

MENEDZSMENT ÉS VÁLLALKOZÁSGAZDASÁGTAN (BMEGT20A001)

2012/13/2 félév

Előre kiadott kérdések a 2. zárthelyi dolgozathoz

Menedzsment alapok

Igaz-hamis állítások

- I A centralizált kommunikációs hálózatot jellemzően az egyszerű rutin feladatoknál célszerű alkalmazni, de hátránya, hogy gyakran túlterheltté válik.
- I A csoportfejlődés fázisai: alakulás, ütközés, normázás, teljesítés.
- H A csoportfejlődés fázisai: formálódás, ütközés, koncentráció, teljesítés.
- H A csoportfejlődés fázisai: ütközés, formálódás, teljesítés, elismerés.
- I A csoportfejlődés harmadik szakaszára jellemző, hogy már megszilárdulnak a személyes kapcsolatok, és kialakulnak a csoportnormák.
- I A csoportnormákat a csoport vezetőjének esetenként célszerű elfogadnia.
- H A csoportnormákat a csoport vezetőjének írásban ki kell adnia.
- H A csoportnormákat a csoport vezetőjének kell kialakítania.
- I A csoportnormákat a csoport vezetőjének legfeljebb befolyásolnia lehet.
- H A divizionális szervezeti forma csak a multinacionális nagyvállalatok esetében alkalmazható sikeresen.

- H A divizionális szervezeti forma esetében nincs szerepe a szolgálati útnak.
- H A dolgozók ösztönzésével a klasszikus irányzat egyáltalán nem foglalkozott, annak jelentőségét csak az emberközpontú irányzat ismerte fel.
- H A fogyasztói igény olyan emberi/vállalati igény, amit közösségi intézmények vagy más vállalatok segítségével igyekszünk kielégíteni.
- I A formális csoportban deklarált működési elvek vannak, míg az informálisban az állandó kommunikáció biztosítja a működést.
- I A formális csoportok a szervezet munkamegosztása alapján jön létre, míg az informálisak az egyéni vonzalmak alapján.
- I A formális csoportok állandóak és zártak, míg az informálisak nyitottak és változtathatóak.
- I A formális csoportok jellemzői többek között a korlátozott csoporttagok száma, a meghatározott szabályokon alapuló tagság, a tagok közti kommunikáció esetlegessége.
- H A formális csoportok jellemzői többek között a tagok személyes ismeretsége, a spontán alakulás, a tagok közti folyamatos kommunikáció és interakció.
- I A funkcionális struktúra egyik hátránya a nagyfokú tartalékképződés.
- I A funkcionális szervezeti forma előnye a szakmai színvonal erősödése, ugyanakkor problémás lehet a más egységekkel való együttműködés.
- I A funkcionális szervezeti forma kialakulása elsősorban F. W. Taylor nevéhez köthető, mivel ő hozott létre először különböző funkcionális osztályokat mint pl. a minőségellenőrzés, a karbantartás, programozás, technológus stb.
- H A funkcionális szervezeti struktúrára egyvonalas irányítás a jellemző, hiszen minden alegységet egy funkcionális egység utasít.
- H A funkcionális-lineáris szervezeti forma és a szerepkultúra között nincs kölcsönhatás.
- I A funkcionális-lineáris szervezeti forma jellemző a közszolgálati bürokratikus szervezetekre.

- I A funkcionális-lineáris szervezeti forma nehezíti az innovációk megvalósítását.
- I A Handy-féle feladatcultúra elsősorban a mátrixszervezetek jellemző kultúratípusa.
- H A Handy-féle személyiségcultúra meghatározó eleme egy központi szereplő, akinek hatalma és befolyása az egész szervezetre kihat.

- H A Handy-féle szervezeti kultúrák csak a kereskedelmi vállalatok eseteinek a leírására használhatók.
- I A Handy-féle szervezeti kultúrák közül egy szervezet esetében több típus is jellemző lehet az adott szervezetre.
- H A humán készség a tervezés-szervezés-irányítás, míg a technikai készség teljes egészében a vezetési menedzsment funkció ellátásához szükséges.
- I A humán készség az a menedzseri képesség, mely az emberek számára biztonságot nyújtó, és véleményük kifejezését lehetővé tevő környezet megteremtését jelenti.
- I A klasszikus irányzat figyelmen kívül hagyta az emberi kapcsolatokat, az informális hierarchia szerepét a munkavégzésben.
- H A klasszikus irányzat nem foglalkozott a dolgozók ösztönzésével.
- H A klasszikus irányzatra jellemző a munkamegosztás és a racionalizálás alkalmazása, a társas valamint a vállalati vezetés és a dolgozók közötti kapcsolatok vizsgálata.
- I A klasszikus irányzatra jellemző a munkamegosztás és a racionalizálás alkalmazása, az egységesítés és szabványosítás.
- H A klasszikus szervezetelméleti iskola a munkafolyamatok megfigyelését, mérési eljárások alkalmazását, és az adatok elemzését helyezi előtérbe.
- H A kommunikáció egyirányú interakció, mely során az információ közlője megfogalmazza üzenetét, kiválasztja a megfelelő csatornát, a befogadó megpróbálja megérteni az üzenetet, majd reagál rá.
- I A kommunikáció több mint információ csere, dinamikus interperszonális folyamat, amely a magatartás megváltoztatására irányul.
- H A konceptuális készség a tervezés-szervezés-irányítás, míg a technikai készség teljes egészében a vezetési menedzsment funkció ellátásához szükséges.
- H A konceptuális készség olyan képességeket jelent, mint a módszerekkel, folyamatokkal, eljárásokkal kapcsolatos jártasság, szaktudás.
- I A konformitás a norma szerint viselkedést jelenti.
- H A konformitás és a szerep azonosság azonos fogalmat jelent.
- I A konformitás és az azonosulás (identifikáció) között van kapcsolat.
- I A kontingenciaelméleti irányzat képviselői szerint a szervezet teljesítménye attól függ, hogy adott szituációban a menedzsment hogy képes struktúráját, stratégiáját a megváltozott környezeti feltételekhez igazítani.
- I A lefelé irányuló kommunikáció jellemző formái pl.: a nevelő szándékú üzenetek és a teljesítményről történő visszajelzés.
- H A lineáris szervezetekben egydimenziós irányítás valósul meg, hiszen egy alkalmazottnak csak egy vezető adhat utasítást.
- H A lineáris szervezetekben többvonalas irányítás valósul meg, hiszen egy alkalmazottnak több vezető is adhat utasítást.
- I A mátrixszervezeteknek kedvező alkalmazási környezet a rugalmas, dinamikus változó környezet.
- H A megbízó-ügynökelmélet a megbízó és az ügynök közötti konfliktusokkal nem foglalkozik.
- I A megbízó-ügynökelmélet a tulajdonos és a menedzser közötti kapcsolatokkal foglalkozik.
- I A megbízó-ügynökelmélet foglalkozik az információs aszimmetria kérdéskörével.
- I A megbízó-ügynökelmélet kitér a teljesítményértékelés fontosságára.
- H A menedzseri feladatok közé sorolandó a tervezés és szervezés, míg az irányítás és vezetés a vezető feladata.
- H A menedzseri funkciók négy alapeleme a tervezés, a szervezés, az ellenőrzés, és a vezetés.

- H A menedzseri funkciók négy alapeleme a tervezés, a szervezés, az irányítás, és a visszacsatolás.
- H A menedzseri funkciók négy alapeleme a tervezés, irányítás, ellenőrzés, vezetés.
- I A menedzseri funkciók négy alapeleme a tervezés, szervezés, irányítás, vezetés.
- I A menedzseri készségek közé tartoznak a technikai, a konceptuális, és a humán készségek.
- H A menedzseri készségek közé tartoznak a technikai, a konceptuális, és az interperszonális készségek.
- I A menedzseri készségek közül a legkomplexebb igény a konceptuális készségre áll fent, mivel ez a készség mind a négy menedzseri funkció gyakorlásához szükséges.
- H A menedzsment egy szervezetben fellelhető erőforrások tervezésének, szervezésének és irányításának folyamata a szervezet céljainak eredményes megvalósítása érdekében.
- I A menedzsment klasszikus irányzatának képviselői: F. W. Taylor, H. Ford, M. Weber és H. Fayol.
- I A Mintzberg féle döntési szerepek közé tartozik a tárgyaló, az információs szerepek közé az információelosztó szerep.
- H A motiváció módja és a szervezeti kultúra közötti kapcsolatok nem térképezhetőek fel.
- I A motiváció módja és a szervezeti kultúra közötti összefüggéseket a menedzselés során figyelembe kell venni.
- I A munkafolyamatok menedzsmentje a munkafolyamatok megfigyelését, mérési eljárások alkalmazását, és az adatok elemzését helyezi előtérbe.
- I A Porter-féle értéklánc modell szerint a szolgáltatás elsődleges, míg a beszerzés/ellátás támogató folyamat.
- H A Porter-féle értéklánc modell szerint a szolgáltatás támogató, míg a beszerzés/ellátás elsődleges folyamat.
- I A Porter-féle értéklánc modellben az elsődleges folyamatok közé soroljuk többek között a marketinget, a termelést, az input- és output logisztikát.
- I A STEP elemzés során többek között vizsgálat alá kerülnek a társadalmi, a technológiai, gazdasági és politikai tényezők.
- H A STEP elemzés során többek között vizsgálat alá kerülnek a vevőket kiszolgáló módszerek, az emberi tényezők, és a fizikai jellemzők is.
- I A szervezés a feladatok és erőforrások egymáshoz rendelése, a működés strukturálása, résztevékenysége pl. a szervezeti felépítés kialakítása.
- H A szervezés a feladatok és erőforrások egymáshoz rendelése, a működés strukturálása, résztevékenysége pl. az ütemterv kidolgozása.
- H A szervezés résztevékenységei közé tartozik többek között az erőforrások allokálása, a kapcsolatok létrehozása, a szervezeti felépítés kialakítása és a felügyelet.
- H A szervezés résztevékenységei közé tartozik többek között az erőforrások allokálása, a kapcsolatok létrehozása, a szervezeti felépítés kialakítása és a követelmények megfogalmazása.
- H A szervezés résztevékenységei közé tartozik többek között az ütemterv kialakítása, a kapcsolatok létrehozása, a szervezeti felépítés kialakítása.
- I A szervezet bármely, emberek közös tevékenysége révén kialakult társadalmi formáció, melynek jellemzője, hogy rendelkezik valamilyen céllal, hosszú ideig igyekszik fennmaradni és a hatékony működésre törekszik.
- H A szervezet bármely, emberek közös tevékenysége révén kialakult társadalmi formáció, melynek jellemzője, hogy rendelkezik valamilyen céllal, hosszú ideig igyekszik fennmaradni és jogi keretek között működik.

- H** A szituációelméleti megközelítés napjainkban veszít jelentőségéből, hiszen kialakultak olyan menedzsment technikák, melyek alkalmazása mellett a külső környezeti hatás elhanyagolható.
- I** A technikai készség a szakterületen való jártasságot, szaktudást jelenti, míg a konceptuális készség az átlátást, az összefüggések megértését.
- H** A technikai készség az a menedzseri képesség, mely az emberek számára biztonságot nyújtó, és véleményük kifejezését lehetővé tevő környezet megteremtését jelenti.
- I** A tervezés a célok kitűzése és elérésük módjának eldöntése, résztevékenysége pl. a program kidolgozása.
- I** A tervezés azon tevékenységek, melyek segítségével a menedzsment a jövőre vonatkozó célokat határozza meg, s dönt a szükséges tevékenységekről és erőforrásokról.
- I** A tervezés résztevékenységei közé tartozik többek között az előrejelzés, a célkitűzés, az ütemterv kidolgozása és a költségvetések elkészítése.
- H** A tervezés résztevékenységei közé tartozik többek között az előrejelzés, a célkitűzés, az ütemterv kidolgozása és a követelmények megfogalmazása.
- H** A tervezés résztevékenységei közé tartozik többek között az előrejelzés, a célkitűzés, az ütemterv kidolgozása és a munkakörök kialakítása.
- H** A többvonalas szervezet hátrányos a hatékony működés szempontjából.
- I** A többvonalas szervezet jellemző a mai modern nagyvállalatokra.
- I** A többvonalas szervezet meghatározás helytálló a mátrix szervezetre.
- H** A törzsegységi szervezeti forma a vezetői terheltségének csökkentésére jön létre, így a benne helyet foglaló törzsegységek utasítási joggal rendelkeznek.
- H** A törzsegységi szervezeti forma előnye a lineárishoz képest, hogy elválik a stratégiai és az operatív irányítás, s ezáltal mindkét területen nő a szakmai színvonal.
- H** A törzsegységi szervezeti forma előnye a lineárishoz képest, hogy lehetővé teszi a helyzethez való gyors alkalmazkodást.
- I** A vállalat az üzleti vállalkozás szervezeti kerete, jogilag körülhatárolt struktúra.
- H** A vállalat olyan emberi tevékenységek összessége, melynek alapvető célja fogyasztói igények kielégítése.
- I** A vállalat vevői igény kielégítése által nyereség elérésére törekvő, meghatározott cél- és érdekrendszer alapján működő, jogi személyiséggel bíró szervezet.
- H** A vállalkozás általános környezete a 4P (product, price, place, promotion) modellel írható le.
- I** A vállalkozás általános környezete a STEP modellel írható le.
- H** A vállalkozás általános környezete a SWOT modellel írható le.
- H** A vállalkozás potenciális új belépőinek kompetitív ereje alkupozícióból és befolyásukból ered.
- I** A vállalkozás szállítóinak kompetitív ereje alkupozíciójukból ered, mely annál erősebb, minél kevesebben vannak.
- H** A vállalkozás szállítóinak kompetitív ereje alkupozíciójukból ered, mely annál erősebb, minél többen vannak.
- I** A vállalkozás vevőinek kompetitív ereje alkupozíciójukból ered, mely annál erősebb, minél kevesebben vannak.
- H** A vállalkozás vevőinek kompetitív ereje alkupozíciójukból ered, mely annál erősebb, minél többen vannak.
- H** A vezetés résztevékenységei közé tartozik többek között a képzés, a felügyelet, a döntéshozatal és a költségvetés kidolgozása.
- I** A vezetés résztevékenységei közé tartozik többek között a képzés, a felügyelet, a döntéshozatal és a motiváció.

- H A vezetés résztevékenységei közé tartozik többek között az ellenőrzés, a felügyelet, a döntéshozatal és a képzés.
- H Az egyes szervezeti egységek összehangolása, együttműködésük szervezése (koordináció) technokratikus, autokratikus és demokratikus módszerekkel valósítható meg.
- I Az egyes szervezeti egységek összehangolása, együttműködésük szervezése (koordináció) technokratikus, strukturális és személyorientált eszközökkel valósítható meg.
- I Az egyvonalas szervezetek előnye, hogy a kapcsolatok egyértelműek és áttekinthetőek, míg a többvonalasé az, hogy produktív konfliktusok jönnek létre.
- I Az egyvonalas szervezetek hátránya, hogy hosszú és körülményes utasítási és információs utak alakulnak ki, míg a többvonalasé az, hogy a szakmai konfliktusok személyessé válhatnak.
- H Az ellenőrzés az a menedzsment funkció, amely az elért eredmények és a szervezeti célok összevetését, az eredmények értékelését, esetleges korrekciók végrehajtását jelenti.
- I Az emberközpontú irányzat eredménye a motivációs elméletek kialakulása, az informális hierarchia szerepének, jelentőségének megállapítása.
- H Az emberközpontú irányzatra jellemző a munkamegosztás és a racionalizálás alkalmazása, a társas valamint a vállalati vezetés és a dolgozók közötti kapcsolatok vizsgálata.
- I Az emberközpontú kapcsolatok irányzat képviselői felhívták a figyelmet az egyének meghatározó szerepére a szervezet sikereiben vagy bukásában.
- H Az ideális bürokratikus szervezet csak a XX. század végén alakult ki.
- H Az ideális bürokratikus szervezet jellemzői: munkamegosztás, méltányosság, hierarchia, fegyelem, szakmai hozzáértés, személytelenség, tárgyilagosság
- I Az ideális bürokratikus szervezet jellemzői: munkamegosztás, szabályozottság, hierarchia, aktaszerűség, szakmai hozzáértés, személytelenség, tárgyilagosság
- H Az ideális bürokratikus szervezet jellemzői: szabályozottság, munkamegosztás, dolgozók bevonása, hierarchia, aktaszerűség, szakmai hozzáértés, tárgyilagosság
- I Az ideális bürokratikus szervezet Max Weber kutatásaihoz kapcsolódik, melyekre az 1890-es évek porosz államának felépítése is hatással volt.
- I Az ideális bürokratikus szervezet tudományos kutatás eredménye.
- H Az információs szerepek közé soroljuk az információgyűjtő, az erőforráselosztó és a szóvivői szerepeket.
- I Az információs szerepek közé soroljuk az információgyűjtő, információelosztó és a szóvivői szerepeket.
- H Az informális csoportok jellemzői többek között a korlátozott csoporttagok száma, a meghatározott szabályokon alapuló tagság, a tagok közti kommunikáció esetlegessége.
- I Az informális csoportok jellemzői többek között a tagok személyes ismeretsége, a spontán alakulás, a tagok közti folyamatos kommunikáció és interakció.
- H Az interperszonális szerepek közé soroljuk a képviselői, a vezetői és a szóvivői szerepeket.
- H Az interperszonális szerepek közé soroljuk a képviselői, a vezetői és a tárgyalói szerepeket
- H Az irányítás az a menedzsment funkció, amely az elvégzendő feladatokat, az azokat elvégző emberek és egyéb erőforrások csoportosítása, elrendezése, összekapcsolása.
- H Az irányítás résztevékenységei közé tartozik többek között a célkitűzés, az értékelés, a mérés és a beavatkozás.
- I Az irányítás résztevékenységei közé tartozik többek között a mérés, az értékelés, a beavatkozás és a követelmények felállítása.

- H Az irányítás résztevékenységei közé tartozik többek között a mérés, az értékelés, a beavatkozás és a munkaerő-biztosítás.
- I Az üzleti vállalkozás olyan emberi tevékenység, melynek alapvető célja a fogyasztói igények kielégítése, nyereség elérése mellett.
- H Az üzleti vállalkozás olyan emberi tevékenység, melynek alapvető célja a piaci részesedés növelése.

- H Az üzleti vállalkozás olyan emberi tevékenységek összessége, melynek alapvető célja fogyasztói igények kielégítése.
- I Csoportnorma alatt a mindenki által elfogadott általános szabályokat értjük.
- H Csoportnorma alatt értjük azt a jelenséget, amikor a csoport új tagjává váló személy szabja meg a konkrét belső szabályokat.
- H Csoportról akkor beszélünk, amikor a tagok között kommunikáció és interakció van, cél a hosszútávú fennmaradás.
- I Csoportról akkor beszélünk, amikor a tagok között kommunikáció és interakció van, lehet formális és informális.
- H Csoportról akkor beszélünk, ha két vagy több csoportot alkotó tag egy közös cél elérése érdekében szerveződik.
- H D. McGregor a klasszikus irányzat képviselője, ő dolgozta ki a bürokrácia-elméletet.
- H D. McGregor a klasszikus irányzat képviselője, ő dolgozta ki a szituáció törvényt, amely a konfliktusok elkerülésével, feloldásával foglalkozik.
- H D. McGregor az emberközpontú irányzat képviselője, ő dolgozta ki az első motivációs elméletet.

- I D. McGregor az emberközpontú irányzat képviselője, ő dolgozta ki az X-Y elméletet.
- H Divizionális szervezeti forma esetében a stratégiai szintű döntések a vállalati központ, míg az operatív döntések a divíziók kezében vannak.
- I E. Mayo a beosztottak és a menedzserek közötti konfliktusokat tanulmányozta.
- H E. Mayo a vállalati vezetést ill. a menedzseri funkciókat tanulmányozta, ő fogalmazta meg először a vállalatvezetés alapelveit, a menedzsment funkcióit.
- H E. Mayo az empirikus irányzat képviselője.
- H E. Mayo dolgozta ki a bürokrácia-elméletet.
- H E. Mayo nevéhez fűződik az X-Y elmélet.
- I E. Mayo nevéhez köthető az emberközpontú irányzat elindulása, ő figyelte fel először arra, hogy a dolgozók munkájának hatékonyságát pszichikai tényezők, a társas kapcsolatok is befolyásolják.

- I Egy szervezet a kompetitív környezetének elemeit rendszerint könnyebben képes befolyásolni, mint az általános környezeti elemeket.
- H Egy szervezet a kompetitív környezetének elemeit rendszerint nehezebben képes befolyásolni, mint az általános környezeti elemeket.
- I Egydimenziós munkamegosztású szervezetről beszélünk akkor, ha a munka megosztása egy elv (pl. termék vagy vevő) szerint történik.
- H Egydimenziós munkamegosztású szervezetről beszélünk akkor, ha egy egységet (embert) csak egy felsőbb szint utasíthat.
- I Egyvonalas hatáskörmegosztású szervezetről beszélünk akkor, ha egy egységet (embert) csak egy felsőbb szint utasíthat.
- H F. W. Taylor elsők között ismerte fel, hogy az embereket nem csak a bérezéssel, hanem pszichikai, szociális tényezőkkel is lehet ösztönözni.
- I F. W. Taylor felismerte, hogy pazarlóan bánnak az emberi erőforrással, ezért a munka hatékonyságát nem a gépek, hanem az emberi munkavégzés fejlesztésével próbálta növelni.

- H F. W. Taylor mellett a klasszikus irányzat meghatározó személyisége E. Mayo és D. McGregor.
- H F. W. Taylor tevékenysége a vállalat egészének működésére, a menedzsment funkcióinak meghatározására irányult.
- I F. W. Taylor tevékenysége elsősorban a munka(hely) szervezésre irányult.
- H F. W. Taylor tevékenysége nyomán létrejöttek a bürokratikus szervezetek.
- H F. W. Taylor tevékenységével elsősorban egy üzem hatékony működésének kialakítását segítette.

- I Fayol fogalmazta meg elsőként többek között a menedzsment funkcióit, a menedzselés 14 alapelvét és az iparvállalatok működésének fő tevékenységi területeit.
- I Ford legfontosabb eredményei közé soroljuk a napi 8 órás munkavégzés előírását és a műhely(üzem)-szintű munkavégzés átszervezését, azaz a futószalag melletti munkavégzés kialakítását.

- H Funkcionális szervezeti struktúrák jellemzője, hogy az egyes funkcionális egységek közötti együttműködés igen szoros.
- H Gantt a taylorizmus követőjeként továbbfejlesztette a mozdulatelemzést, mellyel akár 200%-os teljesítményjavulást is elértek.
- I Gyenge csoportkohézió esetén csökken az együttműködési készség, a közreműködési hajlandóság és romlik a hatékonyság.
- I H. Fayol a vállalati vezetést ill. a menedzseri funkciókat tanulmányozta, ő fogalmazta meg először a vállalatvezetés alapelveit, a menedzsment funkcióit.
- H H. Fayol és F. W. Taylor szerint is akkor tud hatékonyan működni egy szervezet, ha egyértelműek az alá-, fölérendeltségi viszonyok, s ezért mindenkinek csak egy főnöke van.

- I H. Fayol tevékenysége a vállalat egészének működésére, a menedzsment funkcióinak meghatározására irányult.
- H H. Mintzberg (1980) a menedzseri szerepek három nagy csoportját különítette el: az interperszonális, a döntési, és a vezetői szerepek csoportját.
- H Handy három kultúrátípust különböztet meg: hatalom-, szerep- és feladatkultúra.
- H Lewin a magatartás és a teljesítmény kölcsönhatását kutatva három vezetési stílust különített el: a demokratikus, az autokratikus és a konzultatív típusokat.
- H Lewin a magatartás és a teljesítmény kölcsönhatását kutatva három vezetési stílust különített el: a demokratikus, az autokratikus és a laissez fair típusokat, melyek közül az utóbbit tartotta ideálisnak.

- I Lineáris szervezeti forma esetén az új feladatok jellemzően új szervezeti egységeket produkálnak.

- I M. P. Follett a beosztottak és a menedzserek közötti konfliktusokat tanulmányozta.
- I M. Weber dolgozta ki a bürokrácia-elméletet.
- I Rutinfeladatok végzése esetén a centralizált, komplex feladatok végzése esetén a decentralizált kommunikációs hálózat a hatékony.
- H Rutinfeladatok végzése esetén a decentralizált, komplex feladatok végzése esetén a centralizált kommunikációs hálózat a hatékony.
- H Schein értelmezésében a szervezeti kultúra összetevői többek között a gazdasági környezet, a kulturális hálózat, a történetek és hősök.
- H Taylor szerint tudományos módszer alkalmazása mellett elért termelékenységnövekedés csak még több emberi energia befektetéssel érhető el.
- H Tosi és társai szerint a csoportmunka eredménye a hatékonyabb kommunikáció, konfliktushelyzet teremtése és a szervezeti kultúra fejlődése.
- I Tosi és társai szerint a csoportmunka eredménye pl. a termelékenység, a megelégedettség vagy a tanulás.

- I Többdimenziós munkamegosztású szervezetről beszélünk akkor, ha a munka megosztása több elv (pl. termék, vevő) szerint történik.
- H Többdimenziós munkamegosztású szervezetről beszélünk akkor, ha egy egységet (embert) több felsőbb szint is utasíthat.
- H Többvonalas a szervezet, ha a munkamegosztás lehetséges megoldásai közül egyidejűleg többet alkalmaz.
- I Többvonalas a szervezet, ha a szervezeti egységeket egyidejűleg több helyről is utasíthatják.

- H Többvonalas a szervezet, ha termékeit több piacon értékesíti egyidejűleg.
- H Többvonalas a szervezet, ha többféle terméket állít elő.
- I Többvonalas hatáskörmegosztású szervezetről beszélünk akkor, ha egy egységet (embert) több felsőbb szint is utasíthat.
- I Weber szerint a bürokrácia intézménye alkalmas arra, hogy stabilitásában, fegyelemben, megbízhatóságában felülmúljon minden más szervezeti formát.
- H Weber szerint az ideális szervezet ismérvének három alappillére: a munkamegosztás, a szabályozottság, és a teljesítményelv.