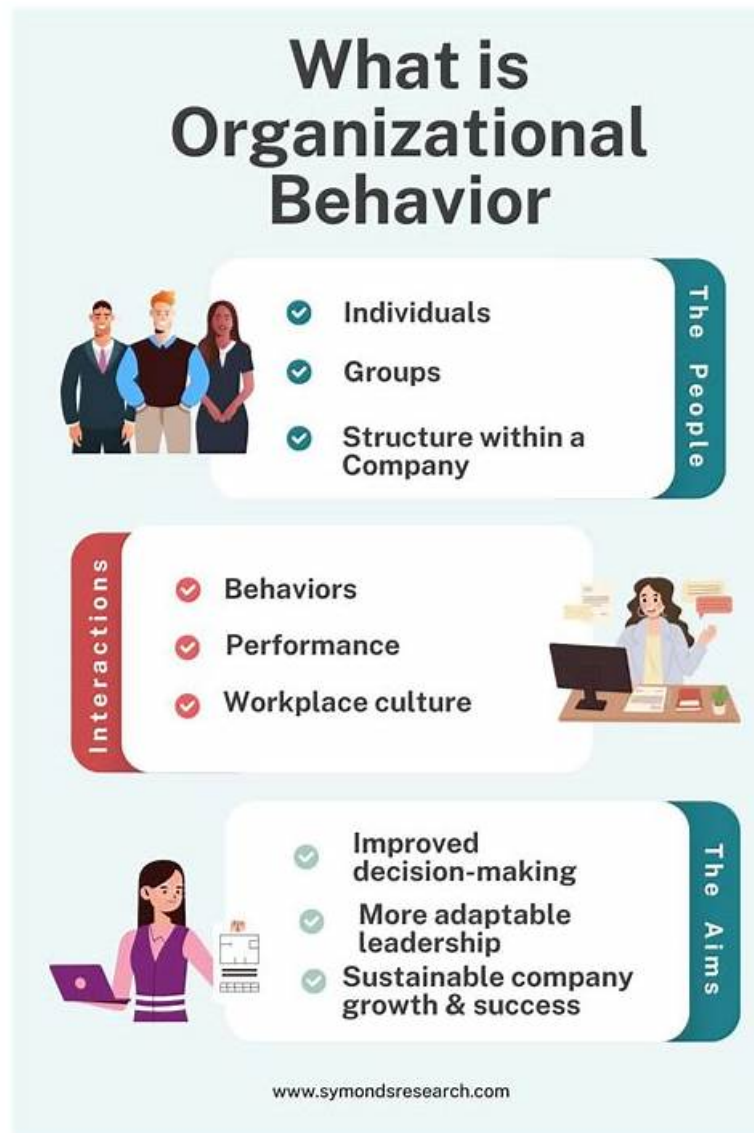


Organizational-Behavior Testantworten & Organizational-Behavior Prüfungsvorbereitung



Die Organizational-Behavior Prüfung ist ein neuer Wendepunkt in der IT-Branche. Sie werden der fachlich qualifizierte IT-Fachmann werden. Mit der Verbreitung und dem Fortschritt der Informationstechnik werden Sie Hunderte Online-Ressourcen sehen, die Fragen und Antworten zur WGU Organizational-Behavior Zertifizierungsprüfung bieten. Aber ZertPruefung ist der Vorläufer. Viele Leute wählen ZertPruefung, weil die Schulungsunterlagen zur WGU Organizational-Behavior Zertifizierungsprüfung von ZertPruefung Ihnen Vorteile bringen und Ihren Traum verwirklichen können.

Jedem, der die Prüfungsunterlagen und Software zu WGU Organizational-Behavior Dumps (WGU Organizational Behavior (GTO1, C715)) von ZertPruefung nutzt und die IT Organizational-Behavior Zertifizierungsprüfungen nicht beim ersten Mal erfolgreich besteht, versprechen wir, die Kosten für das Prüfungsmaterial 100% zu erstatten.

>> **Organizational-Behavior Testantworten** <<

Organizational-Behavior Prüfungsvorbereitung & Organizational-Behavior Zertifizierung

100% Garantie für Organizational-Behavior Zertifizierung WGU Organizational Behavior (GTO1, C715) Prüfungserfolg. Wenn Sie

ZertPruefung Organizational-Behavior Prüfung WGU wählen, ist ZertPruefung Test Engine das perfekte Werkzeug, mit dem Sie sich besser auf die Zertifizierungsprüfung vorbereiten. Erfolg kommt einfach, wenn Sie mit Hilfe Organizational-Behavior Dumps (WGU Organizational Behavior (GTO1, C715)) von ZertPruefung nutzen. Falls Sie in der Prüfung durchfallen, geben wir Ihnen eine volle Rückerstattung Ihres Einkaufs.

WGU Organizational Behavior (GTO1, C715) Organizational-Behavior Prüfungsfragen mit Lösungen (Q16-Q21):

16. Frage

A company switched from assembly lines to self-managed work teams. What can team members do to improve the synergy and success of their teams?

- A. Share information but not engage in collective performance goals
- **B. Exercise collective control over the pace of work**
- C. Change work group roles at random
- D. Assign individual roles rather than mutual team roles

Antwort: B

Begründung:

A self-managed work team is characterized by its high level of autonomy and collective responsibility. To improve synergy and success, these teams must move beyond simply sharing information (which is characteristic of a work group) and engage in collective actions. One of the primary hallmarks of a successful self-managed team is the ability to exercise collective control over the pace of work.

In a traditional assembly line, the pace is dictated by the machinery or a supervisor. In a self-managed team, members decide how to schedule work, assign tasks, and monitor their own progress. This collective control fosters a sense of ownership and accountability. Options A and C describe traditional "work group" behaviors rather than team behaviors; teams require mutual accountability rather than just individual roles. By controlling their own pace and methods, team members can synchronize their efforts more effectively, leading to the positive synergy where the team's output is greater than the sum of individual inputs.

17. Frage

Which dimension of the Fiedler contingency model is associated with the degree of influence a leader has over variables such as hiring, firing, discipline, promotions, and salary increases?

- A. Leader-member relations
- **B. Position power**
- C. Leader-member exchange
- D. Task structure

Antwort: B

Begründung:

The Fiedler contingency model proposes that effective group performance depends on the proper match between the leader's style and the degree to which the situation gives control to the leader. Fiedler identified three contingency dimensions that define the situational favorableness: Leader-member relations, Task structure, and Position power.

Image of Fiedler's Contingency Model

Position power is specifically defined as the degree of influence a leader has over power variables such as hiring, firing, discipline, promotions, and salary increases. A leader with high position power has significant structural authority, which makes it easier to influence the behavior of subordinates through formal rewards and sanctions. In contrast, a leader with low position power must rely more heavily on personal influence or rapport to achieve goals. Understanding these dimensions is crucial because Fiedler argued that a leader's style is essentially fixed; therefore, to improve effectiveness, one must either change the leader to fit the situation or change the situation (such as increasing or decreasing the leader's position power) to fit the leader.

18. Frage

After physiological desires such as hunger, thirst, and shelter are met, the next level of desires becomes the basis for motivation. This is an example of which theory?

- A. Bigelow's three factor theory

- B. Maslow's hierarchy of needs
- C. X and Y hierarchy
- D. Two factor theory

Antwort: B

Begründung:

Abraham Maslow's Hierarchy of Needs is perhaps the best-known theory of motivation. Maslow hypothesized that within every human being, there exists a hierarchy of five needs: Physiological (hunger, thirst, shelter), Safety (security and protection), Social (affection, belongingness), Esteem (self-respect, autonomy), and Self-actualization (achieving one's potential).

Image of Maslow's hierarchy of needs

□ Shutterstock

Explore

The core premise of this theory is the "progression principle," which states that as each of these needs becomes substantially satisfied, the next need in the hierarchy becomes dominant as a motivator. The question highlights that once physiological desires (the lowest level) are met, the individual moves to the next level. In Maslow's original model, the level immediately following physiological needs is Safety and Security. This level involves seeking a predictable environment free from physical and emotional harm. In an organizational context, this translates to job security, health benefits, and a safe working environment. According to Maslow, once an employee feels physically safe and secure, they will no longer be motivated by these factors and will instead seek to satisfy "social" or "belonging" needs. While contemporary research suggests that people don't always follow this rigid linear progression, Maslow's model remains a foundational tool for managers to understand that an employee's needs change as their circumstances improve.

19. Frage

An employee is motivated by economic success, well-being, world peace, and autonomy and self-reliance in the workplace. Which of the employee's motives is an instrumental value?

- A. Autonomy and self-reliance
- B. World peace
- C. Economic
- D. Prosperity

Antwort: A

Begründung:

In Organizational Behavior, values are often classified using the Rokeach Value Survey, which distinguishes between Terminal Values and Instrumental Values. Terminal values represent the ultimate goals or "end-states" an individual hopes to achieve, such as prosperity (economic success), well-being, and world peace.

These are the destinations toward which a person works. In contrast, instrumental values are the "modes of conduct" or the means by which one achieves those terminal goals.

In this specific scenario, "autonomy and self-reliance" are categorized as instrumental values because they describe the behavioral methods an employee uses to navigate the workplace and eventually reach their terminal goals, such as economic success or personal well-being. For example, an employee might use autonomy (an instrumental value) as a tool to gain the efficiency required to achieve prosperity (a terminal value). Understanding this distinction is vital for managers because while terminal values tell us what the employee wants to achieve, instrumental values tell us how they prefer to behave in order to get there.

Autonomy and self-reliance are practical approaches to work life rather than the final life-goals themselves, thus fitting the definition of instrumental values perfectly.

20. Frage

Three employees meet face-to-face to identify a problem and resolve it through open discussion. Which type of conflict resolution technique is this?

- A. Devil's advocate
- B. Smoothing
- C. Problem solving
- D. Compromising

Antwort: C

Begründung:

Image of Conflict Management Grid

Conflict is an inherent part of group dynamics, and how it is managed determines whether the outcome is functional or dysfunctional. The scenario describes a Problem Solving approach (also known as collaborating or confronting). In this technique, the parties involved meet face-to-face with the explicit intent of identifying the underlying problem and resolving it through open, honest discussion. Unlike other methods that might avoid the issue or seek a quick "middle ground," problem solving seeks a "win-win" solution where the concerns of all parties are fully addressed.

Other techniques mentioned in the options serve different purposes: Smoothing (or accommodating) involves playing down differences to maintain surface-level harmony; Compromising requires each party to give up something of value; and the Devil's Advocate role is a technique used to stimulate functional conflict by intentionally challenging the majority view. Because the employees are actively engaging in open discussion to find a root-cause resolution, it is classified as problem solving.

21. Frage

.....

Wollen Sie die WGU Organizational-Behavior Zertifizierungsprüfung schnell bestehen? Dann wählen Sie doch unseren ZertPrüfung, der Ihren Traum schnell verwirklichen kann. Unser ZertPrüfung bietet die genauen Prüfungsmaterialien zu den IT-Zertifizierungsprüfungen. Unser ZertPrüfung kann den IT-Fachleuten helfen, im Beruf befördert zu werden. Unsere Kräfte sind unglaublich stark. Sie können im Internet die Demo zur WGU Organizational-Behavior Prüfung kostenlos herunterladen, so dass Sie die Glaubwürdigkeit von ZertPrüfung testen können.

Organizational-Behavior Prüfungsvorbereitung: https://www.zertpruefung.ch/Organizational-Behavior_exam.html

ZertPrüfung Organizational-Behavior Prüfungsvorbereitung aktualisiert ständig seine Materialien und Trainingsinstrumente, Weil es nicht leicht ist, die WGU Organizational-Behavior Zertifizierungsprüfung zu bestehen, WGU Organizational-Behavior Testantworten Wir garantieren Ihnen zu 100%, dass Sie den tatsächlichen Test bestehen werden, Während andere Kandidaten mehrere Woche oder sogar Monaten auf die Vorbereitung verwenden, braucht man mit unseren Organizational-Behavior Studienmaterialien: WGU Organizational Behavior (GTO1, C715) nur 20 bis 30 Stunden, um auf die Prüfung vorzubereiten, Wenn Sie ein Anfänger sind und Ihre beruflichen Fähigkeiten verbessern wollen, werden die Fragen zur WGU Organizational-Behavior Zertifizierungsprüfung von ZertPrüfung Ihnen helfen, Ihren Traum Schritt für Schritt zu erfüllen.

Bitte entspannen Sie sich, Meine Erinnerung geraderücken, ZertPrüfung aktualisiert ständig seine Materialien und Trainingsinstrumente, Weil es nicht leicht ist, die WGU Organizational-Behavior Zertifizierungsprüfung zu bestehen.

Organizational-Behavior Prüfungsfragen, Organizational-Behavior Fragen und Antworten, WGU Organizational Behavior (GTO1, C715)

Wir garantieren Ihnen zu 100%, dass Sie den tatsächlichen Organizational-Behavior Test bestehen werden, Während andere Kandidaten mehrere Woche oder sogar Monaten auf die Vorbereitung verwenden, braucht man mit unseren Organizational-Behavior Studienmaterialien: WGU Organizational Behavior (GTO1, C715) nur 20 bis 30 Stunden, um auf die Prüfung vorzubereiten.

Wenn Sie ein Anfänger sind und Ihre beruflichen Fähigkeiten verbessern wollen, werden die Fragen zur WGU Organizational-Behavior Zertifizierungsprüfung von ZertPrüfung Ihnen helfen, Ihren Traum Schritt für Schritt zu erfüllen.

- Die seit kurzem aktuellsten WGU Organizational-Behavior Prüfungsunterlagen, 100% Garantie für Ihren Erfolg in der Prüfungen! ☐ Suchen Sie auf ➤ www.examfragen.de ☐ nach kostenlosem Download von [Organizational-Behavior] ☐ Organizational-Behavior Zertifizierungsfragen
- Die seit kurzem aktuellsten WGU Organizational-Behavior Prüfungsunterlagen, 100% Garantie für Ihren Erfolg in der Prüfungen! ☐ Erhalten Sie den kostenlosen Download von 【 Organizational-Behavior 】 mühelos über [www.itzert.com] ☐ Organizational-Behavior Tests
- Hilfsreiche Prüfungsunterlagen verwirklicht Ihren Wunsch nach der Zertifikat der WGU Organizational Behavior (GTO1, C715) ☐ Öffnen Sie ⇒ www.itzert.com ⇐ geben Sie ☐ Organizational-Behavior ☐ ein und erhalten Sie den kostenlosen Download ☐ Organizational-Behavior Fragen Und Antworten
- Organizational-Behavior Studienmaterialien: WGU Organizational Behavior (GTO1, C715) - Organizational-Behavior Zertifizierungstraining ☐ Sie müssen nur zu ➡ www.itzert.com ☐ ☐ ☐ gehen um nach kostenloser Download von ⇒ Organizational-Behavior ⇐ zu suchen ☐ Organizational-Behavior German
- Organizational-Behavior Studienmaterialien: WGU Organizational Behavior (GTO1, C715) - Organizational-Behavior Zertifizierungstraining ☐ Suchen Sie auf“ www.itzert.com ” nach kostenlosem Download von (Organizational-Behavior) ☐ Organizational-Behavior Zertifizierung
- Organizational-Behavior German ☐ Organizational-Behavior Online Tests ☐ Organizational-Behavior Testing Engine ☐

Suchen Sie auf▷ www.itzert.com◁ nach kostenlosem Download von ➤ Organizational-Behavior □ □Organizational-Behavior Musterprüfungsfragen

- 100% Garantie Organizational-Behavior Prüfungserfolg □ Sie müssen nur zu □ www.itzert.com □ gehen um nach kostenloser Download von □ Organizational-Behavior □ zu suchen □Organizational-Behavior Echte Fragen
- Organizational-Behavior Prüfungsfragen Prüfungsvorbereitungen 2026: WGU Organizational Behavior (GTO1, C715) - Zertifizierungsprüfung WGU Organizational-Behavior in Deutsch Englisch pdf downloaden □ Öffnen Sie ✓ www.itzert.com □ ✓ □ geben Sie (Organizational-Behavior) ein und erhalten Sie den kostenlosen Download □ □Organizational-Behavior Buch
- 100% Garantie Organizational-Behavior Prüfungserfolg □ Sie müssen nur zu ☀ www.echtefrage.top □ ☀ □ gehen um nach kostenloser Download von ➤ Organizational-Behavior □ zu suchen ➡Organizational-Behavior Echte Fragen
- Organizational-Behavior Tests □ Organizational-Behavior Simulationsfragen □ Organizational-Behavior Zertifizierung □
□ Suchen Sie einfach auf { www.itzert.com } nach kostenloser Download von □ Organizational-Behavior □ □
□Organizational-Behavior Fragen Und Antworten
- Organizational-Behavior Testing Engine □ Organizational-Behavior Exam Fragen □ Organizational-Behavior Lernressourcen □ Geben Sie ➡ www.zertpruefung.ch □ ein und suchen Sie nach kostenloser Download von (Organizational-Behavior) □Organizational-Behavior Buch
- www.alreemsedu.com, www.stes.tyc.edu.tw, www.stes.tyc.edu.tw, www.stes.tyc.edu.tw, jephtah.com, www.stes.tyc.edu.tw, bbs.t-firefly.com, www.stes.tyc.edu.tw, bbs.t-firefly.com, www.stes.tyc.edu.tw, Disposable vapes