

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 14 – ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

### ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΛΛΑΠΛΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

1. Με δεδομένη τη διαθεσιμότητα των ανθρώπινων πόρων, μόνο οι πολύ μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν ομάδες για την παραγωγή προϊόντων ή υπηρεσιών.

Σωστό.

Λάθος.

2. Εάν χρησιμοποιηθούν με σωστό τρόπο, οι ομάδες μπορούν να αποτελέσουν τους θεμέλιους λίθους της οργανωτικής δομής.

Σωστό.

Λάθος.

3. Εάν χρησιμοποιηθούν με σωστό τρόπο, οι ομάδες μπορούν να ενισχύσουν την καινοτομία, την ταχύτητα και να περιορίσουν το κόστος.

Σωστό.

Λάθος.

4. Οι ομάδες μπορούν να ικανοποιήσουν σημαντικές προσωπικές ανάγκες των μελών τους, όπως η ανάγκη για κοινωνικοποίηση και αυτοεκτίμηση.

Σωστό.

Λάθος.

5. Οι «ομάδες εργασίας» αποτελούν συνήθως μέρος της τυπικής οργανωτικής δομής.

Σωστό.

Λάθος.

6. Οι «ομάδες έργου και ανάπτυξης» εργάζονται πάνω σε βραχυπρόθεσμα έργα.

Σωστό.

Λάθος.

7. Οι «παράλληλες ομάδες» μπορούν να προτείνουν λύσεις για ένα συγκεκριμένο πρόβλημα, αλλά δεν έχουν την εξουσία να αναλάβουν συγκεκριμένες δράσεις.

Σωστό.

Λάθος.

8. Οι «διεθνείς ομάδες» τείνουν να είναι «εικονικές».

Σωστό.

Λάθος.

9. Μια ομάδα που επικοινωνεί περισσότερο με ηλεκτρονικά μέσα και όχι «πρόσωπο με πρόσωπο», αποκαλείται «τεχνολογική ομάδα».

Σωστό.

Λάθος.

10. Οι «εικονικές ομάδες» που είναι αποτελεσματικές, διασφαλίζουν, με τη χρήση συγκεκριμένων μεθόδων, ότι όλοι συμμετέχουν και ακούγονται.

Σωστό.

Λάθος.

11. Μερικοί άνθρωποι προτιμούν να εργάζονται σε «παραδοσιακές ομάδες», διότι δεν τους αρέσει να ασκούν διοίκηση.

Σωστό.

Λάθος.

12. Οι «αυτόνομες ομάδες» είναι αποκλειστικά υπεύθυνες για ένα συγκεκριμένο προϊόν ή για ένα ολοκληρωμένο κομμάτι της διαδικασίας παραγωγής.

Σωστό.

Λάθος.

13. Οι «αυτόνομες ομάδες» έχουν περισσότερες ευθύνες από τις «αυτοσχεδιαζόμενες ομάδες».

Σωστό.

Λάθος.

14. Οι «αυτοσχεδιαζόμενες ομάδες» αποτελούνται από εργαζόμενους με ειδικές δεξιότητες που εργάζονται μαζί για να σχεδιάσουν νέα προϊόντα ή διαδικασίες.

Σωστό.

Λάθος.

15. Οι «αυτοδιοικούμενες ομάδες», σε σύγκριση με τις «παραδοσιακές ομάδες», είναι πιο παραγωγικές, αλλά δημιουργούν μεγαλύτερα κόστη.

Σωστό.

Λάθος.

16. Ένας μικρός αριθμός ανθρώπων με συμπληρωματικές δεξιότητες, οι οποίοι είναι αφοσιωμένοι σε έναν κοινό σκοπό, διαθέτουν συγκεκριμένους στόχους απόδοσης και εργάζονται με μια συγκεκριμένη προσέγγιση (για την οποία τα μέλη της ομάδας είναι αμοιβαία υπεύθυνα), αποκαλείται «ομάδα εργασίας».

Σωστό.

Λάθος.

17. Κατά τη διάρκεια του «σχηματισμού» μιας ομάδας, τα διαφορά μέλη συμφωνούν στους κοινούς στόχους και δημιουργούν στενότερες σχέσεις και πρότυπα συμπεριφοράς.

Σωστό.

Λάθος.

18. Τα μέλη μιας ομάδας πρέπει να είναι «ενδυναμωμένα», διότι διαφορετικά θα προσφύγουν στη λήψη ασφαλών αποφάσεων, χαμηλού ρίσκου και χαμηλής απόδοσης.

Σωστό.

Λάθος.

19. Η αποτελεσματικότητα μιας ομάδας καθορίζεται από τρία κριτήρια: παραγωγικό αποτέλεσμα, ικανοποίηση και αφοσίωση.

Σωστό.

Λάθος.

20. Το «παραγωγικό αποτέλεσμα» μιας ομάδας πρέπει να είναι αποδεκτό από τους πελάτες, οι οποίο βρίσκονται εσωτερικά η εξωτερικά της επιχείρησης.

Σωστό.

Λάθος.

21. Ο γενικότερος σκοπός μιας ομάδας δεν θα πρέπει ποτέ να αποτυπώνεται σε συγκεκριμένους, μετρήσιμους στόχους.

Σωστό.

Λάθος.

22. Ένας λόγος που οδηγεί στην «κοινωνική σκηνή» είναι ότι οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι η συνεισφορά τους στις ομάδες δεν είναι σημαντική.

Σωστό.

Λάθος.

23. Η παρακίνηση στην ομαδική εργασία επιτυγχάνεται με τη σύνδεση ανάμεσα στην ατομική απόδοση και τις διάφορες ανταμοιβές.

Σωστό.

Λάθος.

24. Οι «κανόνες» αποτελούν κοινές πεποιθήσεις για τον τρόπο που θα πρέπει να σκέφτονται και να συμπεριφέρονται οι άνθρωποι.

Σωστό.

Λάθος.

25. Ο «ρόλος διατήρησης της ομάδας» ανατίθεται σε ένα στέλεχος που διαθέτει προχωρημένες δεξιότητες και ικανότητες σχετικά με μια συγκεκριμένη εργασία.

Σωστό.

Λάθος.

26. Συνοχή αποκαλείται ο βαθμός κατά τον οποίο: (α) μια ομάδα είναι ελκυστική στα ίδια τα μέλη της, (β) τα μέλη της ομάδας έχουν κίνητρο να παραμείνουν σε αυτή, και (γ) τα μέλη της ομάδας επηρεάζουν το ένα το άλλο.

Σωστό.

Λάθος.

27. Η συνοχή μιας ομάδας, ενώ συνεισφέρει σημαντικά στην ικανοποίηση των μελών της, έχει σχετικά χαμηλή συνεισφορά στην ποιότητα και την παραγωγικότητα.

Σωστό.

Λάθος.

28. Εάν μια ομάδα που ασχολείται με ζητήματα του λειτουργικού επιπέδου πρέπει να λάβει μια σημαντική απόφαση, η μεγάλη συνοχή της μπορεί να οδηγήσει σε λάθη.

Σωστό.

Λάθος.

29. Τα μεμονωμένα μέλη αισθάνονται πιο σημαντικά σε ομάδες που είναι μεγάλες.  
Σωστό.  
Λάθος.
30. Οι ομάδες δεν λειτουργούν στο κενό: είναι σημαντικό να γνωρίζουν πως θα αντιμετωπίσουν τους ανθρώπους που βρίσκονται εκτός αυτών.  
Σωστό.  
Λάθος.
31. Ο «πληροφοριοδότης» είναι ένα μέλος της ομάδας, το οποίο ενημερώνεται συνέχεια για τις τρέχουσες εξελίξεις και, κατόπιν, μεταφέρει στην ομάδα τις σχετικές πληροφορίες.  
Σωστό.  
Λάθος.
32. Η «στρατηγική της πληροφόρησης» απαιτεί από τα μέλη της ομάδας να συναναστρέφονται συνέχεια με άτομα εκτός αυτής, να εντοπίζουν τις ανάγκες των συγκεκριμένων ατόμων και να πειραματίζονται με πιθανές λύσεις.  
Σωστό.  
Λάθος.
33. Η «στρατηγική της επίδειξης» περιλαμβάνει την ταυτόχρονη εστίαση στην εσωτερική ενδυνάμωση της ομάδας και στην επίτευξη εξωτερικής ορατότητας.  
Σωστό.  
Λάθος.
34. Η «στρατηγική της διερεύνησης» εστιάζει στις εσωτερικές σχέσεις της ομάδας.  
Σωστό.  
Λάθος.
35. Οι συγκρούσεις ενδέχεται να είναι εποικοδομητικές για μια επιχείρηση.  
Σωστό.  
Λάθος.

36. Η «παραχώρηση» σε μια σύγκρουση περιλαμβάνει μεσαίου επιπέδου ενδιαφέρον για τα συμφέροντα και των δύο πλευρών.

Σωστό.

Λάθος.

37. Οι «απώτεροι στόχοι» είναι στόχοι υψηλότερου επιπέδου που λαμβάνουν προτεραιότητα σε σχέση με άλλους ατομικούς ή ομαδικούς στόχους.

Σωστό.

Λάθος.

38. «Διαμεσολαβητής» είναι ένα τρίτο πρόσωπο που παρεμβαίνει για να βοηθήσει τους άλλους να διαχειριστούν τις διαφωνίες και τις συγκρούσεις τους

Σωστό.

Λάθος.

39. Όταν οι ομάδες είναι γεωγραφικά διεσπαρμένες, δημιουργούνται λιγότερες συγκρούσεις, ενώ υπάρχει και μεγαλύτερη εμπιστοσύνη.

Σωστό.

Λάθος.

## ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ «ΠΟΛΛΑΠΛΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ»

40. Με ποιο τρόπο μπορεί να συνεισφέρει μια ομάδα σε ένα οργανισμό;
- α. Μείωση συγκρούσεων.
  - β. Χαλάρωση κανόνων ασφαλείας.
  - γ. Ευέλικτες πολιτικές ανθρώπινων πόρων.
  - δ. Κέρδη παραγωγικότητας.
  - ε. Εκμοντερνισμός.
41. Ποια από τις παρακάτω ομάδες χαρακτηρίζεται από παντελή έλλειψη διοικητικών ευθυνών;
- α. Ομάδες εργασίας.
  - β. Ομάδες έργου και ανάπτυξης.
  - γ. Αυτοδιοικούμενες ομάδες εργασίας.
  - δ. Αυτοσχεδιαζόμενες ομάδες εργασίας.
  - ε. Παραδοσιακές ομάδες εργασίας.
42. Οι \_\_\_\_\_ φτιάχνουν ή κάνουν πράγματα, όπως κατασκευές, συναρμολόγηση, πώληση προϊόντων ή παροχή υπηρεσιών.
- α. ομάδες εργασίας.
  - β. ομάδες έργου και ανάπτυξης.
  - γ. αυτοδιοικούμενες ομάδες.
  - δ. αυτοσχεδιαζόμενες ομάδες.
  - ε. παραδοσιακές ομάδες.
43. Ποια από τις παρακάτω δηλώσεις για τις «ομάδες εργασίας» είναι αληθινή;
- α. Είναι υπεύθυνες για την κατασκευή προϊόντων ή την παροχή υπηρεσιών.
  - β. Εργάζονται πάνω σε μακροπρόθεσμα έργα (projects).
  - γ. Λειτουργούν ξεχωριστά από την τυπική δομή εργασίας και υφίστανται προσωρινά.
  - δ. Συντονίζουν και παρέχουν κατεύθυνση στις υπομονάδες που εμπίπτουν στη δικαιοδοσία τους.
  - ε. Συγκροτούνται από μέλη διαφόρων εθνικοτήτων και δραστηριοποιούνται σε πολλές χώρες.
44. Οι \_\_\_\_\_ εργάζονται πάνω σε μακροπρόθεσμα έργα (project), αλλά διαλύονται μόλις ολοκληρωθεί η εργασία τους.
- α. ομάδες εργασίας.
  - β. ομάδες έργου και ανάπτυξης.
  - γ. αυτοδιοικούμενες ομάδες.
  - δ. αυτοσχεδιαζόμενες ομάδες.
  - ε. παραδοσιακές ομάδες.

45. Μια «ομάδα έργου και ανάπτυξης»:

- α. είναι υπεύθυνη για την κατασκευή προϊόντων ή την παροχή υπηρεσιών.
- β. λειτουργεί ξεχωριστά από την τυπική δομή εργασίας και υφίσταται προσωρινά.
- γ. συντονίζει και παρέχει κατεύθυνση στις υπομονάδες που εμπίπτουν στη δικαιοδοσία της.
- δ. εργάζεται πάνω σε μακροπρόθεσμα έργα, αλλά διαλύεται μόλις ολοκληρωθεί η εργασία της.
- ε. συγκροτείται από μέλη διαφόρων εθνικοτήτων και δραστηριοποιείται σε πολλές χώρες.

46. Οι \_\_\_\_\_ λειτουργούν ξεχωριστά από την τυπική δομή εργασίας και υφίστανται προσωρινά.

- α. παράλληλες ομάδες.
- β. διοικητικές ομάδες.
- γ. αυτοδιοικούμενες ομάδες.
- δ. εικονικές ομάδες.
- ε. παραδοσιακές ομάδες.

47. Ποια από τις παρακάτω δηλώσεις για τις «παράλληλες ομάδες» είναι αληθινή;

- α. Λειτουργούν ξεχωριστά από την τυπική δομή εργασίας και υφίστανται προσωρινά.
- β. Εργάζονται πάνω σε μακροπρόθεσμα έργα (projects).
- γ. Ελέγχουν τις αποφάσεις για την εκτέλεση ενός ολοκληρωμένου φάσματος εργασιών.
- δ. Δεν έχουν καμία αρμοδιότητα άσκησης διοίκησης.
- ε. Είναι υπεύθυνες για την κατασκευή προϊόντων ή την παροχή υπηρεσιών.

48. Ο Paulo συμμετέχει σε μια ομάδα, η οποία αποτελείται από εργαζόμενους που ανήκουν σε διαφορετικές μονάδες του οργανισμού. Η βασική της αποστολή είναι να προτείνει στην ανώτατη διοίκηση εναλλακτικές λύσεις για τη διαχείριση των αποβλήτων. Η ομάδα συναντιέται δύο φορές κάθε εβδομάδα. Πέρα από αυτές τις εβδομαδιαίες συναντήσεις, τα μέλη της ομάδας εργάζονται εντός του πλαισίου της τυπικής οργανωτικής δομής. Σε τι ομάδα ανήκει ο Paulo;

- α. εικονική ομάδα.
- β. παραδοσιακή ομάδα.
- γ. αυτοδιοικούμενη ομάδα.
- δ. παράλληλη ομάδα.
- ε. διοικητική ομάδα.



49. Οι \_\_\_\_\_ συντονίζουν και παρέχουν κατεύθυνση στις υπομονάδες που εμπíπτουν στη δικαιοδοσία τους, ενώ, επίσης, βοηθούν στην ολοκλήρωση (συνδυασμό) των εργασιών των διαφόρων υπομονάδων του οργανισμού.
- α. παράλληλες ομάδες.
  - β. διοικητικές ομάδες.
  - γ. αυτοδιοικούμενες ομάδες.
  - δ. εικονικές ομάδες.
  - ε. παραδοσιακές ομάδες.
50. Οι \_\_\_\_\_ συγκροτούνται από μέλη διαφόρων εθνικοτήτων και διαθέτουν δραστηριότητες που εκτείνονται σε πολλές χώρες.
- α. αυτόνομες ομάδες.
  - β. διοικητικές ομάδες.
  - γ. διεθνείς ομάδες.
  - δ. εικονικές ομάδες.
  - ε. αυτοδιοικούμενες ομάδες.
51. Οι \_\_\_\_\_ αντιμετωπίζουν προκλήσεις όπως εδραίωση εμπιστοσύνης, συνοχή, ομαδική ταυτότητα και απομόνωση μελών.
- α. αυτόνομες ομάδες.
  - β. διοικητικές ομάδες.
  - γ. διεθνείς ομάδες.
  - δ. εικονικές ομάδες.
  - ε. αυτοδιοικούμενες ομάδες.
52. Τι θα πρέπει να κάνει ο ηγέτης μιας εικονικής ομάδας;
- α. Να μην προσφέρει ποτέ ατομική αναγνώριση στα μέλη της ομάδας.
  - β. Να διατηρεί κρυφή τη συνεισφορά του κάθε μέλους της ομάδας.
  - γ. Να διοργανώνει εικονικές τελετές ανταμοιβών.
  - δ. Να αποφεύγει την κοινοποίηση της προόδου στα μέλη της ομάδας.
  - ε. Να αφήνει τα μέλη της ομάδας να ανταλλάσσουν πληροφορίες, χωρίς τη δική του ανάμειξη.
53. Μια \_\_\_\_\_ διαφέρει από μια «αυτοδιοικούμενη ομάδα», διότι δεν έχει καμία αρμοδιότητα άσκησης διοίκησης.
- α. διεθνής ομάδα.
  - β. αυτόνομη ομάδα.
  - γ. εικονική ομάδα.
  - δ. αυτοσχεδιαζόμενη ομάδα.
  - ε. παραδοσιακή ομάδα.

54. Οι \_\_\_\_\_ διαθέτουν μέλη που είναι εκπαιδευμένα να πραγματοποιούν όλες, ή σχεδόν όλες, τις εργασίες μιας συγκεκριμένης μονάδας, και να λαμβάνουν αποφάσεις που παλαιότερα λάμβαναν τα διοικητικά στελέχη πρώτης γραμμής.
- α. παράλληλες ομάδες.
  - β. διοικητικές ομάδες.
  - γ. αυτοδιοικούμενες ομάδες.
  - δ. εικονικές ομάδες.
  - ε. παραδοσιακές ομάδες.
55. Ποια από τις παρακάτω δηλώσεις για τις «αυτοδιοικούμενες ομάδες» είναι αληθινή;
- α. Λειτουργούν ξεχωριστά από την τυπική δομή εργασίας και υφίστανται προσωρινά.
  - β. Διαθέτουν στελέχη που είναι εκπαιδευμένα για να πραγματοποιούν όλες τις εργασίες.
  - γ. Ελέγχουν τις αποφάσεις για την εκτέλεση ενός ολοκληρωμένου φάσματος εργασιών.
  - δ. Δεν έχουν καμία αρμοδιότητα άσκησης διοίκησης.
  - ε. Είναι υπεύθυνες για την κατασκευή προϊόντων ή την παροχή υπηρεσιών.
56. Οι \_\_\_\_\_ ελέγχουν τις αποφάσεις για την εκτέλεση ενός ολοκληρωμένου φάσματος εργασιών.
- α. διοικητικές ομάδες.
  - β. παραδοσιακές ομάδες.
  - γ. αυτοδιοικούμενες ομάδες.
  - δ. αυτόνομες ομάδες.
  - ε. παράλληλες ομάδες.
57. Οι ομάδες εκείνες που είναι παρόμοιες με τις «αυτοσχεδιαζόμενες ομάδες», αλλά δεν ελέγχουν τον καθορισμό της ομάδας και των διαφόρων καθηκόντων που εκτελεί, ονομάζονται:
- α. διοικητικές ομάδες.
  - β. παραδοσιακές ομάδες.
  - γ. αυτοδιοικούμενες ομάδες.
  - δ. αυτόνομες ομάδες.
  - ε. παράλληλες ομάδες.
58. Ποιο από τα παρακάτω είδος ομάδων διαθέτει τη μεγαλύτερη ελευθερία στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την εκτέλεση των καθηκόντων και τον καθορισμό των μελών του;
- α. Ομάδες υψηλής απόδοσης.
  - β. Παραδοσιακές ομάδες.
  - γ. Αυτοδιοικούμενες ομάδες.
  - δ. Αυτοσχεδιαζόμενες ομάδες.
  - ε. Παράλληλες ομάδες.



59. Ένας μικρός αριθμός ανθρώπων με συμπληρωματικές δεξιότητες, οι οποίοι είναι αφοσιωμένοι σε έναν κοινό σκοπό, διαθέτουν συγκεκριμένους στόχους απόδοσης και εργάζονται με μια συγκεκριμένη προσέγγιση (για την οποία τα μέλη της ομάδας είναι αμοιβαία υπεύθυνα), ονομάζεται:

- α. (πραγματική) ομάδα.
- β. κύκλος ποιότητας.
- γ. ομάδα εργασίας.
- δ. αυτόνομη ομάδα.
- ε. ομάδα υψηλής απόδοσης.

60. Μια (πραγματική) ομάδα διαφέρει από μια «ομάδα εργασίας» διότι:

- α. χαρακτηρίζεται από μεγαλύτερη κοινωνική αλληλεπίδραση.
- β. έχει μεγαλύτερο μέγεθος.
- γ. επιτυγχάνει σημαντικές βελτιώσεις στην απόδοση.
- δ. εκτελεί αποκλειστικά καθήκοντα του λειτουργικού επιπέδου.
- ε. αποτελείται μόνο από ανώτατα στελέχη.

61. Στη διαδικασία ανάπτυξης μιας ομάδας, τα μέλη της ομάδας προσπαθούν να θέσουν τους βασικούς κανόνες σχετικά με τα αποδεκτά είδη συμπεριφοράς. Πως ονομάζεται αυτό το στάδιο;

- α. Αναστάτωση.
- β. Θέσπιση στόχων.
- γ. Σχηματισμός.
- δ. Απόδοση.
- ε. Επίτευξη.

62. Στη διαδικασία ανάπτυξης μιας ομάδας, τα μέλη της ομάδας διεκδικούν τις διάφορες θέσεις ισχύος και κύρους και, επομένως, προκύπτουν εχθρότητες και συγκρούσεις. Πως ονομάζεται αυτό το στάδιο;

- α. Αναστάτωση.
- β. Θέσπιση στόχων.
- γ. Σχηματισμός.
- δ. Απόδοση.
- ε. Επίτευξη.

63. Στη διαδικασία ανάπτυξης μιας ομάδας, τα μέλη της ομάδας συμφωνούν στους κοινούς στόχους και, με τον τρόπο αυτό, δημιουργούνται στενότερες σχέσεις και πρότυπα συμπεριφοράς. Πως ονομάζεται αυτό το στάδιο;

- α. Αναστάτωση.
- β. Θέσπιση στόχων.
- γ. Σχηματισμός.
- δ. Απόδοση.
- ε. Επίτευξη.

64. Στη διαδικασία ανάπτυξης μιας ομάδας, η ομάδα διοχετεύει την ενέργειά της στην εκτέλεση των καθηκόντων που έχει αναλάβει. Πως ονομάζεται αυτό το στάδιο;

- α. Αναστάτωση.
- β. Θέσπιση στόχων.
- γ. Σχηματισμός.
- δ. Απόδοση.
- ε. Επίτευξη.

65. Τα πλεονεκτήματα των ομάδων περιορίζονται σημαντικά, όταν οι ομάδες δεν είναι:

- α. ορατές.
- β. ομογενοποιημένες.
- γ. ενδυναμωμένες.
- δ. στενά ελεγχόμενες.
- ε. συντηρητικές.

66. Πολλά μέλη της ομάδας στην οποία ανήκει η Ann αισθάνονται εκνευρισμό. Ενώ έχουν προωθήσει πολλές καλές ιδέες στην ανώτατη διοίκηση, ελάχιστες έχουν υλοποιηθεί. Μάλιστα, δεν τους έχει προσφερθεί καμία ανατροφοδότηση. Τα περισσότερα μέλη της ομάδας έχουν σταματήσει να σκέφτονται νέες ιδέες. Η ομάδα φαίνεται να έχει αποτύχει, λόγω:

- α. έλλειψης διαπροσωπικών δεξιοτήτων.
- β. ανάληψης πολλών ευθυνών.
- γ. έλλειψης ενδυνάμωσης.
- δ. γέννησης πολλών καλών ιδεών.
- ε. έλλειψης διαδικαστικής δικαιοσύνης.

67. Ποιο από τα παρακάτω αποτελεί κριτήριο αποτελεσματικότητας μιας ομάδας;

- α. Το χαμηλό παραγωγικό αποτέλεσμα.
- β. Το υψηλό ποσοστό εσωτερικής αναπλήρωσης των μελών.
- γ. Τα μέλη της ομάδας αποχωρούν από την επιχείρηση για να ιδρύσουν μια καινούργια.
- δ. Τα μέλη της ομάδας δεν ενδιαφέρονται για τις προσωπικές τους ανάγκες
- ε. Τα μέλη της ομάδας είναι θετικά στην πιθανότητα μιας μελλοντικής συνεργασίας.

68. Βασικό στοιχείο μιας αποτελεσματικής ομάδας είναι η:

- α. δέσμευση σε ένα κοινό σκοπό.
- β. ικανοποιητική αμοιβή.
- γ. δημιουργία εξωτερικών επιχειρηματικών εγχειρημάτων.
- δ. ομοιότητα των μελών της.
- ε. προσπάθεια για επίτευξη ομοφωνίας.

69. Η μικρότερη προσπάθεια και η χαμηλότερη παραγωγικότητα που χαρακτηρίζει ένα εργαζόμενο όταν λειτουργεί στο πλαίσιο μιας ομάδας, ονομάζεται:

- α. κοινωνική επίδραση.
- β. φαινόμενο ασπίδας.
- γ. κοινωνική οκνηρία.
- δ. ομαδική πόλωση.
- ε. ομαδική αποφυγή.

70. Το φαινόμενο της \_\_\_\_\_ εμφανίζεται σε μια ομάδα, όταν τα διάφορα μέλη της πιστεύουν ότι οι άλλοι θα κάνουν τη δική τους δουλειά, ότι η έλλειψη προσπάθειας θα περάσει απαρατήρητη, ή ότι εκείνοι θα καταβάλουν όλες τις προσπάθειες ενώ οι άλλοι θα κάθονται.

- α. ομαδικής σκέψης.
- β. ασπίδας.
- γ. κοινωνικής οκνηρίας.
- δ. κοινωνικής κούρασης.
- ε. ομαδικής αποφυγής.

71. Η μεγαλύτερη προσπάθεια που καταβάλει ένας εργαζόμενος όταν λειτουργεί στο πλαίσιο μιας ομάδας, σε σχέση με την προσπάθεια που θα κατέβαλε αν εργαζόταν μόνος, αποκαλείται:

- α. κοινωνική επίδραση.
- β. φαινόμενο ασπίδας.
- γ. κοινωνική οκνηρία.
- δ. ομαδική πόλωση.
- ε. ομαδική αποφυγή.

72. Το φαινόμενο της \_\_\_\_\_ εμφανίζεται σε μια ομάδα, όταν τα διάφορα μέλη της ανησυχούν για τις απόψεις των συναδέλφων τους και προσπαθούν να δημιουργήσουν μια θετική εικόνα για τον εαυτό τους.
- α. ομαδικής σκέψης.
  - β. ασπίδας.
  - γ. κοινωνικής σκηρρίας.
  - δ. κοινωνικής επίδρασης.
  - ε. ομαδικής αποφυγής.
73. Ποιες από τις παρακάτω δεξιότητες είναι σημαντικές για τη λειτουργία μιας ομάδας;
- α. Πολιτικές δεξιότητες.
  - β. Διαπροσωπικές δεξιότητες.
  - γ. Πολιτιστικές δεξιότητες.
  - δ. Δεξιότητες επιβίωσης.
  - ε. Δεξιότητες συμβουλευτικής.
74. Οι κοινές πεποιθήσεις για τον τρόπο που θα πρέπει να σκέφτονται και να συμπεριφέρονται οι άνθρωποι, αποκαλούνται:
- α. αξίες.
  - β. ρόλοι.
  - γ. κανόνες.
  - δ. κανονισμοί.
  - ε. πολιτικές.
75. Ποια από τις παρακάτω δηλώσεις για τους «κανόνες» είναι αληθινή;
- α. Καθορίζονται από το διοικητικό συμβούλιο του οργανισμού.
  - β. Έχουν, συνήθως, αρνητική επίδραση στη συνοχή μιας ομάδας.
  - γ. Αποτελούν κοινές πεποιθήσεις για τον τρόπο που θα πρέπει να σκέφτονται και να συμπεριφέρονται οι άνθρωποι.
  - δ. Αποτελούν γραπτές συμφωνίες που θα ήταν καλό να αποφεύγονται.
  - ε. Πολύ συχνά δημιουργούν εμπόδια στην οργανωσιακή απόδοση.
76. Οι διαφορετικές κατηγορίες προσδοκιών για τον τρόπο που θα πρέπει να συμπεριφέρονται διαφορετικά άτομα μέσα σε ένα οργανισμό, αποκαλούνται:
- α. αξίες.
  - β. ρόλοι.
  - γ. κανόνες.
  - δ. κανονισμοί.
  - ε. πολιτικές.

77. Ποια από τις παρακάτω δηλώσεις για τους «ρόλους» είναι αληθινή;
- α. Καθορίζονται από το διοικητικό συμβούλιο του οργανισμού.
  - β. Έχουν, συνήθως, αρνητική επίδραση στη συνοχή μιας ομάδας.
  - γ. Αποτελούν κοινές πεποιθήσεις για τον τρόπο που θα πρέπει να σκέφτονται και να συμπεριφέρονται οι άνθρωποι.
  - δ. Αποτελούν διαφορετικές κατηγορίες προσδοκιών για τον τρόπο που θα πρέπει να συμπεριφέρονται διαφορετικά άτομα μέσα σε ένα οργανισμό.
  - ε. Αποτελούν γραπτές συμφωνίες που θα ήταν καλό να αποφεύγονται.
78. \_\_\_\_\_ απαιτεί πιο προχωρημένες δεξιότητες και ικανότητες σχετικά με μια συγκεκριμένη εργασία.
- α. Ο ρόλος διατήρησης ομάδας.
  - β. Ο ρόλος διασύνδεσης.
  - γ. Ο επίσημος ηγετικός ρόλος.
  - δ. Ο ρόλος ειδικών καθηκόντων.
  - ε. Ο ρόλος εξωτερικού συμβούλου.
79. Η «συνοχή» μιας ομάδας διαφαίνεται όταν τα μέλη της:
- α. απομακρύνονται από τον οργανισμό.
  - β. έχουν κίνητρο να παραμείνουν στην ομάδα.
  - γ. επηρεάζονται ισομερώς από την ανώτατη διοίκηση.
  - δ. επιθυμούν την αύξηση του μισθού τους.
  - ε. σκέφτονται με τον ίδιο ακριβώς τρόπο.
80. Ο βαθμός κατά τον οποίο: (α) μια ομάδα είναι ελκυστική στα ίδια τα μέλη της, (β) τα μέλη της ομάδας έχουν κίνητρο να παραμείνουν σε αυτή, και (γ) τα μέλη της ομάδας επηρεάζουν το ένα το άλλο, αποκαλείται:
- α. συνεργασία.
  - β. παράδειγμα.
  - γ. συμβιβασμός.
  - δ. συνοχή.
  - ε. διατήρηση ομάδας.
81. Η μεγαλύτερη απόδοση σε μια ομάδα προκύπτει όταν:
- α. μια ομάδα με μεγάλη συνοχή διαθέτει κανόνες υψηλής απόδοσης.
  - β. μια ομάδα με μεγάλη συνοχή διαθέτει κανόνες χαμηλής απόδοσης.
  - γ. μια ομάδα με μικρή συνοχή διαθέτει κανόνες υψηλής απόδοσης.
  - δ. μια ομάδα με μικρή συνοχή διαθέτει κανόνες χαμηλής απόδοσης.
  - ε. μια ομάδα με μεγάλη συνοχή αποφεύγει να εδραιώσει κανόνες απόδοσης.



82. Η χαμηλότερη απόδοση σε μια ομάδα, η οποία δημιουργεί σημαντικά προβλήματα στην ανώτατη διοίκηση, προκύπτει όταν:
- α. μια ομάδα με μεγάλη συνοχή διαθέτει κανόνες υψηλής απόδοσης.
  - β. μια ομάδα με μεγάλη συνοχή διαθέτει κανόνες χαμηλής απόδοσης.
  - γ. μια ομάδα με μικρή συνοχή διαθέτει κανόνες υψηλής απόδοσης.
  - δ. μια ομάδα με μικρή συνοχή διαθέτει κανόνες χαμηλής απόδοσης.
  - ε. μια ομάδα με μεγάλη συνοχή αποφεύγει να εδραιώσει κανόνες απόδοσης.
83. Μια στρατηγική σε επίπεδο ομάδων, η οποία περιλαμβάνει τη λήψη αποφάσεων από τα ίδια τα μέλη της ομάδας και τη μετέπειτα ενημέρωση όλων όσων βρίσκονται εκτός αυτής, ονομάζεται:
- α. στρατηγική πληροφόρησης.
  - β. στρατηγική επίδειξης.
  - γ. στρατηγική διερεύνησης.
  - δ. στρατηγική συνεργασίας.
  - ε. στρατηγική ενδυνάμωσης.
84. Μια στρατηγική σε επίπεδο ομάδων, η οποία περιλαμβάνει την ταυτόχρονη εστίαση στην εσωτερική ενδυνάμωση της ομάδας και στην επίτευξη εξωτερικής ορατότητας, ονομάζεται:
- α. στρατηγική πληροφόρησης.
  - β. στρατηγική επίδειξης.
  - γ. στρατηγική διερεύνησης.
  - δ. στρατηγική συνεργασίας.
  - ε. στρατηγική ενδυνάμωσης.
85. Ποια από τις παρακάτω στρατηγικές σε επίπεδο ομάδων είναι η βέλτιστη για ομάδες που έχουν υψηλή εξάρτηση από το εξωτερικό περιβάλλον;
- α. στρατηγική πληροφόρησης.
  - β. στρατηγική επίδειξης.
  - γ. στρατηγική διερεύνησης.
  - δ. στρατηγική συνεργασίας.
  - ε. στρατηγική ενδυνάμωσης.

86. Πριν την πρόσληψη ενός στελέχους, ο διευθυντής του τμήματος ζήτησε την έγκριση από δύο άλλα τμήματα του οργανισμού (χρηματοοικονομικές υπηρεσίες και διοίκηση ανθρώπινων πόρων). Η εσωτερική αυτή συνεννόηση αποτελεί παράδειγμα:

- α. σχέσεων εξυπηρέτησης.
- β. σχέσεων ελέγχου.
- γ. σχέσεων σύνδεσης.
- δ. σχέσεων σταθεροποίησης.
- ε. σχέσεων συμβουλευτικής.

87. Τα στελέχη ενός τμήματος μιας μεγάλης βιομηχανίας έχουν λάβει εντολή να επικοινωνούν με το τμήμα ανθρώπινων πόρων κάθε φορά που σκέφτονται να προχωρήσουν σε μια απόλυση. Η σχέση αυτή ανάμεσα στα δύο τμήματα ονομάζεται:

- α. σχέση εξυπηρέτησης.
- β. σχέση ελέγχου.
- γ. σχέση σύνδεσης.
- δ. σχέση σταθεροποίησης.
- ε. σχέση συμβουλευτικής.

88. Η συνεργασία σε ένα οργανισμό βελτιώνεται όταν:

- α. αποφεύγονται οι σχέσεις σύνδεσης.
- β. το όραμα του οργανισμού ανανεώνεται σχετικά συχνά.
- γ. οι οριζόντιες σχέσεις τυγχάνουν σωστής διαχείρισης.
- δ. αποθαρρύνεται η γνωστική σύγκρουση.
- ε. η αποστολή του οργανισμού ανανεώνεται σχετικά συχνά.

89. Η υποτίμηση της έκτασης μιας διαφωνίας, καθώς και η αγνόηση ενός προβλήματος:

- α. αποτελούν έξυπνα εργαλεία επίλυσης συγκρούσεων.
- β. βοηθούν στην ανάπτυξη συνοχής ανάμεσα στις ομάδες των εργαζομένων.
- γ. αποτελούν μεθόδους αποτελεσματικής επίλυσης προβλημάτων, δια της πλαγίας οδού.
- δ. αποτελούν μορφές αποφυγής.
- ε. υλοποιούνται από τους πραγματικά έξυπνους ηγέτες.

90. Η αντίδραση σε μια σύγκρουση, η οποία περιλαμβάνει είτε την αγνόηση του προβλήματος, αποφεύγοντας την ανάληψη οποιασδήποτε δράσης, είτε την προσπάθεια για υποτίμηση της έκτασης της διαφωνίας, αποκαλείται:

- α. παραχώρηση.
- β. αποφυγή.
- γ. συμβιβασμός.
- δ. ανταγωνισμός.
- ε. συνεργασία.

91. Η αντίδραση σε μια σύγκρουση, η οποία περιλαμβάνει τη διάθεση για συνεργασία, αλλά χωρίς μεγάλη διεκδίκηση των συμφερόντων της ίδιας της ομάδας, αποκαλείται:

- α. παραχώρηση.
- β. αποφυγή.
- γ. συμβιβασμός.
- δ. ανταγωνισμός.
- ε. συνεργασία.

92. Η αντίδραση σε μια σύγκρουση, η οποία περιλαμβάνει μεγάλο ενδιαφέρον για τους στόχους της ίδιας της ομάδας και μικρό ή μηδενικό ενδιαφέρον για τους στόχους της άλλης ομάδας, αποκαλείται:

- α. παραχώρηση.
- β. αποφυγή.
- γ. συμβιβασμός.
- δ. ανταγωνισμός.
- ε. συνεργασία.

93. Η αντίδραση σε μια σύγκρουση, η οποία δίνει έμφαση τόσο στη συνεργασία, όσο και στην προάσπιση των συμφερόντων της ίδιας της ομάδας, αλλά με στόχο τη μεγιστοποίηση της ικανοποίησης και των δύο πλευρών, αποκαλείται:

- α. παραχώρηση.
- β. αποφυγή.
- γ. συμβιβασμός.
- δ. ανταγωνισμός.
- ε. συνεργασία.

94. Ποια από τις παρακάτω αποτελεί την ιδανική προσέγγιση αντίδρασης σε μια σύγκρουση, όταν απαιτείται μια δημιουργική λύση και η δέσμευση των δύο πλευρών απέναντι σε αυτή τη λύση είναι εξαιρετικά σημαντική για την εφαρμογή της;
- α. Παραχώρηση.
  - β. Αποφυγή.
  - γ. Συμβιβασμός.
  - δ. Ανταγωνισμός.
  - ε. Συνεργασία.
95. Μια χρήσιμη στρατηγική για την ενθάρρυνση της συνεργασίας, όταν υφίσταται μια σύγκρουση ανάμεσα σε κάποιες ομάδες, είναι η:
- α. προσπάθεια αγνόησης του προβλήματος.
  - β. υποτίμηση της έκτασης μιας διαφωνίας.
  - γ. επίκληση των αιώτερων στόχων.
  - δ. απειλή ποινών και απολύσεων.
  - ε. παραχώρηση της μιας ομάδας απέναντι στην άλλη.
96. Ένα τρίτο πρόσωπο που παρεμβαίνει ώστε να βοηθήσει τους άλλους να διαχειριστούν τις διαφωνίες και τις συγκρούσεις τους, αποκαλείται:
- α. οργανωσιακός αναζωογονητής.
  - β. διαμεσολαβητής.
  - γ. επιμελητής.
  - δ. διαπραγματευτής.
  - ε. οργανωσιακός δικαστής.