

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 13 – ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ «ΠΟΛΛΑΠΛΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ»

1. Η _____ αναφέρεται στις δυνάμεις που ενεργοποιούν, καθοδηγούν και υποστηρίζουν τις προσπάθειες ενός ανθρώπου.
 - α. κινητικότητα.
 - β. λογοδοσία.
 - γ. υποκίνηση.
 - δ. επικύρωση.
 - ε. ολοκλήρωση.

2. Η θεωρία παρακίνησης που υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι έχουν συνειδητούς στόχους, οι οποίοι τους παρέχουν κίνητρο και καθοδηγούν τις σκέψεις και τη συμπεριφορά τους, ονομάζεται:
 - α. θεωρία ισότητας.
 - β. θεωρία του Maslow.
 - γ. θεωρία θέσπισης στόχων.
 - δ. θεωρία προσδοκιών.
 - ε. θεωρία στόχων του Maxwell.

3. Πως ονομάζονται οι στόχοι που είναι ιδιαίτερα απαιτητικοί και, ορισμένες φορές, φαίνονται ακόμα και ανέφικτοι;
 - α. Στόχοι πρόκλησης.
 - β. Στόχοι διατήρησης στην κορυφή.
 - γ. Στόχοι υψηλής συμπίσσης.
 - δ. Στόχοι υποβολής.
 - ε. Στόχοι υπέρβασης.

4. Πως ονομάζεται ο «νόμος» που υποστηρίζει ότι «μια συμπεριφορά που επιφέρει θετικές επιπτώσεις (συνέπειες) πιθανότατα θα επαναληφθεί».
 - α. «Νόμος» των επιπτώσεων.
 - β. «Νόμος» της επανάληψης.
 - γ. «Νόμος» της ζήτησης.
 - δ. «Νόμος» του αποτελέσματος.
 - ε. «Νόμος» του Murphy.

5. Οι θετικές επιπτώσεις (συνέπειες) που παρέχουν κίνητρο για τη συνέχιση μιας συμπεριφοράς, ονομάζονται:
- α. θετικοί παράγοντες.
 - β. παράγοντες ρύθμισης.
 - γ. ενδυναμωτές.
 - δ. ρυθμιστές.
 - ε. κίνητρα αποτελέσματος.
6. _____ ονομάζεται η χρήση επιπτώσεων (συνεπειών) που θα αυξήσουν τις πιθανότητες επανάληψης της συμπεριφοράς που οδήγησε σε αυτές.
- α. Θετική ενδυνάμωση.
 - β. Αρνητική ενδυνάμωση.
 - γ. Εσωτερική στήριξη.
 - δ. Εξωτερική στήριξη.
 - ε. Ικανοποίηση.
7. Η αύξηση του μισθού ενός εργαζομένου αποτελεί παράδειγμα:
- α. θετικής ενδυνάμωσης.
 - β. αρνητικής ενδυνάμωσης.
 - γ. εσωτερικής στήριξης.
 - δ. εξωτερικής στήριξης.
 - ε. ικανοποίησης.
8. Η απομάκρυνση ή εξάλειψη μιας ανεπιθύμητης επίπτωσης (συνέπειας), ονομάζεται:
- α. θετική ενδυνάμωση.
 - β. αρνητική ενδυνάμωση.
 - γ. εσωτερική στήριξη.
 - δ. εξωτερική στήριξη.
 - ε. ικανοποίηση.
9. Ποια από τις παρακάτω δηλώσεις για την «αρνητική ενδυνάμωση» είναι αληθινή;
- α. Πρόκειται για τις αρνητικές επιπτώσεις (συνέπειες) που αποθαρρύνουν μια συμπεριφορά.
 - β. Σχετίζεται με την εφαρμογή μιας ανεπιθύμητης επίπτωσης (συνέπειας).
 - γ. Αφορά την αποτυχία χρήσης (ή έλλειψη) θετικής ενδυνάμωσης.
 - δ. Σχετίζεται με την απομάκρυνση ή εξάλειψη μιας ανεπιθύμητης επίπτωσης (συνέπειας).
 - ε. Αναφέρεται στην έλλειψη ενδιαφέροντος για την απόδοση της επιχείρησης.

10. Ένας διευθυντής τμήματος έθεσε εκτός διαθεσιμότητας ένα εργαζόμενο, διότι η απόδοση του αυξήθηκε κατακόρυφα. Το παραπάνω αποτελεί παράδειγμα _____ ενδυνάμωσης.

- α. ιεραρχικής.
- β. αρνητικής.
- γ. ουδέτερης.
- δ. πρωταρχικής.
- ε. θετικής.

11. Η εφαρμογή μιας ανεπιθύμητης επίπτωσης (συνέπειας), ονομάζεται:

- α. θετική ενδυνάμωση.
- β. κύρωση.
- γ. εξάλειψη.
- δ. αρνητική ενδυνάμωση.
- ε. αρνητική μεταβολή.

12. Η αποτυχία χρήσης (ή έλλειψη) θετικής ενδυνάμωσης, αποκαλείται:

- α. αρνητική ενδυνάμωση.
- β. θετική ενδυνάμωση.
- γ. κύρωση.
- δ. εξάλειψη.
- ε. αρνητική μεταβολή.

13. Η έλλειψη φιλοφρονήσεων και θετικής ανατροφοδότησης, η οποία έχει ως τελικό αποτέλεσμα τη μικρότερη κινητοποίηση των εργαζομένων, αποτελεί παράδειγμα:

- α. αρνητικής ενδυνάμωσης.
- β. θετικής ενδυνάμωσης.
- γ. κύρωσης.
- δ. εξάλειψης.
- ε. αρνητικής μεταβολής.

14. Ένας διευθυντής τμήματος θέτει, πολύ συχνά, υψηλούς στόχους για τους υφισταμένους του, με συνέπεια να μην καταφέρνουν ποτέ να τους επιτύχουν. Κάποια στιγμή, η υποκίνηση των μελών της ομάδας μειώνεται, όπως επίσης και η απόδοση τους. Το παραπάνω αποτελεί παράδειγμα:

- α. αρνητικής ενδυνάμωσης.
- β. θετικής ενδυνάμωσης.
- γ. κύρωσης.
- δ. εξάλειψης.
- ε. αρνητικής μεταβολής.

15. Ποια από τις παρακάτω επιλογές περιγράφει μια συνέπεια που είναι θετική για το άτομο που τη λαμβάνει;
- α. Αρνητική ενδυνάμωση.
 - β. Θετική ενδυνάμωση.
 - γ. Κύρωση.
 - δ. Εξάλειψη.
 - ε. Αρνητική μεταβολή.
16. Η θεωρία που υποστηρίζει ότι η συμπεριφορά των διαφόρων ανθρώπων βασίζεται: (α) στην αντιλαμβανόμενη πιθανότητα που υπάρχει οι προσπάθειές τους να οδηγήσουν σε ένα βέβαιο αποτέλεσμα, καθώς και (β) στην αξιολόγηση του συγκεκριμένου αποτελέσματος, ονομάζεται:
- α. θεωρία προσδοκιών.
 - β. θεωρία ERG του Alderfer.
 - γ. θεωρία κάλυψης επίκτητων αναγκών του McClelland.
 - δ. θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg.
 - ε. μοντέλο σχεδιασμού εργασίας των Hackman και Oldham.
17. Σύμφωνα με τη «θεωρία των προσδοκιών», ποια είναι η ορθή σειρά των γεγονότων;
- α. απόδοση, αποτέλεσμα, προσπάθεια.
 - β. αποτέλεσμα, προσπάθεια, απόδοση.
 - γ. απόδοση, προσπάθεια, αποτέλεσμα.
 - δ. αποτέλεσμα, απόδοση, προσπάθεια.
 - ε. προσπάθεια, απόδοση, αποτέλεσμα.
18. Σύμφωνα με τη «θεωρία των προσδοκιών», η σύνδεση που υπάρχει ανάμεσα στην «προσπάθεια» και την «απόδοση», αποκαλείται:
- α. συντελεστικότητα / λειτουργικότητα.
 - β. σθένος.
 - γ. αιτιώδης ασάφεια.
 - δ. βιωσιμότητα.
 - ε. προσδοκία.
19. _____ αποκαλείται η αντίληψη των εργαζομένων σχετικά με την πιθανότητα που υπάρχει οι προσπάθειές τους, να τους επιτρέψουν να πετύχουν τους στόχους απόδοσής τους.
- α. Χρηστικότητα.
 - β. Σθένος.
 - γ. Επικύρωση.
 - δ. Προσδοκία.
 - ε. Ένστικτο.

20. Σύμφωνα με τη «θεωρία των προσδοκιών», η σύνδεση που υπάρχει ανάμεσα στην «απόδοση» και το «αποτέλεσμα», αποκαλείται:

- α. Σθένος.
- β. Συντελεστικότητα / λειτουργικότητα.
- γ. Προσδοκία.
- δ. Ισότητα.
- ε. Ενδυνάμωση.

21. Η «συντελεστικότητα / λειτουργικότητα» εκφράζει την:

- α. αντιλαμβανόμενη πιθανότητα η απόδοση ενός εργαζόμενου να οδηγήσει σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα.
- β. σημασία που έχει ένα αποτέλεσμα για το άτομο που το αναλογίζεται.
- γ. αποτυχία χρήσης στρατηγικών θετικής ενδυνάμωσης.
- δ. εφαρμογή μιας ανεπιθύμητης επίπτωσης (συνέπειας).
- ε. απομάκρυνση ή εξάλειψη μιας ανεπιθύμητης επίπτωσης (συνέπειας).

22. Ο Roberto είναι ένα σκληρά εργαζόμενο στέλεχος που δεν έχει λάβει ποτέ καμία ανταμοιβή από τον προϊστάμενο του. Σαν αποτέλεσμα, ο Roberto δεν περιμένει σε καμία περίπτωση να ανταμειφθεί για όσα προσφέρει στην επιχείρηση που εργάζεται. Σύμφωνα με τη «θεωρία των προσδοκιών», η έλλειψη της προσδοκίας ανταμοιβής ισοδυναμεί με:

- α. χαμηλή μεταβλητότητα.
- β. χαμηλή συντελεστικότητα / λειτουργικότητα.
- γ. υψηλή συντελεστικότητα / λειτουργικότητα.
- δ. μεσαία συντελεστικότητα / λειτουργικότητα.
- ε. υψηλή μεταβλητότητα.

23. Το «σθένος» εκφράζει την:

- α. αντιλαμβανόμενη πιθανότητα η απόδοση ενός εργαζόμενου να οδηγήσει σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα.
- β. σημασία που έχει ένα αποτέλεσμα για το άτομο που το αναλογίζεται.
- γ. αποτυχία χρήσης στρατηγικών θετικής ενδυνάμωσης.
- δ. εφαρμογή μιας ανεπιθύμητης επίπτωσης (συνέπειας).
- ε. απομάκρυνση ή εξάλειψη μιας ανεπιθύμητης επίπτωσης (συνέπειας).

24. Ποια θεωρία ιεραρχεί τις ανθρώπινες ανάγκες σε μια πυραμίδα που αποτελείται από πέντε επίπεδα;
- α. Θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow.
 - β. Θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Alderfer.
 - γ. Θεωρία ιεράρχησης αναγκών του McClelland.
 - δ. Θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Herzberg.
 - ε. Θεωρία ιεράρχησης αναγκών των Hackman και Oldham.
25. Σύμφωνα με τη «θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow», ποια κατηγορία αναγκών βρίσκεται στη βάση της σχετικής πυραμίδας;
- α. Κοινωνικές ανάγκες.
 - β. Βιολογικές ή σωματικές ανάγκες.
 - γ. Ανάγκες αυτοεκτίμησης.
 - δ. Ανάγκες ασφάλειας.
 - ε. Ανάγκες αυτοπραγμάτωσης.
26. Σύμφωνα με τη «θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow», ποια κατηγορία αναγκών βρίσκεται στην κορυφή της σχετικής πυραμίδας;
- α. Κοινωνικές ανάγκες.
 - β. Βιολογικές ή σωματικές ανάγκες.
 - γ. Ανάγκες αυτοεκτίμησης.
 - δ. Ανάγκες ασφάλειας.
 - ε. Ανάγκες αυτοπραγμάτωσης.
27. Σύμφωνα με τη «θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow», ποια κατηγορία αναγκών περιλαμβάνει την ανάγκη για φιλία, τρυφερότητα, αδελφικότητα και αγάπη;
- α. Κοινωνικές ανάγκες.
 - β. Βιολογικές ή σωματικές ανάγκες.
 - γ. Ανάγκες αυτοεκτίμησης.
 - δ. Ανάγκες ασφάλειας.
 - ε. Ανάγκες αυτοπραγμάτωσης.
28. Σύμφωνα με τη «θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow», ποια κατηγορία αναγκών περιλαμβάνει την ανάγκη για αυτονομία, καταξίωση, ελευθερία και αναγνώριση;
- α. Κοινωνικές ανάγκες.
 - β. Βιολογικές ή σωματικές ανάγκες.
 - γ. Ανάγκες αυτοεκτίμησης.
 - δ. Ανάγκες ασφάλειας.
 - ε. Ανάγκες αυτοπραγμάτωσης.

29. Σύμφωνα με τη «θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow»:

- α. πολλές διαφορετικές ανάγκες μπορούν να ικανοποιούνται ταυτόχρονα.
- β. οι ανάγκες των ανώτερων επιπέδων είναι πιο σημαντικές από εκείνες των κατώτερων.
- γ. οι άνθρωποι υποκινούνται προκειμένου να ικανοποιήσουν αρχικά τις ανάγκες των κατώτερων επιπέδων, πριν ξεκινήσουν να ικανοποιούν τις ανάγκες των ανώτερων επιπέδων.
- δ. όταν μια ανάγκη ικανοποιηθεί, τότε μετατρέπεται σε απόλυτο κίνητρο υποκίνησης.
- ε. οι άνθρωποι υποκινούνται προκειμένου να ικανοποιήσουν αρχικά τις ανάγκες των ανώτερων επιπέδων, πριν ξεκινήσουν να ικανοποιούν τις ανάγκες των κατώτερων επιπέδων.

30. Ποια από τις παρακάτω δηλώσεις που αφορούν τη «θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow» είναι αληθινή;

- α. Πολλές διαφορετικές ανάγκες μπορούν να ικανοποιούνται ταυτόχρονα.
- β. Οι ανάγκες των ανώτερων επιπέδων ικανοποιούνται πριν από εκείνες των κατώτερων.
- γ. Οι άνθρωποι έχουν τρεις βασικές ομάδες αναγκών.
- δ. Οι άνθρωποι ικανοποιούν τις ανάγκες τους με μια συγκεκριμένη σειρά.
- ε. Όταν μια ανάγκη ικανοποιηθεί, τότε μετατρέπεται σε απόλυτο κίνητρο υποκίνησης.

31. Η «θεωρία ERG του Alderfer» περιλαμβάνει τρεις βασικές ομάδες αναγκών:

- α. ύπαρξης, σχέσεων, ανάπτυξης.
- β. ενασχόλησης, ρεαλισμού, διακυβέρνησης.
- γ. απασχόλησης, αναγνώρισης, κερδοφορίας.
- δ. ενδυνάμωσης, πόρων, καθοδήγησης.
- ε. οικονομικές, ρεαλιστικές, γενικές.

32. Μια διαφορά ανάμεσα στη «θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow» και τη «θεωρία ERG του Alderfer» είναι ότι:

- α. η «θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow» υποστηρίζει ότι όλες οι ανάγκες ικανοποιούνται σταδιακά, ενώ η «θεωρία ERG του Alderfer» ότι ακολουθείται μια συγκεκριμένη σειρά.
- β. η «θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow» έχει μεγαλύτερη επιστημονική εγκυρότητα, ενώ η «θεωρία ERG του Alderfer» όχι.
- γ. η «θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow» έχει γενική εφαρμογή, ενώ η «θεωρία ERG του Alderfer» στοχεύει στο επιχειρηματικό περιβάλλον.
- δ. η «θεωρία ERG του Alderfer» επικεντρώνεται σε πέντε κατηγορίες αναγκών, ενώ η «θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow» επικεντρώνεται σε τρεις.
- ε. η «θεωρία ERG του Alderfer» είναι πιο δημοφιλής στις ΗΠΑ, ενώ η «θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow» είναι πιο δημοφιλής στην Ευρώπη.

33. Σύμφωνα με τον McClelland, οι πιο σημαντικές ανάγκες για τα στελέχη των επιχειρήσεων είναι οι ανάγκες για:
- α. καταξίωση, συναδελφικότητα και δύναμη.
 - β. καταξίωση, συναδελφικότητα και προαγωγή.
 - γ. κινητοποίηση και υγιεινή.
 - δ. ισότητα και τίμια μεταχείριση.
 - ε. αυτοεκτίμηση και αυτοπραγμάτωση.
34. Οι ανάγκες για «καταξίωση», «συναδελφικότητα» και «δύναμη» περιλαμβάνονται στη:
- α. θεωρία ERG του Alderfer.
 - β. θεωρία της ισότητας.
 - γ. θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow.
 - δ. θεωρία κάλυψης επίκτητων αναγκών του McClelland.
 - ε. θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg.
35. Σύμφωνα με τις έρευνες του McClelland, η ανάγκη για καταξίωση:
- α. εκφράζει την επιθυμία να γίνει κάποιος συμπαθής στους άλλους ανθρώπους.
 - β. εκφράζει την επιθυμία για άσκηση επιρροής ή ελέγχου στους άλλους ανθρώπους.
 - γ. γίνεται συχνά αντιληπτή με αρνητικό τρόπο.
 - δ. είναι σημαντική για τα περισσότερα διοικητικά στελέχη των ΗΠΑ.
 - ε. είναι ταυτόσημη με τις κοινωνικές ανάγκες του Maslow.
36. Σύμφωνα με τον McClelland, όταν η «ανάγκη για δύναμη» χρησιμοποιείται με αρνητικό τρόπο, αποκαλείται:
- α. εγωιστική δύναμη.
 - β. αρνητική δύναμη.
 - γ. αντικοινωνική δύναμη.
 - δ. σκοτεινή δύναμη.
 - ε. ατομικιστική δύναμη.
37. Η ανταμοιβή που προσφέρεται στον εργαζόμενο από τον προϊστάμενο, την επιχείρηση ή κάποιο άλλο άτομο, ονομάζεται:
- α. εξωτερική ανταμοιβή.
 - β. αμοιβή υψηλού επιπέδου.
 - γ. εσωτερική ανταμοιβή.
 - δ. αμοιβή χαμηλού επιπέδου.
 - ε. ενδογενής ανταμοιβή.

38. Η ανταμοιβή που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα, από την εκτέλεση της ίδιας της εργασίας του, ονομάζεται:
- α. εξωτερική ανταμοιβή.
 - β. αμοιβή υψηλού επιπέδου.
 - γ. εσωτερική ανταμοιβή.
 - δ. αμοιβή χαμηλού επιπέδου.
 - ε. ενδογενής ανταμοιβή.
39. Η μετακίνηση ενός εργαζομένου από μια εργασία σε κάποια άλλη, προκειμένου να εξαλειφθεί η μονοτονία, ονομάζεται:
- α. εναλλαγή θέσεων εργασίας.
 - β. μεγέθυνση εργασίας.
 - γ. εμπλουτισμός εργασίας.
 - δ. ανάπτυξη εργασίας.
 - ε. ολοκλήρωση εργασίας.
40. Η ανάθεση επιπλέον καθηκόντων σε ένα εργαζόμενο, προκειμένου να εξαλειφθεί η μονοτονία, ονομάζεται:
- α. εναλλαγή θέσεων εργασίας.
 - β. μεγέθυνση εργασίας.
 - γ. εμπλουτισμός εργασίας.
 - δ. ανάπτυξη εργασίας.
 - ε. ολοκλήρωση εργασίας.
41. Σε ένα εργάτη που απασχολείται στην γραμμή συναρμολόγησης ενός προϊόντος δίνεται ένα επιπλέον καθήκον, το οποίο πρέπει να εκτελέσει παράλληλα με την υφιστάμενη εργασία του. Αυτό αποτελεί παράδειγμα:
- α. εναλλαγής θέσης εργασίας.
 - β. μεγέθυνσης εργασίας.
 - γ. εμπλουτισμού εργασίας.
 - δ. ανάπτυξης εργασίας.
 - ε. ολοκλήρωσης εργασίας.

42. Η ουσιαστική μεταβολή των καθηκόντων μιας θέσης εργασίας, προκειμένου να προσφέρει μεγαλύτερη ανταμοιβή, κίνητρο και ικανοποίηση σε εσωτερικό επίπεδο, αποκαλείται:
- α. εναλλαγή θέσεων εργασίας.
 - β. μεγέθυνση εργασίας.
 - γ. εμπλουτισμός εργασίας.
 - δ. ανάπτυξη εργασίας.
 - ε. ολοκλήρωση εργασίας.
43. Ποια από τις παρακάτω δηλώσεις για τον «εμπλουτισμό εργασίας» είναι αληθινή;
- α. Περιλαμβάνει την εναλλαγή από μια θέση εργασίας σε μια άλλη.
 - β. Περιλαμβάνει τη μεταβολή των καθηκόντων μιας θέσης εργασίας, προκειμένου να προσφέρει μεγαλύτερη ανταμοιβή, κίνητρο και ικανοποίηση.
 - γ. Περιλαμβάνει την ανάθεση επιπλέον καθηκόντων σε ένα εργαζόμενο.
 - δ. Περιλαμβάνει την ανταμοιβή που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα, από την εκτέλεση της ίδιας της εργασίας του.
 - ε. Περιλαμβάνει την ανταμοιβή που προσφέρεται στον εργαζόμενο από τον προϊστάμενο, την επιχείρηση ή κάποιο άλλο άτομο.
44. Σύμφωνα με τη «θεωρία του Herzberg», οι δύο παράγοντες που επηρεάζουν τους ανθρώπους στο εργασιακό τους περιβάλλον είναι οι εξής:
- α. περιβαλλοντικοί παράγοντες, προσωπικοί παράγοντες.
 - β. κοινωνικοί παράγοντες, ψυχολογικοί παράγοντες.
 - γ. εσωτερικοί παράγοντες, εξωτερικοί παράγοντες.
 - δ. παράγοντες υγιεινής, παράγοντες παρακίνησης (παρακινητές).
 - ε. γνωστικοί παράγοντες, συμπεριφορικοί παράγοντες.
45. Σύμφωνα με τη «θεωρία του Herzberg», τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως οι κανονισμοί της εταιρείας, οι εργασιακές συνθήκες και οι μισθοί, τα οποία ενδέχεται να δυσαρεστήσουν τους ανθρώπους (και όχι να τους κινητοποιήσουν), αποκαλούνται:
- α. παράγοντες υγιεινής.
 - β. παράγοντες παρακίνησης (παρακινητές).
 - γ. εσωτερικοί παράγοντες.
 - δ. θετικοί παράγοντες.
 - ε. αρνητικοί παράγοντες.

46. Σύμφωνα με τη «θεωρία του Herzberg», οι παράγοντες υγιεινής αποτελούν:
- α. χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την καθαριότητα του χώρου εργασίας.
 - β. χαρακτηριστικά της εργασίας που την καθιστούν πιο ενδιαφέρουσα και συναρπαστική.
 - γ. ανταμοιβές που ένας εργαζόμενος ενδέχεται να λάβει από τον προϊστάμενο του.
 - δ. χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως κανονισμοί της εταιρείας, εργασιακές συνθήκες και μισθοί.
 - ε. παράγοντες που συνδυάζουν την «απόδοση» με το «αποτέλεσμα».
47. Σύμφωνα με τη «θεωρία του Herzberg», το κλειδί για την πραγματική ικανοποίηση από την εργασία, βρίσκεται στους:
- α. παράγοντες υγιεινής.
 - β. παράγοντες παρακίνησης (παρακινητές).
 - γ. εσωτερικούς παράγοντες.
 - δ. θετικούς παράγοντες.
 - ε. αρνητικούς παράγοντες.
48. Σύμφωνα με τη «θεωρία του Herzberg», οι παράγοντες παρακίνησης (παρακινητές):
- α. αναφέρονται στα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος.
 - β. περιλαμβάνουν τις πολιτικές της επιχείρησης.
 - γ. περιγράφουν την ίδια την εργασία.
 - δ. αναδεικνύουν τη σημασία της χρηματικής ανταμοιβής.
 - ε. δεν κάνουν τους ανθρώπους να αισθάνονται πραγματικά ικανοποιημένοι.
49. Σύμφωνα με το «μοντέλο σχεδιασμού εργασίας των Hackman και Oldham», ο βαθμός κατά τον οποίο μια εργασία προσφέρει ανεξαρτησία και ευχέρεια λήψης αποφάσεων, αποκαλείται:
- α. ποικιλία προσόντων.
 - β. ταυτότητα καθηκόντων.
 - γ. σημασία καθηκόντων.
 - δ. αυτονομία.
 - ε. ανατροφοδότηση.
50. Σύμφωνα με το «μοντέλο σχεδιασμού εργασίας των Hackman και Oldham», η καλύτερη στρατηγική για να σχεδιαστεί μια εμπλουτισμένη εργασία, στην οποία οι διάφοροι εργαζόμενοι θα αναπτύσσουν υπευθυνότητα για το τελικό αποτέλεσμα, είναι η:
- α. ποικιλία προσόντων.
 - β. ταυτότητα καθηκόντων.
 - γ. σημασία καθηκόντων.
 - δ. αυτονομία.
 - ε. ανατροφοδότηση.

51. Σύμφωνα με το «μοντέλο σχεδιασμού εργασίας των Hackman και Oldham», ο βαθμός κατά τον οποίο μια εργασία παρέχει πληροφορίες σχετικά με την εργασιακή απόδοση, αποκαλείται:
- α. ποικιλία προσόντων.
 - β. ταυτότητα καθηκόντων.
 - γ. σημασία καθηκόντων.
 - δ. αυτονομία.
 - ε. ανατροφοδότηση.
52. Ποια από τις παρακάτω προτάσεις περιγράφει καλύτερα την «ισχύ της ανάγκης για ανάπτυξη»;
- α. Ο βαθμός κατά τον οποίο τα άτομα επιθυμούν να είναι αρεστά από τους άλλους ανθρώπους.
 - β. Ο βαθμός κατά τον οποίο τα άτομα επιθυμούν να εκμεταλλεύονται τις διάφορες καταστάσεις.
 - γ. Ο βαθμός κατά τον οποίο τα άτομα επιθυμούν προσωπική και ψυχολογική ανάπτυξη.
 - δ. Ο βαθμός κατά τον οποίο τα άτομα επιθυμούν να ελέγχουν και να επηρεάζουν τους άλλους.
 - ε. Ο βαθμός κατά τον οποίο τα άτομα επιθυμούν κοινωνική ανάπτυξη και δικαιοσύνη.
53. Ο βαθμός κατά τον οποίο τα διάφορα άτομα επιθυμούν προσωπική και ψυχολογική ανάπτυξη, αποκαλείται:
- α. ενδυνάμωση.
 - β. εμπλουτισμός καριέρας.
 - γ. ισχύ της ανάγκης για ανάπτυξη.
 - δ. αυτοπραγμάτωση.
 - ε. θετική ενδυνάμωση.
54. Ένα εργατικό δυναμικό που έχει ενδυναμωθεί:
- α. οδηγεί σε αύξηση της λογοδοσίας.
 - β. βελτιώνει την ποιότητα και την εξυπηρέτηση.
 - γ. είναι λιγότερο κοινωνικοποιημένο.
 - δ. ενθαρρύνει την εδραίωση μιας αυστηρής ιεραρχικής δομής.
 - ε. μειώνει τις ανάγκες για εκπαίδευση.
55. Η θεωρία που υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι αξιολογούν το δίκαιο της συμπεριφοράς που έχουν λάβει σύμφωνα με τα αποτελέσματα και τις εισροές, αποκαλείται:
- α. θεωρία ισότητας.
 - β. θεωρία του Maslow.
 - γ. θεωρία θέσπισης στόχων.
 - δ. θεωρία προσδοκιών.
 - ε. θεωρία στόχων του Maxwell.

56. _____, στη «θεωρία της ισότητας», αναφέρονται σε όσα λαμβάνει ένας άνθρωπος από την εργασία του (αναγνώριση, μισθό, προνόμια, ικανοποίηση, ασφάλεια, ανάληψη καθηκόντων, κυρώσεις).
- α. Τα αποτελέσματα.
 - β. Οι εισροές.
 - γ. Τα οφέλη.
 - δ. Τα πλεονεκτήματα.
 - ε. Τα στρατηγικά ωφελήματα.
57. _____, στη «θεωρία της ισότητας», αναφέρονται σε όσα προσφέρει ένας άνθρωπος στην επιχείρηση που εργάζεται (προσπάθεια, χρόνο, ταλέντο, αφοσίωση).
- α. Οι θυσίες.
 - β. Οι εισροές.
 - γ. Οι προσπάθειες.
 - δ. Οι ώρες εργασίας.
 - ε. Οι στρατηγικές έγνοιες.
58. Τα προγράμματα που είναι ειδικά σχεδιασμένα για τη δημιουργία ενός χώρου εργασίας που ενισχύει την ψυχική και συναισθηματική υγεία του εργαζόμενου, αποκαλούνται:
- α. προγράμματα ενδυνάμωσης
 - β. προγράμματα εργασιακού βίου.
 - γ. προγράμματα εμπλουτισμού εργασίας.
 - δ. προγράμματα για την ποιότητα στο χώρο εργασίας.
 - ε. προγράμματα εργασιακών δικαιωμάτων.
59. Τα «προγράμματα για την ποιότητα στο χώρο εργασίας» στοχεύουν στην:
- α. μείωση των απουσιών των εργαζομένων.
 - β. προσέλκυση νέων στελεχών.
 - γ. ικανοποίηση ενός μεγάλου εύρους αναγκών των εργαζομένων.
 - δ. βελτίωση των σχέσεων με τους πελάτες.
 - ε. παροχή ευκαιριών κοινωνικοποίησης.