MMAN02-02\_Lektion01\_Frage01

Führung kann verstanden werden als ein …

* … Einflussprozess. (1 Pts)
* … Verteilungsprozess. (0 Pts)
* … Aufteilungsprozess. (0 Pts)
* … Machtprozess. (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion01\_Frage02

Welchen Einfluss hat Führung auf den Unternehmenserfolg?

* einen indirekten Einfluss (1 Pts)
* einen direkten Einfluss (0 Pts)
* einen unvollständigen Einfluss (0 Pts)
* einen unterbrochenen Einfluss (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion01\_Frage03

Ein Effektivitätskriterium der Führung ist …

* … Leistung. (1 Pts)
* … Commitment. (0 Pts)
* … Persönlichkeitsentwicklung. (0 Pts)
* … Teamarbeit. (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion01\_Frage04

Ein Effizienzkriterium der Führung ist …

* … Leistungsprozesseffizienz. (1 Pts)
* … Durchgriffsprozesseffizienz. (0 Pts)
* … Führungsprozesseffizienz. (0 Pts)
* … Leitungseffizienz. (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion01\_Frage05

Zu welchen Kriterien gehört eine verbesserte Kohäsion?

* Effektivitätskriterien der Führung (1 Pts)
* Effizienzkriterien der Führung (0 Pts)
* Leitungseffizienz (0 Pts)
* Leitungseffektivität (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion02\_Frage01

Worum geht es bei der „Great Man Theory“?

* Eigenschaften bezüglich Führungstalent (1 Pts)
* Eignung als Führungskraft (0 Pts)
* Eigenheiten einer Führungskraft (0 Pts)
* Führung als Einheit (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion02\_Frage02

Welchen Erfolgsfaktor von Führungskräften identifizierte Stogdill bereits 1948?

* Status (1 Pts)
* Macht (0 Pts)
* Wissen (0 Pts)
* Beziehungen (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion02\_Frage04

Worauf war die Managementforschung von 1900 bis 1950 beschränkt?

* Persönlichkeitsforschung (1 Pts)
* Personalforschung (0 Pts)
* Qualifizierungsforschung (0 Pts)
* Qualifikationsforschung (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion02\_Frage05

Welcher Führungsstil ist am effektivsten?

* Diese Frage kann nicht grundsätzlich beantwortet werden. (1 Pts)
* ein teilautonomer Führungsstil (0 Pts)
* ein demokratischer Führungsstil (0 Pts)
* ein autoritärer Führungsstil (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion03\_Frage01

Welches „Gegenmittel“ schlägt Lawrence vor, um einer VUCA-Umwelt zu begegnen?

* eine starke Vision (1 Pts)
* eine starke Führung (0 Pts)
* eine starke Machtposition (0 Pts)
* eine starke Marke (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion03\_Frage02

Womit kann Komplexität in VUCA-Umwelten begegnet werden?

* Klarheit (1 Pts)
* Chancengleichheit (0 Pts)
* Profiteinbußen (0 Pts)
* Führungserfahrung (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion03\_Frage03

Wozu dient Agilität nach Lawrence?

* dazu, der Mehrdeutigkeit von VUCA zu begegnen (1 Pts)
* dazu, Mitabeiter dort „abzuholen“, wo sie stehen (0 Pts)
* einer schnelleren Steigerung der Profitabilität (0 Pts)
* einer schnelleren Sichtbarmachung von Führungserfolg (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion03\_Frage04

Was passiert, wenn Führungskräfte schwach hinsichtlich „Empowerment“ sind?

* Tendenz zu Mikromanagement (1 Pts)
* Tendenz zu Machtausübung (0 Pts)
* Tendenz zu Autorität (0 Pts)
* Tendenz zu Führungsschwäche (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion03\_Frage05

Aus welcher Philosophie geht die Empfehlung „Rollen statt Stellenbeschreibungen“ hervor?

* Holakratie (1 Pts)
* Soziokratie (0 Pts)
* Empowerment (0 Pts)
* VUCA (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion04\_Frage01

Worauf bezieht sich der Begriff „Rush Hour“ in Bezug auf die Work-Life-Balance?

* Zusammenkommen belastender Faktoren wie Karriere, Kinderwunsch, alternde Eltern (1 Pts)
* Zusammenkommen belastender Faktoren wie Verkehr, Wetter, Temperaturabfall (0 Pts)
* Zusammenkommen belastender Faktoren wie Krankheit, nachlassende Fitness und Altern (0 Pts)
* Zusammenkommen belastender Faktoren wie Kinder, Karriere, Verkehr und Schulferien (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion04\_Frage02

Zu was kann die fortwährende Erreichbarkeit von Führungskräften führen?

* Belastung durch Entgrenzung der Arbeit (1 Pts)
* Belastung durch Verdichtung der Arbeit (0 Pts)
* Belastung während der Rush Hour (0 Pts)
* Belastung durch Empowerment (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion04\_Frage03

Welcher Gesetzesparagraph schreibt Gefährdungsbeurteilungen von Arbeitsplätzen vor?

* §5 Arbeitsschutzgesetz (1 Pts)
* §9 Arbeitsschutzgesetz (0 Pts)
* §7 Arbeitsschutzgesetz (0 Pts)
* §11 a Abs. III Arbeitsschutzgesetz (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion04\_Frage04

Wie ist Stress nach Stock-Homburg (2013, S. 777) definiert?

* „Stress ist eine negative emotionale Befindlichkeit in Verbindung mit einer erhöhten (Arbeits-)Beanspruchung.“ (1 Pts)
* „Stress ist eine negative Befindlichkeit in Verbindung mit einer erhöhten (Arbeits-)Beanspruchung.“ (0 Pts)
* „Stress ist eine kognitiv negativ belegte Befindlichkeit in Verbindung mit einer erhöhten (Arbeits-)Beanspruchung.“ (0 Pts)
* „Stress ist eine negative emotionale Befindlichkeit in Verbindung mit verringerten Ressourcen zum Ausgleich.“ (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion04\_Frage05

Wie heißt das Modell, welches die Einwirkung positiver und negativer Kräfte auf den Mitarbeiter und damit seine Zufriedenheit und Leistung postuliert?

* Job-Demands-Resources-Modell (1 Pts)
* Demands-Resource-Modell nach Bakker et al. (0 Pts)
* Job-Demands-Modell nach Bakker et al. (0 Pts)
* Job-Resources-Modell nach Demerouti et al. (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion05\_Frage01

Welche Basisannahme liegt Maslows Modell zugrunde?

* dass Menschen vom Streben nach Wirksamkeit geprägt sind (1 Pts)
* dass Selbstverwirklichung das höchste Gut ist (0 Pts)
* dass Sicherheitsbedürfnisse alle Menschen bewegen (0 Pts)
* dass Selbstverwirklichung nicht von allen angestrebt wird (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion05\_Frage02

Was kennzeichnet Defizitärbedürfnisse?

* der Wunsch, einen Mangel abzuschaffen (1 Pts)
* Grund- und Sicherheitsbedürfnisse (0 Pts)
* der Wunsch, nie wieder Mangel zu leiden (0 Pts)
* Grund- und soziale Bedürfnisse (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion05\_Frage03

Von wem wurde die ERG-Theorie entwickelt?

* Alderfer (1 Pts)
* Maslow (0 Pts)
* Demerouti (0 Pts)
* Schulz von Thun (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion05\_Frage04

Wie kann Motivation definiert werden?

* als aktivierende Verhaltensbereitschaft im Hinblick auf die Erreichung bestimmter Ziele (1 Pts)
* als Verhaltensbereitschaft im Hinblick auf die Erreichung bestimmter Ziele (0 Pts)
* als aktivierende Motivlage, die zu Verhaltensbereitschaft im Hinblick auf die Erreichung bestimmter Ziele führt (0 Pts)
* als aktivierende Arbeitsbereitschaft im Hinblick auf die Erreichung bestimmter Unternehmensziele (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion05\_Frage05

Wenn ein Mitarbeiter zwar glaubhaft verspricht, eine gewisse Aufgabe zu übernehmen, aber die Ausführung nicht erfolgt, woran mangelt es dann höchstwahrscheinlich?

* Volition (1 Pts)
* Motivation (0 Pts)
* Aktivierung (0 Pts)
* psychische Ressourcen (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion06\_Frage01

Wenn ein Team nicht als Team, sondern jeder basierend auf Einzelinteressen handelt, so mangelt es dem Team an …

* … Kohäsion. (1 Pts)
* … Groupthink. (0 Pts)
* … Teamgeist. (0 Pts)
* … Trittbrettfahrern. (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion06\_Frage02

Wenn ein Team stets nach Harmonie strebt und selten Konflikte austrägt, besteht die Gefahr von …

* … Groupthink. (1 Pts)
* … Kohäsion. (0 Pts)
* … Trittbrettfahrern. (0 Pts)
* … Verschwörung. (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion06\_Frage03

Welche der folgenden Aussagen ist korrekt?

* Zu Beginn der Zusammenstellung eines Teams sinkt dessen Effektivität. (1 Pts)
* Zu Beginn der Zusammenstellung eines Teams sinkt dessen Effizienz. (0 Pts)
* Zu Beginn der Zusammenstellung eines Teams sinkt dessen Kohäsion. (0 Pts)
* Zu Beginn der Zusammenstellung eines Teams sinkt dessen Groupthink. (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion06\_Frage04

Welche Aussage stimmt?

* Bei einer geselligen Gruppe ist die Beziehungsebene stark, die Sachebene hingegen schwach ausgeprägt. (1 Pts)
* Bei einer geselligen Gruppe ist die Sachebene stark, die Beziehungsebene hingegen schwach ausgeprägt. (0 Pts)
* Bei einem geselligen Team sind Beziehungs- und Sachebene gleich stark ausgeprägt. (0 Pts)
* Bei einem echten Team ist die Beziehungsebene stark, die Sachebene hingegen schwach ausgeprägt. (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion06\_Frage05

Wofür ist der gelungene Turnaround von Apple (nachdem 1997 Steve Jobs wieder in die Firma eingestiegen war) ein Beispiel?

* Veränderungsmanagement (1 Pts)
* Organisationskultur (0 Pts)
* Unternehmenserfolg (0 Pts)
* Great Man Theory (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion07\_Frage01

Der strukturierte Überblick von Judge et al. (2002) über die Merkmale effektiver Führungskräfte zeigt, dass …

* … unterschiedliche Studien unterschiedliche Ergebnisse hervorbringen. (1 Pts)
* … US-Studien andere Ergebnisse als Studien aus anderen kulturellen Kontexten hervorbringen. (0 Pts)
* … ältere Studien weniger verlässliche Ergebnisse hervorbringen. (0 Pts)
* … viele Studien ähnliche Ergebnisse hervorbringen. (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion07\_Frage02

Welche Führungsvariablen werden am besten als abhängige Variablen untersucht?

* „Leadership Effectiveness“ und „Leadership Emergence“ (1 Pts)
* „Leadership Traits“ und „Leadership Personality“ (0 Pts)
* „Leadership Effectiveness“ und „Leadership Traits“ (0 Pts)
* „Leadership Traits“ und „Leadership Emergence“ (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion07\_Frage03

Wozu sollte die Inkonsistenz bei der Beförderung zur und Effektivität als Führungskraft führen?

* Hinterfragen der Auswahlmethoden (1 Pts)
* Hinterfragen der Studienergebnisse (0 Pts)
* Hinterfragen der Führungstheorien (0 Pts)
* Hinterfragen der Personalpolitik (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion07\_Frage04

Weshalb spielt Narzissmus eine große Rolle für Leadership und Management?

* Da grandiose Narzissten nach Macht streben. (1 Pts)
* Da verletzliche Narzissten hinterlistig sein können. (0 Pts)
* Da Narzissmus als Persönlichkeitsabnomalie gilt. (0 Pts)
* Da Narzissmus zu Leadership Effectiveness führt. (0 Pts)

MMAN02-02\_Lektion07\_Frage05

Neue Metaanalysen stellen fest, dass Narzissmus …

* … im mittleren Grad zur höchsten Effektivität führt. (1 Pts)
* … negative Auswirkungen auf die Leadership Effectiveness hat. (0 Pts)
* … positive Auswirkungen hat, wenn grandioser Narzissmus vorliegt. (0 Pts)
* … praktisch keine Auswirkungen auf die Leadership Emergence hat. (0 Pts)

MMAN02-02\_lektion02\_Frage03

Welche Persönlichkeitsskala wird überwiegend in der Eigenschaftsforschung verwendet?

* „Big Five“ (1 Pts)
* Hogan Development Survey (0 Pts)
* Stogdill’s Twelve (0 Pts)
* Myers Briggs Type Indicater (0 Pts)