в йерархията на потребностите според теорията на Маслоу представляват:

А) потребностите от самочувствие и самоуважение

Б) потребностите от самореализация\*

В) социалните потребности

56. Теорията за йерархия на потребностите на Маслоу разглежда:

А) две нива на потребности

Б) три нива на потребности

В) пет нива на потребности\*

57. Теорията на Алдерфер разглежда:

А) две нива на потребности

Б) три нива на потребности\*

В) пет нива на потребности

58. Разработването на теория за мотивация на базата на разви­ване на потребността от постижения е дело на:

А) МакКлиланд\*

Б) Алдерфер

В) Хърцбърг

59. Според теорията X на МакГрегър продуктивността на работата на хората може да се повиши чрез прилагане на:

А) авторитарен стил\*

Б) демократичен стил

В) стил на ненамеса

60. Според теорията У на МакГрегър продуктивността на работата на хората може да се повиши чрез прилагане на:

А) авторитарен стил

Б) демократичен стил\*

В) стил на ненамеса

61. Моделът на незадоволената потребност лежи в основата на мотивацията при:

А) съдържателните теории за мотивация\*

Б) процесуалните теории за мотивация

В) нито едно от двете

62. Понятието „модификация на поведени­ето" е практическо приложение на:

А) теорията за целите на Латам л Локке

Б) теорията на Бандура

В) теорията на Скинър\*

63. Автор на процесуалната теория за равновесието е:

А) Алдерфер

Б) Стейси Адамс\*

В) МакГрегър

64. Кой от посочените стимули се отнася към непаричните?

А) премия

Б) участие във вземането на решения\*

В) верижно споделяне

65. Кои от посочените стимули се отнася към паричните?

А) предоставяне на повече автономност

Б) участие във вземането на решения

В) премия\*

66. Индивидуалните програми за награди:

А) осигуряват стимули конкретно на отделния извършител за собствената му работа

Б) са подходящи само когато работата на всяко лице може да бъде точно измерена

В) верни са и двете твърдения\*

67. Индивидуалните програми за награди:

А) осигуряват стимули конкретно на отделния извършител

Б) могат да стимулират нездравословна конкуренция

В) верни са и двете твърдения\*

68. Основните предимства на груповите награди са:

А) повишава се вътрегруповото сътрудничество

Б) екипът може да оказва натиск за мотивиране на лошо работещите;

В) верни са и двете посочени твърдения\*

69. Основните предимства на груповите награди са:

А) получава се продуктивна вътрегрупова конкуренция

Б) екипът може да оказва натиск за мотивиране на лошо работещите;

В).верни са и двете посочени твърдения\*

70. Наборът от открити и закрити стандарти, определящи поведението, позициите и разбиранията на членовете на групата, характеризира:

А) груповите очаквания

Б) груповите норми\*

В) груповите цели

71. Във формалните групи преобладава:

А) паралелна комуникация

Б) възходяща комуникация\*

В) низходяща комуникация

72. В неформалните групи преобладава:

А) паралелна комуникация

Б) възходяща комуникация

В) мрежовидна комуникация\*

73. Чрез социометрията се изучават взаимоотношенията в малките групи. Лидер на групата е лицето, което има:

А) най-висока социална експанзивност

Б) най-висок социометричен бал статус\*

В) верни са и двете

74. Чрез социометрията се изучават взаимоотношенията в малките групи. Лидер на групата е лицето, което има:

А) най-висока социална експанзивност

Б) най-висок социален статус\*

В) верни са и двете

75. Общият брой направени избори от всички членове на групата, отнесени към възможния брой избори характеризира:

А) взаимната изборност\*

Б) сплотеността на групата

В) изолираността на групата

76. Първата фаза в развитието на групата се нарича:

А) фаза на бурята

Б) фаза на ориентация/независимост\*

В) фаза на взаимозависимост

77. Втората фаза в развитието на групата се нарича:

А) фаза на бурята\*

Б) фаза на ориентация/независимост

В) фаза на взаимозависимост

78. В процеса на комуникация в рамките на работен екип преобладава:

А) паралелната комуникация\*

Б) възходящата комуникация

В) низходящата комуникация

79. Патрик Ленсиони посочва като първа и основна слабост за ефективна работа на екипа:

А) страх от конфликт

Б) липса на доверие\*

В) отклоняване от резултатите

80. На второ място сред 5-те Патрик Ленсиони посочва като първа и основна слабост за ефективна работа на екипа:

А) страх от конфликт

Б) липса на доверие\*

В) отклоняване от резултатите

81. Кои принципи определят работата на ефективния екип?

а) принцип на съвместната дейност

б) принцип на бързо и лесно справяне с конфликтите

в) всички посочени принципи\*

82. Американският психолог Белбин посочва, че в един ефективен екип се формират личности, които изпълняват:

а) 12 основни роли

б) 9 основни роли\*

в) 10 основни роли