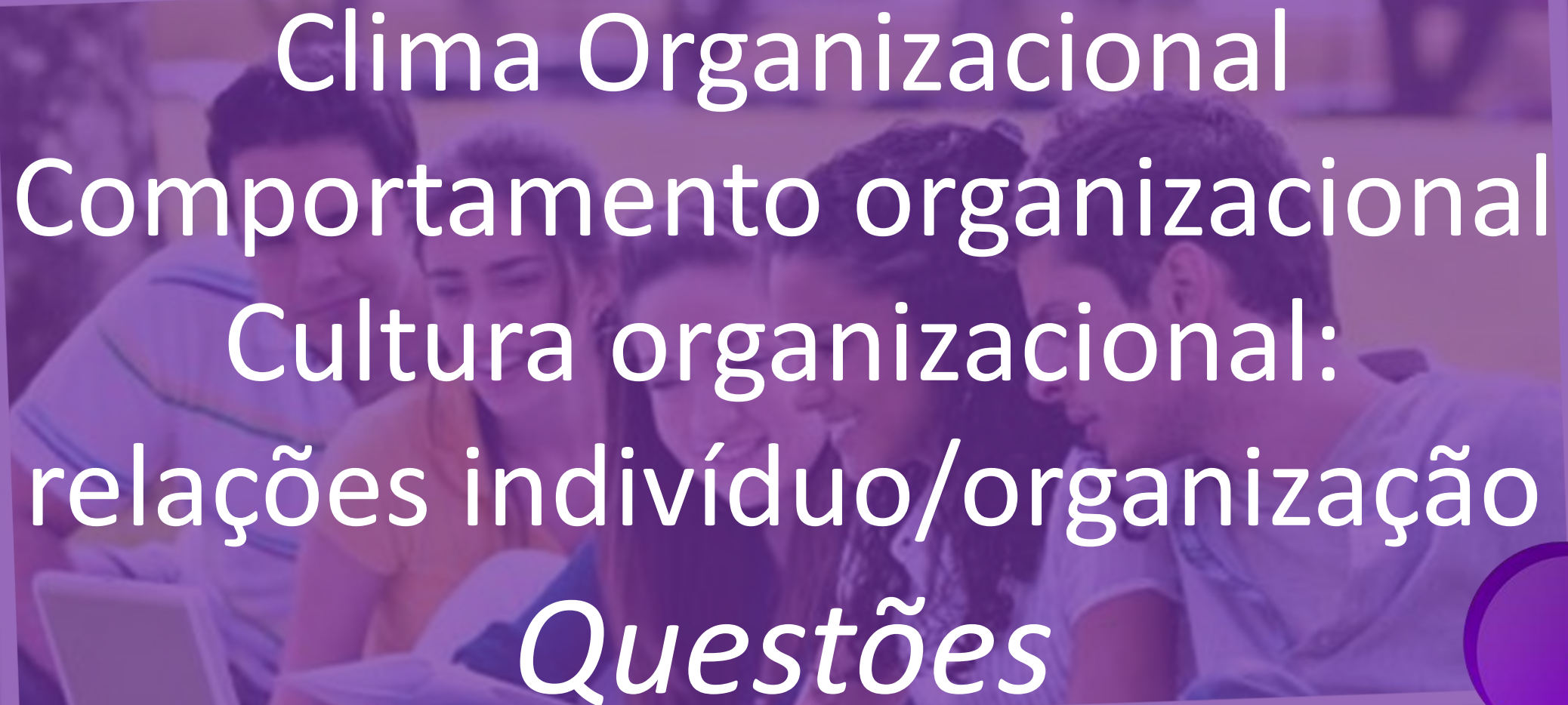




# Cesgranrio *Questões*





Clima Organizacional  
Comportamento organizacional  
Cultura organizacional:  
relações indivíduo/organização  
*Questões*



# Questões

1 – Pref.SC/21 - Na gestão de pessoas, o cumprimento de atividades seguindo uma programação estabelecida é essencial na condução de um grupo visando o atendimento das metas organizacionais. Assinale a alternativa correspondente ao conceito relativo à falta de pontualidade e assiduidade no cumprimento de tarefas ou determinada obrigação no ambiente empresarial:

- A) Absenteísmo.
- B) Flexibilidade.
- C) Inconfiabilidade.
- D) Instrumentação.
- E) Turnover.

# Questões

1 – Pref.SC/21 - Na gestão de pessoas, o cumprimento de atividades seguindo uma programação estabelecida é essencial na condução de um grupo visando o atendimento das metas organizacionais. Assinale a alternativa correspondente ao conceito relativo à falta de pontualidade e assiduidade no cumprimento de tarefas ou determinada obrigação no ambiente empresarial:

- A) Absenteísmo.
- B) Flexibilidade.
- C) Inconfiabilidade.
- D) Instrumentação.
- E) Turnover.

# Questões

2 – Pref.MG/22 - Sobre rotatividade dos funcionários na empresa, analise as afirmativas abaixo.

I. A rotatividade de funcionários refere-se ao movimento de saída de profissionais de uma organização.

II. Mesmo que todos os outros aspectos em uma organização permaneçam estáveis, à medida que ocorre a rotatividade de funcionários, diminui a disponibilidade de pessoal. Essa situação envolve custos diretos e indiretos para a organização.

Assinale a alternativa correta.

- A) Apenas a afirmativa II está correta
- B) As afirmativas I e II estão incorretas
- C) Apenas a afirmativa I está correta
- D) As afirmativas I e II estão corretas
- E) Nenhuma das afirmativas.

# Questões

2 – Pref.MG/22 - Sobre rotatividade dos funcionários na empresa, analise as afirmativas abaixo.

I. A rotatividade de funcionários refere-se ao movimento de saída de profissionais de uma organização.

II. Mesmo que todos os outros aspectos em uma organização permaneçam estáveis, à medida que ocorre a rotatividade de funcionários, diminui a disponibilidade de pessoal. Essa situação envolve custos diretos e indiretos para a organização.

Assinale a alternativa correta.

- A) Apenas a afirmativa II está correta
- B) As afirmativas I e II estão incorretas
- C) Apenas a afirmativa I está correta
- D) As afirmativas I e II estão corretas**
- E) Nenhuma das afirmativas.

# Questões

3 – IABS/19 - O absenteísmo é uma variável dependente do modelo de comportamento organizacional, que significa o(a):

- A) produtividade de funcionários da organização.
- B) comportamento de um grupo complexo.
- C) satisfação de funcionários da organização.
- D) não comparecimento de funcionários ao trabalho.
- E) número de entrada e saída de pessoas da organização.

# Questões

3 – IABS/19 - O absenteísmo é uma variável dependente do modelo de comportamento organizacional, que significa o(a):

- A) produtividade de funcionários da organização.
- B) comportamento de um grupo complexo.
- C) satisfação de funcionários da organização.
- D) não comparecimento de funcionários ao trabalho.**
- E) número de entrada e saída de pessoas da organização.



# Questões

4 – IABS/19 - Assinale a alternativa que apresenta uma definição de comportamento de cidadania organizacional.

- A) Realização de ações direcionadoras de padrões de comportamento que são incentivados por meio de recompensas pessoais.
- B) Realização de ações coordenadas que visam proteger os bens organizacionais como instrumento de valorização.
- C) Realização de ações motivacionais que representam a administração das competências pessoais que promovem liderança.
- D) Realização de ações discricionárias acima e além das obrigações e que promovem o sucesso da organização.
- E) Realização de ações administrativas com base nas normas e regulamentos que ressaltam o padrão profissional.

# Questões

4 – IABS/19 - Assinale a alternativa que apresenta uma definição de comportamento de cidadania organizacional.

- A) Realização de ações direcionadoras de padrões de comportamento que são incentivados por meio de recompensas pessoais.
- B) Realização de ações coordenadas que visam proteger os bens organizacionais como instrumento de valorização.
- C) Realização de ações motivacionais que representam a administração das competências pessoais que promovem liderança.
- D) Realização de ações discricionárias acima e além das obrigações e que promovem o sucesso da organização.**
- E) Realização de ações administrativas com base nas normas e regulamentos que ressaltam o padrão profissional.

# Questões

5 – COVEST/21 - Comportamento organizacional é:

- A) um campo de estudo que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de aplicar este conhecimento em prol do aprimoramento de uma organização.
- B) um campo de estudo que investiga o impacto que os profissionais de recursos humanos e o Departamento Pessoal têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de aplicar este conhecimento em prol do aprimoramento de uma organização.
- C) um campo de pesquisa que determina o impacto que indivíduos e suas competências de trabalho têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de aplicar este conhecimento em prol do aprimoramento do próprio indivíduo.
- D) um campo de estudo que prioriza o trabalho que indivíduos e suas equipes têm sobre o processo de profissionalização nas organizações .
- E) um campo de pesquisa experimental que investiga o impacto que o comportamento dos indivíduos, tem dentro das organizações para melhorar a imagem da empresa.

# Questões

5 – COVEST/21 - Comportamento organizacional é:

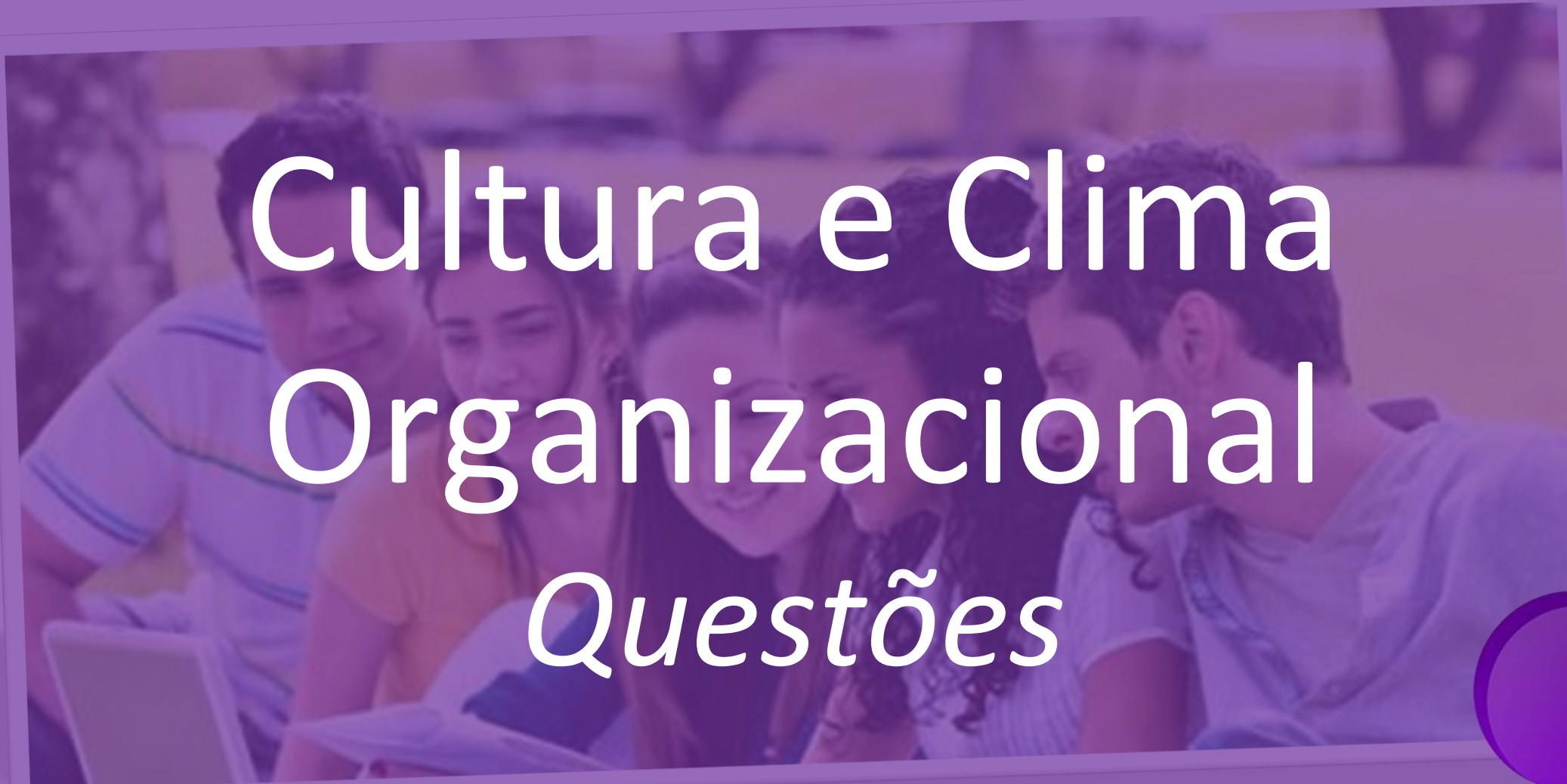
A) um campo de estudo que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de aplicar este conhecimento em prol do aprimoramento de uma organização.

B) um campo de estudo que investiga o impacto que os profissionais de recursos humanos e o Departamento Pessoal têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de aplicar este conhecimento em prol do aprimoramento de uma organização.

C) um campo de pesquisa que determina o impacto que indivíduos e suas competências de trabalho têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de aplicar este conhecimento em prol do aprimoramento do próprio indivíduo.

D) um campo de estudo que prioriza o trabalho que indivíduos e suas equipes têm sobre o processo de profissionalização nas organizações .

E) um campo de pesquisa experimental que investiga o impacto que o comportamento dos indivíduos, tem dentro das organizações para melhorar a imagem da empresa.



# Cultura e Clima Organizacional *Questões*



# Questões

1 – UNIRIO/20 – O funcionário de uma Universidade afirmou: “A cultura dominante desta Universidade é paternalista”. Com essa afirmação, ele se referiu

- A) ao ajuste entre indivíduo e organização e à compatibilidade entre suas atitudes, crenças, valores e comportamentos.
- B) aos valores compartilhados por alguns grupos da organização.
- C) aos valores essenciais compartilhados pela maioria dos membros da organização.
- D) aos comportamentos e hábitos que não devem ser questionados para sustentar a compatibilidade cultural.
- E) às percepções comuns que os membros da organização têm em relação à empresa e ao ambiente de trabalho.

# Questões

1 – UNIRIO/20 – O funcionário de uma Universidade afirmou: “A cultura dominante desta Universidade é paternalista”. Com essa afirmação, ele se referiu

- A) ao ajuste entre indivíduo e organização e à compatibilidade entre suas atitudes, crenças, valores e comportamentos.
- B) aos valores compartilhados por alguns grupos da organização.
- C) aos valores essenciais compartilhados pela maioria dos membros da organização.**
- D) aos comportamentos e hábitos que não devem ser questionados para sustentar a compatibilidade cultural.
- E) às percepções comuns que os membros da organização têm em relação à empresa e ao ambiente de trabalho.

# Questões

2 – IBGE/21 – Depois da reforma do prédio, todos os 30 funcionários foram colocados em um grande salão, sem paredes ou divisórias. As normas de vestimenta também foram relaxadas. Passou a ser permitido ir ao escritório sem gravatas, e, às sextas-feiras, não era mais obrigatório o uso do paletó. O gerente acreditava que, dessa maneira, a comunicação fluiria mais livremente entre os funcionários e isso traria aumento da eficiência. Esse gerente está operando no nível da cultura organizacional denominado:

- A) determinações externas
- B) pressupostos básicos
- C) valores assumidos
- D) artefatos
- E) estrutura



# Questões

2 – IBGE/21 – Depois da reforma do prédio, todos os 30 funcionários foram colocados em um grande salão, sem paredes ou divisórias. As normas de vestimenta também foram relaxadas. Passou a ser permitido ir ao escritório sem gravatas, e, às sextas-feiras, não era mais obrigatório o uso do paletó. O gerente acreditava que, dessa maneira, a comunicação fluiria mais livremente entre os funcionários e isso traria aumento da eficiência. Esse gerente está operando no nível da cultura organizacional denominado:

- A) determinações externas
- B) pressupostos básicos
- C) valores assumidos
- D) artefatos**
- E) estrutura

# Questões

3 – IBGE/21 – Em uma organização, diversas são as funções desempenhadas pela cultura organizacional. Uma dessas funções é

- A) dificultar o comprometimento com algo maior do que os interesses individuais dos membros da organização, fazendo com que cada um busque a autorrealização.
- B) proporcionar um sentido de identidade aos seus membros, criando distinções entre uma organização e outra.
- C) favorecer e estimular a instabilidade do sistema social, constituindo-se em um ativo para a dinâmica e crescimento da organização.
- D) favorecer o reconhecimento de que as pessoas possuem uma vida interior que alimenta um trabalho com significado.
- E) favorecer, nos membros da organização, uma percepção geral objetiva da organização, com base em fatores como o grau de tolerância aos riscos.

# Questões

3 – IBGE/21 – Em uma organização, diversas são as funções desempenhadas pela cultura organizacional. Uma dessas funções é

- A) dificultar o comprometimento com algo maior do que os interesses individuais dos membros da organização, fazendo com que cada um busque a autorrealização.
- B) proporcionar um sentido de identidade aos seus membros, criando distinções entre uma organização e outra.**
- C) favorecer e estimular a instabilidade do sistema social, constituindo-se em um ativo para a dinâmica e crescimento da organização.
- D) favorecer o reconhecimento de que as pessoas possuem uma vida interior que alimenta um trabalho com significado.
- E) favorecer, nos membros da organização, uma percepção geral objetiva da organização, com base em fatores como o grau de tolerância aos riscos.

# Questões

4 – TRANSP/20 – Dois alunos do curso de Administração estavam conversando sobre os aspectos da cultura organizacional: O primeiro disse que a cultura organizacional consiste no conjunto de valores e crenças compartilhados entre o nível estratégico da organização e afirmou que os empregados dos demais níveis organizacionais, por estarem em posição de subordinação, não apresentam aspectos culturais para serem compartilhados na empresa. O segundo aluno explicou que a cultura organizacional abrange, além das normas formais, um conjunto de regras implícitas, que vinculam as atitudes tomadas pelos indivíduos na organização e que essa cultura envolve também um conjunto de pressupostos psicossociais. De acordo com o exposto acima, a análise da conversa entre os dois alunos permite afirmar que

- A) ambos os alunos estão corretos em suas explicações sobre a cultura organizacional.
- B) ambos os alunos estão errados em suas explicações sobre a cultura organizacional.
- C) somente o primeiro aluno está correto na sua afirmação sobre o que constitui a cultura organizacional.
- D) somente o segundo aluno está correto em sua explicação sobre os elementos que constituem a cultura organizacional.
- E) somente o segundo aluno está errado em sua explicação sobre os elementos que constituem a cultura organizacional.

# Questões

4 – TRANSP/20 – Dois alunos do curso de Administração estavam conversando sobre os aspectos da cultura organizacional: O primeiro disse que a cultura organizacional consiste no conjunto de valores e crenças compartilhados entre o nível estratégico da organização e afirmou que os empregados dos demais níveis organizacionais, por estarem em posição de subordinação, não apresentam aspectos culturais para serem compartilhados na empresa. O segundo aluno explicou que a cultura organizacional abrange, além das normas formais, um conjunto de regras implícitas, que vinculam as atitudes tomadas pelos indivíduos na organização e que essa cultura envolve também um conjunto de pressupostos psicossociais. De acordo com o exposto acima, a análise da conversa entre os dois alunos permite afirmar que

- A) ambos os alunos estão corretos em suas explicações sobre a cultura organizacional.
- B) ambos os alunos estão errados em suas explicações sobre a cultura organizacional.
- C) somente o primeiro aluno está correto na sua afirmação sobre o que constitui a cultura organizacional.
- D) somente o segundo aluno está correto em sua explicação sobre os elementos que constituem a cultura organizacional.**
- E) somente o segundo aluno está errado em sua explicação sobre os elementos que constituem a cultura organizacional.

# Questões

5 – RANSP/20 – Uma empresa do setor de energia está passando por uma reestruturação para que possa tornar-se mais competitiva e ágil em relação às demandas do mercado em que atua. O consultor que está conduzindo esse processo identificou alguns elementos que dificultam as mudanças. Esses elementos compõem a cultura organizacional. A cultura organizacional é composta por três níveis:

- A) a estrutura organizacional, o porte da empresa e o setor em que atua.
- B) o porte da empresa, o mercado em que atua e o seu público-alvo.
- C) os membros da organização, o mercado em que a empresa atua e o seu público-alvo
- D) os membros da organização, os valores compartilhados e os seus clientes.
- E) os artefatos, os valores compartilhados e os pressupostos básicos.

# Questões

5 – RANSP/20 – Uma empresa do setor de energia está passando por uma reestruturação para que possa tornar-se mais competitiva e ágil em relação às demandas do mercado em que atua. O consultor que está conduzindo esse processo identificou alguns elementos que dificultam as mudanças. Esses elementos compõem a cultura organizacional. A cultura organizacional é composta por três níveis:

- A) a estrutura organizacional, o porte da empresa e o setor em que atua.
- B) o porte da empresa, o mercado em que atua e o seu público-alvo.
- C) os membros da organização, o mercado em que a empresa atua e o seu público-alvo
- D) os membros da organização, os valores compartilhados e os seus clientes.
- E) os artefatos, os valores compartilhados e os pressupostos básicos.

# Questões

6 – BB/22 – Cada empresa constrói a cultura de acordo com os elementos que considera importantes para o seu negócio, com seus valores e suas crenças. Algumas empresas têm uma cultura bem sedimentada, com valores compartilhados por todos, não havendo grandes divergências em relação aos seus principais elementos. Uma empresa que apresenta tais características tem uma cultura

- A) adaptativa
- B) conservadora
- C) forte
- D) fraca
- E) psicossocial



# Questões

6 – BB/22 – Cada empresa constrói a cultura de acordo com os elementos que considera importantes para o seu negócio, com seus valores e suas crenças. Algumas empresas têm uma cultura bem sedimentada, com valores compartilhados por todos, não havendo grandes divergências em relação aos seus principais elementos. Uma empresa que apresenta tais características tem uma cultura

- A) adaptativa
- B) conservadora
- C) forte**
- D) fraca
- E) psicossocial

# Questões

7 – BB/22 – Um candidato a uma vaga em uma empresa do setor financeiro está analisando uma proposta recebida. Para ajudar a decidir se aceitará ou não o emprego, ele está pesquisando alguns elementos da cultura dessa empresa. O conhecimento da cultura da organização para a aceitação de um emprego é importante porque permite que o candidato

- A) avalie a compatibilidade de seus valores e seus objetivos em relação àqueles vigentes na empresa
- B) verifique a possibilidade de receber aumentos salariais de acordo com o plano de carreira da empresa
- C) identifique a possibilidade de liderar a formação de grupos para reivindicar melhorias para os empregados.
- D) estabeleça os parâmetros necessários para que sua remuneração atenda às suas necessidades pessoais.
- E) conheça a sua posição na estrutura organizacional e, conseqüentemente, a facilidade para obter vantagens

# Questões

7 – BB/22 – Um candidato a uma vaga em uma empresa do setor financeiro está analisando uma proposta recebida. Para ajudar a decidir se aceitará ou não o emprego, ele está pesquisando alguns elementos da cultura dessa empresa. O conhecimento da cultura da organização para a aceitação de um emprego é importante porque permite que o candidato

- A) avalie a compatibilidade de seus valores e seus objetivos em relação àqueles vigentes na empresa
- B) verifique a possibilidade de receber aumentos salariais de acordo com o plano de carreira da empresa
- C) identifique a possibilidade de liderar a formação de grupos para reivindicar melhorias para os empregados.
- D) estabeleça os parâmetros necessários para que sua remuneração atenda às suas necessidades pessoais.
- E) conheça a sua posição na estrutura organizacional e, conseqüentemente, a facilidade para obter vantagens

# Questões

8 – PETRO/21 – Em uma construtora, os colaboradores passam por um processo de absorção da cultura organizacional desde o momento de ingresso, por meio de sequências repetitivas de atividades que expressam e reforçam os valores principais da organização.

A que mecanismo(s) os colaboradores são expostos?

- A) Histórico.
- B) Linguagem.
- C) Personalização.
- D) Símbolos materiais.
- E) Rituais e cerimônias.

# Questões

8 – PETRO/21 – Em uma construtora, os colaboradores passam por um processo de absorção da cultura organizacional desde o momento de ingresso, por meio de sequências repetitivas de atividades que expressam e reforçam os valores principais da organização.

A que mecanismo(s) os colaboradores são expostos?

- A) Histórico.
- B) Linguagem.
- C) Personalização.
- D) Símbolos materiais.
- E) **Rituais e cerimônias.**

# Questões

9 – Pref.SC/22 – Sobre o conceito de clima organizacional, assinale a alternativa correta.

- A) Assim como a cultura organizacional, o conceito de clima é apenas descritivo e não valorativo.
- B) Aspectos como o salário e as instalações físicas de uma organização não influenciam o clima organizacional.
- C) O clima organizacional é representado pelos conceitos e sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho.
- D) Clima e cultura organizacionais são inversamente proporcionais. Quando o clima organizacional é positivo, a cultura organizacional é fraca. Quando o clima organizacional é negativo, a cultura organizacional é forte.
- E) O clima busca estabelecer regras claras e bem definidas; definir os parâmetros éticos da organização, em conjunto com o código de ética; pode trazer instabilidade no sistema social.

# Questões

9 – Pref.SC/22 – Sobre o conceito de clima organizacional, assinale a alternativa correta.

- A) Assim como a cultura organizacional, o conceito de clima é apenas descritivo e não valorativo.
- B) Aspectos como o salário e as instalações físicas de uma organização não influenciam o clima organizacional.
- C) O clima organizacional é representado pelos conceitos e sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho.
- D) Clima e cultura organizacionais são inversamente proporcionais. Quando o clima organizacional é positivo, a cultura organizacional é fraca. Quando o clima organizacional é negativo, a cultura organizacional é forte.
- E) O clima busca estabelecer regras claras e bem definidas; definir os parâmetros éticos da organização, em conjunto com o código de ética; pode trazer instabilidade no sistema social.