

ФАКУЛТЕТ „ОБЩЕСТВЕНО ЗДРАВЕ“
КАТЕДРА „ОБЩЕСТВЕНОЗДРАВНИ НАУКИ“

СПЕЦИАЛНОСТ „УПРАВЛЕНИЕ НА ЗДРАВНИТЕ ГРИЖИ“
ОКС „МАГИСТЪР“ СЛЕД БАКАЛАВЪР ПО СЪЩАТА СПЕЦИАЛНОСТ

Тест за семестриален изпит по
„ОРГАНИЗАЦИОННО ПОВЕДЕНИЕ 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 себerealization
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, третиращи 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 съзнание 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 МакКлиланд водеща е потребността от постижения.
- А. Вярно*
 - Б. Невярно
21. Двухфакторната теория на Хърцбург 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 (междупersonностни 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 на 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) Хърцберг

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 Y 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 и 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. Кой 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