



آزمون یار

دکتری مدیریت فناوری اطلاعات

■ مجموعه سؤالات آزمون های دکتری مدیریت فناوری اطلاعات
■ با پاسخ های کاملاً تشریحی همراه با رفرنس دهی به منابع مرجع
خلاصه مباحث آزموننی مشتمل بر:
بیش از ۲۵۰۰ نکته طلایی براساس آخرین سرفصلهای مصوب ۱۴۰۵

- آمار و کاربرد آن مدیریت
- مبانی سازمان و مدیریت
- اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام
- سیستم های اطلاعات مدیریت پیشرفته
- مدیریت دانش
- زبان انگلیسی آزمون دکتری

مؤلفین:

دکتر علیرضا محمدی
دکتر محمد کشاورز

فهرست

آزمون دکتری سال ۱۳۹۸

۸	آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۸
۱۱	پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۸
۱۴	مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۸
۱۶	پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۸
۲۴	اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۸
۲۶	پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۸
۳۲	سیستم‌های اطلاعات مدیریت پیشرفته ۱۳۹۸
۳۵	پاسخنامه سیستم‌های اطلاعات مدیریت پیشرفته ۱۳۹۸
۴۹	مدیریت دانش ۱۳۹۸
۵۱	پاسخنامه مدیریت دانش ۱۳۹۸

آزمون دکتری سال ۱۳۹۹

۶۰	آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۹
۶۳	پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۹
۶۷	مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۹
۷۰	پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۹
۷۸	اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۹
۸۰	پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۹
۸۵	سیستم‌های اطلاعات مدیریت پیشرفته
۸۸	پاسخنامه سیستم‌های اطلاعات مدیریت پیشرفته ۱۳۹۹
۹۶	مدیریت دانش ۱۳۹۹
۹۹	پاسخنامه مدیریت دانش ۱۳۹۹

آزمون دکتری سال ۱۴۰۰

۱۰۶	آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۰
۱۰۹	پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۰
۱۱۳	مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۰
۱۱۵	پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۰
۱۱۹	اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۰

۱۲۱	پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۰
۱۲۵	سیستم‌های اطلاعات مدیریت پیشرفته
۱۲۸	پاسخنامه سیستم‌های اطلاعات مدیریت پیشرفته ۱۴۰۰
۱۳۴	مدیریت دانش ۱۴۰۰
۱۳۷	پاسخنامه مدیریت دانش ۱۴۰۰

آزمون دکتری سال ۱۴۰۱

۱۴۴	آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۱
۱۴۷	پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۱
۱۵۱	مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۱
۱۵۳	پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۱
۱۶۲	اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۱
۱۶۴	پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۱
۱۶۸	سیستم‌های اطلاعات مدیریت پیشرفته ۱۴۰۱
۱۷۱	پاسخنامه سیستم‌های اطلاعات مدیریت پیشرفته ۱۴۰۱
۱۷۶	مدیریت دانش ۱۴۰۱
۱۷۹	پاسخنامه مدیریت دانش ۱۴۰۱

آزمون دکتری سال ۱۴۰۲

۱۸۴	آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۲
۱۸۶	پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۲
۱۸۹	مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۲
۱۹۲	پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۲
۲۰۰	اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۲
۲۰۲	پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۲
۲۰۵	سیستم اطلاعات مدیریت پیشرفته ۱۴۰۲
۲۰۸	پاسخنامه سیستم اطلاعات مدیریت پیشرفته ۱۴۰۲
۲۱۱	مدیریت دانش ۱۴۰۲
۲۱۴	پاسخنامه مدیریت دانش ۱۴۰۲

آزمون دکتری سال ۱۴۰۳

۲۱۸	آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۳
۲۲۰	پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۳
۲۲۳	مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۳
۲۲۶	پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۳
۲۳۵	اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۳
۲۳۷	پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۳
۲۴۵	سیستم‌های اطلاعات مدیریت پیشرفته ۱۴۰۳
۲۴۸	پاسخنامه سیستم اطلاعات مدیریت پیشرفته ۱۴۰۳
۲۵۳	مدیریت دانش ۱۴۰۳
۲۵۶	پاسخنامه مدیریت دانش ۱۴۰۳

آزمون دکتری سال ۱۴۰۴

۲۶۰	آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۴
۲۶۲	پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۴
۲۶۵	مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۴
۲۶۷	پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۴
۲۷۶	اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۴
۲۷۸	پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۴
۲۸۳	سیستم اطلاعات مدیریت پیشرفته ۱۴۰۴
۲۸۷	پاسخنامه سیستم اطلاعات مدیریت پیشرفته ۱۴۰۴
۲۹۰	مدیریت دانش ۱۴۰۴
۲۹۳	پاسخنامه مدیریت دانش ۱۴۰۴

آزمون دکتری سال ۱۴۰۵

۲۹۸	آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۵
۳۰۰	پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۵
۳۰۱	مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۵
۳۰۴	پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۵
۳۱۶	اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۵
۳۱۹	پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۵
۳۲۵	سیستم اطلاعات مدیریت پیشرفته ۱۴۰۵

۳۲۸	پاسخنامه بازاریابی و مدیریت بازار پیشرفته ۱۴۰۵
۳۳۱	مدیریت دانش ۱۴۰۵
۳۳۴	پاسخنامه مدیریت دانش ۱۴۰۵

آزمون زبان انگلیسی دکتری

۳۴۰	سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۰
۳۴۵	پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۰
۳۵۱	سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۱
۳۵۶	پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۱
۳۶۲	سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۲
۳۶۷	پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۲
۳۷۳	سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۳
۳۸۰	پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۳
۳۸۷	سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۴
۳۹۳	پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۴
۴۰۱	سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۵
۴۰۷	پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۵

نکات طلایی

۴۲۱	نکات آمار و کاربرد آن در مدیریت
۵۰۳	نکات مبانی سازمان و مدیریت
۵۴۷	نکات اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام
۵۶۹	سیستم‌های اطلاعات مدیریت پیشرفته
۶۴۹	مدیریت دانش
۷۴۷	نکات زبان انگلیسی

مجموعه سوالات و پاسخنامه

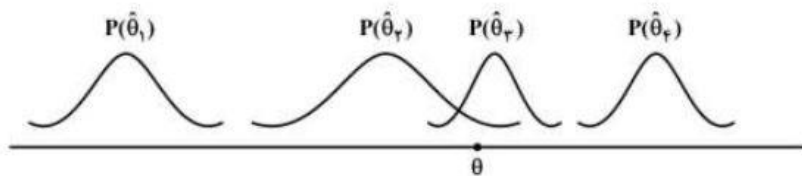
مدیریت فناوری اطلاعات

آزمون دکتری سال ۱۳۹۸ (با پاسخ های کامل تشریحی)

آمار و کاربرد آن در مدیریت

- ۱- کدام نمودار برای تحلیل نوع سبک مدیریتی مدیران دولتی مناسب تر است؟
 (۱) بافت نگار (۲) دایره ای (۳) جعبه ای (۴) شاخه و برگ
- ۲- وقتی داده‌های پیوسته در یک جدول توزیع فراوانی به صورت طبقه بندی درج شده باشند، برای محاسبه کدام شاخص نیاز به تعیین فراوانی تجمعی هر طبقه (رده) داریم؟
 (۱) میانگین حسابی (۲) میانگین هندسی (۳) میانه (۴) مد (نما)
- ۳- اگر در جامعه ای میانگین ۱۲، مد (نما) ۱۴ و انحراف معیار ۲ باشد، ضریب چولگی y که بر طبق رابطه $y = \frac{x}{2} - 10$ از صفت x پیروی می کند، کدام است؟
 (۱) ۱ (۲) ۰/۵ (۳) -۰/۵ (۴) -۱
- ۴- در شرایطی که مجموع انحراف داده‌ها از واریانس برابر با صفر باشد، میانگین این داده‌ها کدام است؟
 (۱) صفر (۲) یک (۳) انحراف معیار (۴) واریانس
- ۵- اگر میانگین و واریانس تعداد ۱۰۰ مشاهده، به ترتیب، ۹ و ۱۰ باشد، آنگاه به از داده‌ها حداقل در چه فاصله ای قرار دارند؟
 (۱) (۳۷، -۱۷) (۲) (۷، ۱۳) (۳) (۱، ۱۹) (۴) $(\frac{22}{3}, \frac{38}{2})$
- ۶- می دانیم احتمال برد، باخت و یا مساوی تیمی در لیگ بازی‌های برتر، به ترتیب، برابر با ۰/۳، ۰/۶ و ۰/۱ است، چند درصد احتمال دارد این تیم از ۵ بازی ۱ باخت، ۲ برد و ۲ مساوی حاصل نماید؟
 (۱) ۱/۴۱ (۲) ۱/۵۲ (۳) ۱/۶۲ (۴) ۱/۹۲
- ۷- احتمال اینکه مردی در مسابقه ای برنده شود ۰/۷ و احتمال اینکه همسر او در آن مسابقه برنده شود ۰/۵ است و احتمال اینکه این مرد مسابقه ای که همسر او در آن برنده شده است را بتواند برنده شود ۰/۸ است. احتمال اینکه از این زوج، هیچ کدام در این مسابقه برنده نشوند چقدر است؟
 (۱) ۰/۱۵ (۲) ۰/۲ (۳) ۰/۳۶ (۴) ۰/۴

۸- اگر $\hat{\theta}_1, \hat{\theta}_2, \hat{\theta}_3, \hat{\theta}_4$ برآورد کننده‌هایی برای پارامتر θ با توزیع‌های زیر باشند، کدام گزینه برای تخمین θ مناسب‌تر است؟



۹- در صورتی که حجم نمونه ای $n = 100$ و مقدار واریانس جامعه ۲۲۵ و مقدار $\alpha = 0.05$ باشد. به منظور برآورد میانگین جامعه از روی نمونه، خطای حدی (دقت) برآورد چقدر خواهد بود؟

$$(Z_{0.05} = 1.64, Z_{0.025} = 1.96)$$

۱۰- اگر تابع توزیع متغیر تصادفی X (توزیع تجمعی) به صورت زیر باشد، احتمال آنکه X بین یک و سه باشد، چقدر است؟

$$F(x) = \begin{cases} 1 - \frac{4}{x^2} & x \geq 2 \\ 0 & \text{در غیر اینصورت} \end{cases}$$

۱۱- اگر به تعداد تصادفات رانندگی در یک هفته دارای توزیع پواسون با میانگین ۴ باشد، آن گاه $E(x^2)$ کدام است؟

۱۲- مدیر کارخانه ای برای آزمون اثر آموزش، ۱۰ کارمند را انتخاب و میزان کارایی آنها را قبل و بعد از آموزش اندازه گیری می کند. برای آزمون اثر افزایشی میانگین کارایی آموزش، پس از محاسبه آماره آزمون، از جدول توزیع t -استودنت در سطح 0.01 چه مقداری را باید استخراج نماید؟

۱۳- به منظور مقایسه پراکندگی در آمد در دو جامعه نرمال، نمونه‌هایی به حجم‌های $n_1 = 21$ و $n_2 = 25$ انتخاب و $S_1^2 = 70$ ، $S_2^2 = 48$ به دست آمد. در صورتی که نقطه بحرانی $F = 2.027$ باشد کدام گزاره صحیح است؟

(۱) فرضیه H_0 رد میشود. (۲) نمی توان فرضیه H_0 را رد کرد
(۳) نمی توان فرضیه H_1 را رد کرد (۴) با این اطلاعات نمی توان بررسی نمود.

۱۴- از جامعه ای نرمال، نمونه ای به حجم ۵۱ استخراج و $\bar{x} = 20$ و $S = 2$ محاسبه شده است، مقدار آماره آزمون برای فرضیه $H_0: \sigma^2 = 25$ کدام است؟

(۱) ۰/۸ (۲) ۸ (۳) ۰/۴ (۴) ۴

۱۵- فرض کنید متغیرهای تصادفی به شکل زیر داریم

$$x_i = 2Z_i - 3, Y = 4U_i - 5$$

هرگاه بدانیم ضریب همبستگی U_i, Z_i برابر 0.4 است، ضریب همبستگی X_i, Y_i کدام است؟

- (۱) 0.8 (۲) 0.4 (۳) -0.2 (۴) -0.8

۱۶- چنانچه معادله خط رگرسیون $y = 3/5 + 2x$ باشد و همه مقادیر x را در 2 ضرب کنیم و بار دیگر

معادله رگرسیون حاصل شود، شیب خط جدید برابر با چند است؟

- (۱) 1 (۲) 2 (۳) 4 (۴) 8

پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۸

۱- گزینه (۲)

"نوع سبک مدیریتی مدیران دولتی" به عنوان یک متغیر کیفی اسمی شناخته می‌شود. بنابراین برای نمایش آن استفاده از نمودارهای کیفی مانند نمودار دایره‌ای پیشنهاد می‌شود.
نکته: نمودار دایره‌ای، پاره‌تو و ستونی جزء نمودارهای کیفی می‌باشد.
(آمار و کاربرد آن در مدیریت، آذر و مؤمنی، جلد اول، ص ۹۶)

۲- گزینه (۳)

توزیع فراوانی تجمعی توزیعی است که تعداد مشاهدات قبل از یک نقطه معین را در مقیاس مشاهدات نشان می‌دهد. توزیع فراوانی تجمعی پایه لازم برای محاسبه برخی از پارامترهای آماری همانند میانه و چندک-ها (صدک‌ها، دهک‌ها و چارک‌ها) است. نمودار فراوانی تجمعی برای مقایسه هندسی دو یا چند توزیع فراوانی به طور همزمان به کار می‌رود.
(آمار و کاربرد آن در مدیریت، آذر و مؤمنی، جلد اول، ص ۸۸)

۳- گزینه (۴)

بر اساس فرمول ضریب چولگی مقدار این ضریب را محاسبه می‌کنیم؛

$$M = ۱۲$$

$$Mo = ۱۴$$

$$\sigma = ۲$$

$$SK_x = \frac{M - mo}{\sigma} = \frac{۱۲ - ۱۴}{۲} = -۱$$

مطابق با ویژگی ضریب چولگی، تغییرات اخیر تأثیری بر ضریب چولگی نخواهد داشت. بنابراین ضریب چولگی برابر با ۱- خواهد بود.

(آمار و کاربرد آن در مدیریت، آذر و مؤمنی، جلد اول، ص ۱۴۱)

۴- گزینه (۴)

با توجه به قاعده میانگین داده‌ها، هرگاه انحراف داده از یک نقطه مانند A برابر با صفر شود، آنگاه مقدار A با میانگین داده برابر خواهد بود. یعنی؛

$$\Sigma(x_i - \alpha) = 0 \quad \alpha = m_x$$

$$\Sigma x_i - \alpha^r = 0 \quad \alpha^r = m_x$$

۵- گزینه (۳)

از آنجا که توزیع نامعلوم است، از قاعده چبی شف استفاده می‌کنیم؛

$$p(\mu - k\sigma \leq x \leq \mu + k\sigma) \geq 1 - \frac{1}{k^2} = \frac{8}{9}$$

$$1 - \frac{1}{k^2} = \frac{8}{9}$$

$$\frac{1}{k^2} = \frac{1}{9} \rightarrow k = 3$$

$$(\mu - k\alpha, \mu + k\alpha)$$

$$k = 3$$

$$\mu = 10$$

$$\alpha = 3$$

$$(10 - 3 \times 3, 10 + 3 \times 3) \rightarrow (1, 19)$$

۶-گزینه (۳)

$$p(x_1, x_r, x_r) = \frac{n!}{x_1! x_r! x_r!} p_1^{x_1} p_r^{x_r} p_r^{x_r}$$

$$p(x_1 = 1, x_1 = 2, x_1 = 2) = \frac{5}{1! 2! 2!} \left(\frac{6}{10}\right)^1 \left(\frac{3}{10}\right)^2 \left(\frac{1}{10}\right)^2 = 1/60$$

۷-گزینه (۲)

$$p(M) = 0/7$$

$$p(W) = 0/5$$

$$p(M/W) = 0/8$$

$$\frac{p(M \cap W)}{P(W)} = 0/8$$

$$p(M \cap W) = 0/4$$

$$p(M \cap W) = P(M \cup W) = 1 - P(M \cup W) = 1 - (P(M) + P(W) - P(M \cap W)) = 0/2$$

۸-گزینه (۳)

برای محاسبه‌ی مقایسه برآوردکننده‌ها از میانگین مجذور خطا استفاده می‌کنیم:

$$MSE(\theta) = E(\theta - \hat{\theta})^2$$

در واقع این معیار پراکندگی آماره حول پارامتر جامعه را نشان می‌دهد. در میان گزینه‌ها باید به دنبال گزینه‌ای باشیم که کم‌ترین اریبی و واریانس را داراست و بنابراین بر اساس شکل گزینه‌ی ۳ گزینه صحیح خواهد بود.

۹-گزینه (۱)

$$\varepsilon = Z_{\alpha} \frac{\sigma}{\sqrt{N}} = Z_{0.05} \times \frac{\alpha}{N} = 1.96 \times \frac{15}{\sqrt{100}} = 2.94$$

۱۰-گزینه (۳)

$$p(\alpha \leq x \leq \beta) = F(\beta) - F(\alpha)$$

$$p(1 < x < 3) = F(3) - F(1)$$

$$\left(1 - \frac{4}{3^2}\right) - (0) = \frac{5}{9}$$

۱۱-گزینه (۱)

$$\sigma^2 = E(X) = 4$$

$$\sigma^2 = E(X^2) - (E(X))^2$$

$$4 = E(X^2) - 4^2$$

$$E(X^2) = 20$$

۱۲-گزينه (۱)

$$\alpha = 0.01$$

$$N = 10$$

$$t_{\frac{\alpha}{2}, n-1}$$

$$t_{1, 0.005, 9}$$

۱۳-گزينه (۲)

ابتدا آماره آزمون F را در دو حالت محاسبه می‌کنیم؛

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} = \frac{70}{48} = 1.458$$

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} = \frac{48}{70} = 0.685$$

بر اساس آماره و مقدار یک دامنه بودن ناحیه بحرانی که برابر با $F = 2.027$ است، مشخص می‌شود که فرض H_0 را نمی‌توان رد کرد.

۱۴-گزينه (۲)

بر اساس صورت مسأله باید از آماره کای دو استفاده کنیم؛

$$n = 51, s = 2, \sigma^2 = 25$$

$$X_{(N-1)}^2 = \frac{S^2(N-1)}{\sigma^2} = \frac{50 \times 4}{25} = 8$$

۱۵-گزينه (۲)

بر اساس قاعده ضریب همبستگی، با تغییر مقیاس و مبدأ این ضریب تغییر نمی‌کند، بنابراین ضریب همبستگی جدید نیز، برابر با مقدار 0.4 خواهد بود. بنابراین گزینه ۲ صحیح است.

۱۶-گزينه (۱)

در صورتی که بخواهیم برای معادله خط رگرسیون $y = 3.5 + 2x$ شیب خط را بدست بیاوریم، شیب برابر با مقدار زیر خواهد بود.

$$\beta = \frac{\text{cov}(x, y)}{\sigma_x^2} = 2$$

بنابراین باید بر اساس فرمول تمامی مقادیر x را در ۲ ضرب نماییم. در این صورت داریم؛

$$\beta = \frac{\text{cov}(2x, y)}{\sigma_{2x}^2} = \frac{2}{4}, \frac{\text{cov}(x, y)}{\alpha_x^2} = \frac{1}{2} \beta$$

در صورتی که مقدار β را جایگزین کنیم، در نتیجه شیب برابر با ۱ خواهد بود. بنابراین گزینه ۱ صحیح است.

مبانی سازمان و مدیریت

۱- کدام مفهوم بر ضرورت تعادل م. یان فعالیت‌های نگهدارنده و انطباقی در سازمان به عنوان سیستم باز تأکید دارد؟

(۱) آتروپی (۲) اضمحلال زدایی (۳) لبه آشوب (۴) ناپایداری انفجاری

۲- میزان تفکیکی که در سازمان وجود دارد، نشانگر کدام بعد ساختار سازمانی است؟

(۱) تمرکز (۲) پیچیدگی (۳) رسمیت (۴) حیطه نظارت

۳- نظریه‌های مبتنی بر هر یک از استعاره‌های "ابزار سلطه" و "نظام سیاسی" به ترتیب، در زیر مجموعه کدام پارادایم‌های جامعه‌شناختی قابل طبقه‌بندی هستند؟

(۱) کارکردگرایی - تفسیرگرایی (۲) ساختارگرایی رادیکال - کارکردگرایی

(۳) انسان‌گرایی افراطی - تفسیرگرایی (۴) انسان‌گرایی رادیکال - ساختارگرایی افراطی

۴- ایده‌خواهی برای حل مسأله در نشست‌های رو در رو و از راه دور، به ترتیب، به کدام روش افزایش سلاست فکری اشاره دارد؟

(۱) گشت و گذار - تریز (۲) فن گوردون - تفکر موازی

(۳) گروه کاغذی - سیستم خبرگی (۴) هم‌اندیشی مستقیم - هم‌اندیشی غیرمستقیم

۵- در قالب کدام ویژگی سیستم، مفهوم «تضایف» یا «هم‌افزایی» مطرح می‌شود؟

(۱) آتروپی (۲) کل‌گرایی (۳) هدف‌جویی (۴) هم‌پایی

۶- کدام رویکرد مدیریت برای حل مسأله مبتنی بر فرایند تقلیل‌گرایی است؟

(۱) کلاسیک (۲) اقتضایی (۳) سیستم‌ها (۴) کمی

۷- سازمان‌هایی که تفکیک مناسبی در آنها صورت نگرفته است، متمایل به چه نوع ساختاری برای انطباق هستند؟

(۱) افقی (۲) ارگانیکی (۳) پروژه‌ای (۴) مکانیکی

۸- «اطاعت کورکورانه از رویه‌ها» و «بی‌تمایلی افراد برای مشارکت در اثر کدام ساز و کار‌های طراحی سازمان با نگاه ماشینی ایجاد می‌شوند؟

(۱) شخصیت بوروکراتیک - وحدت هدایت (۲) تخصص‌گرایی شغلی - تخصص‌گرایی اجتماعی

(۳) وحدت هدایت - وحدت فرماندهی (۴) انضباط - تمرکز

۹- کدام نوع سازمان‌ها، متشکل از خوشه‌ای از عناصر مستقل از هم هستند که به صورت آزادانه با یکدیگر متصل شده‌اند تا در اطلاعات یکدیگر سهیم شوند و وظایف خود را انجام دهند؟

(۱) پیوندی (۲) ماتریسی (۳) مجازی (۴) چندبخشی

۱۰- کدام مكتب فكري استراتژيك داراي رويكرد توصيفي است؟

(۱) طراحي (۲) كار آفرينانه (۳) برنامه ريزي (۴) موضوع يابي

۱۱- عدم ايفاي کدام نقش، مدير را به فردي سوداگر، بحران آفرين و بيش از حد مقرراتي تبديل خواهد كرد؟

(۱) ابداعی (۲) اجرائی (۳) تولیدی (۴) ترکیبی

۱۲- وفاداري مشتريان و اعتمادي كه ميان سازمان و تأمین كنندگان وجود دارد، از چه نوع

سرمایه‌ای است؟

(۱) انسانی (۲) ارتباطی (۳) محیطی (۴) ساختاری

۱۳- در کدام روش پیش‌بینی، از فرمول‌های ریاضی برای پیش‌بینی اینکه چگونه، چه وقت و تحت چه شرایطی محصول با تکنولوژی جدید جایگزین محصول با تکنولوژی امروزی خواهد شد، استفاده می‌شود؟

(۱) اثر جانشینی (۲) ارزیابی مشتری (۳) شاخص‌های اقتصادی (۴) مدل اقتصادسنجی

۱۴- برای حل کدام بحران، کنترل اجتماعی و خودکنترلی جای کنترل رسمی را می‌گیرد؟

(۱) استقلال (۲) رهبری (۳) کنترل (۴) تشریفات زائد اداری

۱۵- در فناوری‌های پیوسته مستمر، عدم اطمینان عمده‌ای که مدیریت با آن مواجه است، چیست؟

(۱) عوامل مرتبط به نهاده‌ها و ستاده‌ها (۲) عوامل اصلی تصمیم‌گیری

(۳) عوامل مرتبط به فرآیندهای داخلی (۴) حوزه‌های پشتیبانی سیستم

۱۶- تنوع مهارت، هویت کار و اهمیت کار به کدام یک از حالات روانی مدل ویژگی‌های شغلی اشاره دارد؟

(۱) آگاهی از نتایج واقعی فعالیت‌های کاری (۲) مسئولیت در برابر نتایج کار

(۳) معنی‌دار بودن کار (۴) مسئولیت در برابر پیامدهای کار

۱- گزینه (۳)

نظریه آشوب و یادگیری از مفاهیم جدید در تئوری سیستم می‌باشد. نظریه یادگیری سازمانی، سازمان را به مثابه یک سیستم باز صاحب اندیشه و زنده، در نظر می‌گیرد. با تأکید بر این نکته که سازمان‌ها نیز مانند ذهن انسان‌ها برای تطبیق با شرایط محیطی متحول، متکی به دریافت بازخوردند. سازمان‌ها درست مانند حیوانات باهوش‌تر و انسان‌ها از تجربه درس می‌گیرند و درگیر فراگردهای ذهنی پیچیده‌ای مانند پیش‌بینی، شناسایی، تعریف، طراحی و حل مسأله می‌شوند. نظریه آشوب نیز همانند نظریه یادگیری سازمانی، بر تأثیر بازخور حاصل از ارزیابی محیط بر سیستم‌های سازمانی تأکید می‌کند. بنیان این نظریه توسط ریاضیدانانی چون لورنز و یورک در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ میلادی شکل گرفت. طرفداران نظریه آشوب بر این باورند که در میان الگوهای رفتار ظاهراً تصادفی پدیده‌های مختلف از سیستم‌های هواشناسی گرفته تا سازمان‌ها و بازارهای بورس نوعی نظم وجود دارد. به طور کلی می‌توان گفت دو نظریه یادگیری سازمانی و نظریه آشوب بر تأثیر بازخور ناشی از ارزیابی در سیستم‌های سازمان تأکید دارند. مطابق با تئوری سیستم، انواع تعادل عبارت است از؛ ناپایداری محدودشده و تحت کنترل، ناپایداری ایستا و ناپایداری انفجاری و غیر قابل کنترل. ناپایداری محدودشده و تحت کنترل با عنوان لبه آشوب شناخته می‌شود و بر ضرورت تعادل میان فعالیت‌های نگهدارنده و انطباقی در سازمان به عنوان سیستم باز تأکید دارد.

(مبانی سازمان و مدیریت، رضاییان، ص ۷۴ و ۷۷) / (تئوری‌های مدیریت، محمودیان و حسینی، ص ۱۳۰)

۲- گزینه (۲)

پیچیدگی به اجزاء ساختار سازمانی، حدود تفکیک درون سازمان، میزان تخصص‌گرایی و تقسیم کار اشاره می‌کند. تفکیک افقی، میزان یا حد تفکیک افقی بین واحدها را نشان می‌دهد. تفکیک عمودی به عمق یا ارتفاع سلسله-مراتب نظر دارد. تفکیک بر اساس مناطق جغرافیایی، به میزان پراکندگی واحدها و امکانات و نیروهای انسانی از لحاظ جغرافیایی اشاره دهد.

تفکیک افقی: به میزان تفکیک بین واحدهای سازمانی براساس موقعیت اعضاء سازمان، ماهیت وظایف آن‌ها و میزان تحصیلات و آموزش‌هایی که فرا گرفته‌اند اشاره می‌نماید بنابراین می‌توانیم بگوییم وقتی که حرفه‌های متعدد در سازمانی وجود دارند که به دانش تخصصی و مهارت علمی نیاز دارند سازمان از پیچیدگی بیشتری برخوردار است. زیرا موقعیت‌های شغلی متفاوت افراد ارتباطات را کند نموده و مدیریت را درخصوص هماهنگی بین فعالیت-های آنها با مشکل مواجه می‌کند. مهمترین شاهدی که دلالت بر تفکیک افقی درون سازمان دارد، تخصص‌گرایی و بخش‌بندی درونی سازمان است.

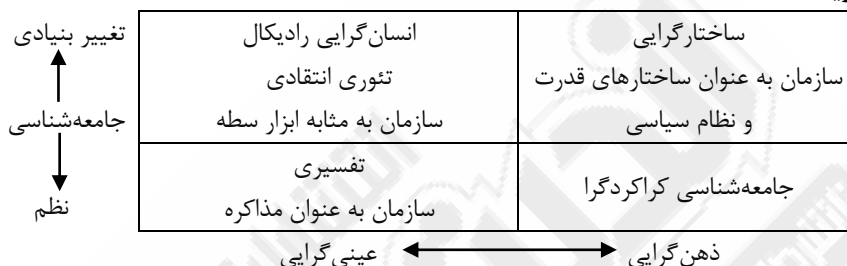
تفکیک عمودی: به عمق یا ارتفاع ساختار سازمان اشاره دارد. با افزایش سطوح سلسله مراتب سازمانی تفکیک عمودی سازمان افزایش یافته و پیچیدگی سازمانی بیشتر می‌شود. سطوح بیشتر، بین مدیریت عالی و عملیاتی سازمان عاملی است بالقوه جهت مخدوش ساختن ارتباطات که هماهنگی بین بخش‌های پرسنلی مدیریت و نظارت بر فعالیت‌های عملیاتی توسط مدیریت عالی را دشوار می‌سازد. در اینجا لازم است که عنوان شود سازمان‌هایی که تعداد کارکنان مساوی برخوردارند به همان نسبت از یک میزان تفکیک عمودی

برخوردار نيستند. سازمان‌ها با ايجاد سطوح سلسله مراتب سازمانی متعدد می‌توانند به شکل سازمان دارای ساختار بلند درآمد و یا اینکه با ايجاد سطوح سلسله مراتب سازمانی محدود به صورت سازمانی دارای ساختار تخت (مسطح) تبدیل شوند.

تفکیک جغرافیایی: که میزان پراکندگی ادارات، کارخانجات و افراد سازمان بر اساس مناطق جغرافیایی را نشان می‌دهد.

(تئوری سازمان، رابینز، ص ۸۱-۸۶)

۳- گزینه (۴)



سازمان به مثابه ابزار سطره: در این استعاره افراد احساس از خود بیگانگی دارند و از طریق ساز و کارهای مالی از منافع سازمان پیروی می‌کنند و مورد سرکوب و استثمار قرار می‌گیرند.

سازمان به عنوان نظام سیاسی: در این استعاره وجود سیستم‌های قدرت و تضاد در سازمان‌ها بخاطر وجود منافع مختلف و دستورهای متنوع منجر به بروز مسائلی در اهداف، قدرت، منافع و تعارض می‌شود.

(مبانی مدیریت و سازمان، رضائیان، ص ۸۸) (مبانی سازمان و مدیریت، مقیمی، ص ۱۴۶)

(ارائه مدل سه‌بعدی تحلیل مبانی فلسفی و زیرساخت‌های بنیادین تئوری‌های مدیریت، میرزایی اهرنجانی و امیری، ص ۱۵)

۴- گزینه (۴)

فن گوردون یا گردش تخیلی Speculative Excursion

این روش معتقد است ذهن آدمی به هنگام ابراز خلاقیت و ابتکار در یک حالت خاص روانی قرار دارد و ايجاد حالت خاص روانی منجر به ايجاد خلاقیت می‌شود. در این روش خلاقیت به کمک استعاره و تخیل، تلفیق و ترکیب در ذهن افراد انجام می‌گیرد که به آن شیوه‌ی تلفیق نامتجانس گویند. در این روش نقش رهبر جلسه و کسی که صاحب مسئله است، مهم می‌باشد. نام دیگر این روش هم‌اندیشی غیرمستقیم است که افراد دور از یکدیگر قرار دارند.

روش هم‌اندیشی مستقیم یا طوفان مغزی Brain Storming

در این روش افراد به صورت چهره به چهره و رو در روی یکدیگر قرار می‌گیرند. بر کمیت ایده‌ها و نظرات تأکید می‌شود و رهبر جلسه نقش چندان‌ی ندارد. در واقع افراد در نشست‌های رو در رو به حل مسائل و ارائه ایده می‌پردازند.

(تئوری‌های مدیریت، طبرسا، جلد اول، ص ۲۵ و ۲۶)

۵- گزینه (۲)

فان برتالانی یکی از ویژگی‌های عمده تئوری سیستم‌های عمومی را کل‌گرایی می‌داند؛ درک خصیصه‌های مربوط به یک مجموعه از طریق تجزیه کردن اجزای آن امکان‌پذیر نمی‌باشد؛ بلکه باید در قالب همان مجموعه کلی مورد شناسایی و هویت‌یابی قرار گیرند. در قالب این ویژگی، مفهوم تضایف یا هم‌افزایی مطرح می‌شود. هم‌افزایی بدان معنی است که کل بزرگتر از جمع جبری اجزاست. وقتی بخش‌های مختلف سازمان با یکدیگر کار می‌کنند؛ در مقایسه با زمانی که به صورت مستقل فعالیت دارند، تولید بیشتری خواهند داشت. هم‌افزایی انرژی فزاینده و مرکب است که ناشی از اقدامات یا همکاری‌های ترکیب‌یافته می‌باشد و باعث افزایش اثربخشی می‌شود. به عبارت دیگر شراکت تضایف‌گرایانه، نتیجه‌اش تولید بیش از جمع جبری تک‌تک شرکاست.

(مبانی سازمان و مدیریت، مقیمی، ص ۱۲۴)

۶- گزینه (۱)

نظریه پردازان مکاتب مدیریت علمی، اصول‌گرایی و روابط انسانی هنگام مطالعه سازمان اجزای آن را در نظر می‌گرفتند و بر این باور بودند که کل سازمان با مجموع اجزای آن برابر است، به همین دلیل سازمان را بر حسب اجزای آن تشریح می‌کردند در حالی که نظریه‌پردازان سیستمی بر این باور بودند که کل سازمان چیزی متفاوت با مجموع اجزای آن است و هنگام مطالعه سازمان آن را به صورت کلی در نظر می‌گیرند و ویژگی‌های اجزای آن را تلفیق می‌کنند. در واقع در مکاتب قبلی از نوعی تفکر تحلیلی تجزیه‌مدار (تقلیل-گرایی) استفاده می‌شد در حالی که نظریه‌پردازان سیستمی از نوعی تفکر ترکیبی بهره می‌گیرند. (تفکر تحلیلی بر اندیشیدن از خارج به داخل دلالت دارد در حالی که تفکر ترکیبی مبتنی بر اندیشیدن از داخل به خارج است) البته هیچ کدام از این دو شیوه ارزش دیگری را نفی نمی‌کند، ولی شناختی که با استفاده از تفکر ترکیبی در مورد کلیت یک پدیده بدست می‌آید، از طریق تفکر تحلیلی دست‌نیافتنی است. نظریه‌پردازان سیستمی، بر ضرورت اتخاذ شیوه تفکر ترکیبی اصرار دارند؛ زیرا بر این باورند که مدیریت در خلاء انجام نمی‌شود و مدیران تحت تاثیر متغیرهای سازمانی و محیطی قرار دارند و متقابلاً بر این متغیرها اثر می‌گذارند. مکتب کلاسیک یا مدیریت سنتی، اولین رویکرد رسمی به مطالعه مدیریت است. این مکتب در جستجوی مفاهیم و اصول مستحکم است که بتواند برای کار مدیریتی و ارتقاء بهره‌وری مورد استفاده قرار گیرد. نگرش کلاسیک به مدیریت، عمدتاً توجه خود را به ساختار و فعالیت‌های رسمی یا اداری و برای نیل به یک سازمان اثربخش، دارای بیشترین اهمیت است. این رویکرد به دنبال فرایند انجام کار و راه و روش درست انجام کار است. این رویکرد برای حل مسأله بر فرایند تقلیل‌گرایی تأکید دارد.

در شناخت‌شناسی و علوم تقلیل‌گرایی یا فروکاست‌گرایی به انگلیسی مفهومی است مربوط به تقلیل و فروگاهی طبیعت اشیاء و رفتار پیچیده‌ی پدیده‌ها به مجموع مؤلفه‌ها و اصول بنیادین آنها. مفهوم تقلیل‌گرایی را نخستین بار دکارت معرفی نمود. برای دکارت تمامی جهان همانند یک ماشین می‌نمود، که می‌شد با مطالعه هر یک از اجزاء و مؤلفه‌هایش به شناخت و فهم کل آن ناائل آمد.

(مبانی مدیریت و سازمان، رضائیان، ص ۶۳ و ۶۴) (مبانی سازمان و مدیریت، مقیمی، ص ۶۰)

۷-گزینه (۴)

رابطه‌ی بین متغیرهای مدیریتی و نوع ساختار سازمان در جدول زیر قابل مشاهده است؛

نوع ساختار / متغیر	مکانیستیک	ارگانیک
محیط	ثابت و مطمئن	اقتضایی
اندازه	بزرگ	کوچک
تکنولوژی	روتین و تکراری	غیرتکراری
اهداف	کارایی	اثربخشی
فرهنگ سازمانی	انسان همانند ابزار است	انسان کانون توجه است
ساختار سازمان	متمرکز	غیرمتمرکز
شیوه‌ی کنترل	اداری، مستقیم، از بالا به پایین، بوروکراتیک	کنترل از طریق ارزش‌های مشترک، بازار، غیربوروکراتیک
شیوه‌ی ارتباطات	عمودی، رسمی، از بالا به پایین	افقی، غیررسمی، چهره به چهره
نوآوری	به ندرت است	زیاد و مکرر است
روابط بین واحدها	تاکید بر روابط همکاری	تاکید بر تضاد از نوع هدایت‌شده
شیوه‌ی تصمیم‌گیری	عقلانی یا کلاسیک تصمیم‌گیری	مدل‌های مبتنی بر اجماع، شهود و اشراق
از نظر نظام برنامه‌ریزی	کوتاه‌مدت، از پیش تعیین‌شده	استراتژیک و بلندمدت
موقعیت تصمیم‌گیری	اطمینان	عدم اطمینان
نوع تصمیمات	برنامه‌ریزی‌شده، تک مرحله‌ای	برنامه‌ریزی نشده، چندمرحله‌ای

مطابق با جدول بالا، می‌توان گفت که از آنجا که ساختار سازمانی در الگوی مکانیستیک، متمرکز است و شیوه‌ی کنترل به صورت اداری، مستقیم، از بالا به پایین و بوروکراتیک است، بنابراین تفکیک مناسبی در این نوع ساختار صورت نگرفته است.
(تئوری‌های مدیریت، طبرسا، ص ۸۴)

۸-گزینه (۱)

برای طراحی ساختار سازمانی رویکردهای مختلفی وجود دارد؛

- رویکرد کلاسیک
- رویکرد وظیفه-فناوری
- رویکرد محیطی

در رویکرد کلاسیک صاحب‌نظرانی همچون تیلور، فایول و وبر بر این باور بودند که یک بهترین راه، روش و مجموعه‌ای از اصول برای خلق ساختار سازمانی که در تمام موقعیت‌ها کارآمد باشد، وجود دارد. آنها معتقدند که کاراترین و اثربخش‌ترین سازمان‌ها دارای ساختار سلسله‌مراتبی هستند که کارکنان را با استفاده از مجموعه قواعد و ضوابط عقلایی در انجام وظایفشان هدایت می‌نمایند. بر اساس ساز و کار شخصیت بوروکراتیک، اطاعت کورکورانه از رویه‌ها بوجود می‌آید و هنگام استفاده از ساز و کار وحدت هدایت، افراد برای مشارکت تمایلی ندارند، زیرا به این معناست که باید یک رئیس و یک برنامه برای یک گروه از فعالیت‌هایی که هدف مشابه دارند، وجود داشته باشد.

۹- گزینه (۳)

به سازمان‌های مجازی، سازمان‌های شبکه‌ای نیز گفته می‌شود که دارای یک هسته‌ی مرکزی هستند که مسئول برقراری ارتباط با واحدهای تأمین‌کننده خدمات اساسی واحدهای تابع سازمان است. سازمان‌های مجازی، متشکل از خوشه‌ای از عناصر مستقل از هم هستند که به صورت آزادانه با یکدیگر متصل شده‌اند تا در اطلاعات یکدیگر سهیم شوند و وظایف خود را انجام دهند. این سازمان‌ها در واقع مدیون نوآوری فنی تحت عنوان فناوری اطلاعات هستند. در واقع این سازمان‌ها با خلاقیت و نوآوری، عالم واقعی را به صورت سه‌بعدی شبیه‌سازی می‌کنند. درواقع این سازمان‌ها همان سازمان‌های حبابی هستند که هیچ‌وقت هویدا نیستند، اما کارشان را انجام می‌دهند.

(تئوری‌های مدیریت، طبرسا، ص ۴۲)

۱۰- گزینه (۲)

مکاتب فکری تفکر استراتژیک

صاحب‌نظران متعددی تلاش نمودند تا جریانات فکری تفکر استراتژیک را در قالب‌های مختلفی دسته‌بندی نمایند؛ هنری مینتزبرگ، آهل استرن و لامپل در سال ۱۹۹۸ میلادی تفکر استراتژیک را در قالب ۱۰ مکتب فکری دسته‌بندی نمودند:

مکتب برنامه ریزی، مکتب موضع یابی، مکتب کارآفرینانه، مکتب شناختی، مکتب یادگیری، مکتب قدرت، مکتب فرهنگی، مکتب محیطی، مکتب پیکره‌بندی و مکتب طراحی یکی از مکاتب فکری مهم در تفکر استراتژیک، مکتب کارآفرینانه است. با ظهور مکتب کارآفرینانه، موج جدید به سوی رویکرد توصیفی آغاز می‌گردد که به دنبال درک فرآیند شکل‌گیری استراتژی است. مکتب کارآفرینانه نه تنها بر فرآیند شکل‌گیری استراتژی بوسیله‌ی یک رهبر تنها تمرکز دارد، بلکه بر ذاتی و غیراکتسابی بودن حالت‌ها و فرایندهای ذهنی (شهود، قضاوت، حکمت، تجربه، بینش) تأکید می‌ورزد. مینتزبرگ و همکارانش از این مکتب با عنوان "سوار بر فیل" نام می‌برند. کلیدی‌ترین مفهوم این مکتب "بصیرت" است که شامل بازنمایی ذهنی استراتژی می‌باشد که در سر رهبر خلق و پرورانده می‌شود. اقتصاددانانی همچون شومپتر با طرح مباحثی همچون تخریب خلاقانه و کارآفرینی، به عنوان موتور محرکه توسعه، از پایه‌گذاران این مکتب فکری هستند. (مبانی سازمان و مدیریت، مقیمی، ص ۳۰۲)

۱۱- گزینه (۴)

مطابق با تئوری سیکل زندگی سازمان (چرخه‌ی عمر) سازمان‌ها در مراحل مختلف عمر قرار می‌گیرند و از سوی مدیران یک نقش به‌عنوان نقش غالب مطرح می‌شود؛ از نظر آدیزس مدیران ۴ نقش را باید ایفا کنند:

۱. تولیدی (producer): از مدیر انتظار می‌رود محصول و خروجی داشته باشد.
۲. اداری (Administrator): از مدیر انتظار می‌رود سیستم را اداره کند (استخدام و آموزش، پرداخت حقوق و دستمزد و ناظر بر ایفای نقش اداری است).
۳. نوآوری و کارآفرینی (Entrepreneur): از مدیر انتظار می‌رود ایده‌های نو را مطرح کند، نوآوری و خلاقیت داشته باشد.

۴. ترکیبی (Integration): در این نقش از مدیر انتظار می‌رود تا بتواند عوامل سازمان را به صورت منطقی با یکدیگر هماهنگ سازد. نقش ترکیبی مدیر غیر قابل تفویض است و در واقع عدم ایفای نقش ترکیبی، مدیر تبدیل به فردی سوداگر، بحران‌آفرین و بیش از حد مقرراتی تبدیل خواهد کرد. آدیزس برای اداره موثر هر سازمان، اهتمام مدیر به ایفای نقش‌های چهارگانه زیر را هر کدام با یکی از خرده سیستم‌های «سیستم اجتماعی» در ارتباط می‌باشند را لازم می‌داند:

نام نقش	خرده سیستم مربوطه	وظیفه مدیر
۱- تولیدی	فن آوری - اقتصادی	باید نتایجی برابر با رقیب یا بهتر از آن کسب کند.
۲- اجرایی	اداری - ساختاری	برنامه زمان بندی شده ای باید تهیه کند و به ایجاد هماهنگی، اعمال کنترل و برقراری انضباط بپردازد.
۳- ابداعی	اطلاعاتی - تصمیم گیری	مدیر باید با بهره گیری از قدرت تشخیص و نوآوری، تصحیح و تغییر اهداف و ویژگی های نظام اجرایی موجود اقدامی صورت دهد.
۴- ترکیبی یا تلفیقی یا یگانه سازی	انسانی - اجتماعی	راهبردها و استراتژی های فردی را به راهبرد گروهی، مخاطرات فردی را به مخاطرات گروهی، اهداف و ابتکارات فردی را به اهداف و ابتکارات گروهی تبدیل کند.

(مبانی سازمان و مدیریت، رضایان، ص ۷۵) / (تئوری‌های، طبرسا، ص ۸۸)

۱۲- گزینه (۲)

ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه ناهایت و گوشال عبارتند از:

۱. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی:
این بعد الگوی کلی روابطی که در سازمان‌ها یافت می‌شود را در نظر می‌گیرد. بدین معنا که این بعد، میزان ارتباطی که افراد با یکدیگر در سازمان برقرار می‌کنند را در بر می‌گیرد. این بعد شامل پیوندهای موجود در شبکه، شکل و ترکیب شبکه و تناسب سازمانی می‌شود.
- ۲- بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی:
این بعد ماهیت روابط در یک سازمان را در بر می‌گیرد. به عبارتی دیگر، در حالی که بعد ساختاری بر این امر متمرکز می‌گردد که آیا کارکنان در یک سازمان، با هم در ارتباط هستند یا خیر، بعد ارتباطی بر ماهیت و کیفیت این ارتباطات متمرکز می‌گردد. این بعد شامل اعتماد، هنجارها، تعهدات و هویت می‌شود. وفاداری مشتریان و اعتمادی که میان سازمان و تأمین‌کنندگان وجود دارد، بیانگر این نوع سرمایه اجتماعی است.
- ۳- بعد شناختی سرمایه اجتماعی:
این بعد در بر گیرنده میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی، در یک دیدگاه یا درک مشترک میان آنها است و مانند بعد ارتباطی به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان می‌پردازد و شامل زبان و کدهای مشترک و روایت‌های مشترک می‌گردد.

(تئوری‌های مدیریت، طبرسا، فصل مدیریت دانش)

۱۳- گزینه (۱)

روش جانسنینی یکی از روش‌های پیش‌بینی با استفاده از فرمول‌های ریاضی برای پیش‌بینی اینکه چگونه، چه‌وقت و تحت چه شرایطی محصول یا تکنولوژی جدید جایگزین محصول یا تکنولوژی امروزی خواهد شد،

استفاده می‌شود. در این روش علاوه بر تهیه فهرست تکنولوژی‌های موجود، فهرست تکنولوژی‌های بالقوه به طور جداگانه به منظور تعیین ردیف و توالی جانشینی تهیه می‌شود تا مشخص شود که چه تکنولوژی‌هایی به چه ترتیبی قرار خواهند گرفت.

۱۴- گزینه (۴)

مطابق با مدل رشد سازمان از دیدگاه گرینر، در اولین مرحله، رشد از طریق خلاقیت صورت می‌پذیرد و موجب بوجود آمدن بحران رهبری می‌شود. در ابتدا مدیر جدید و افراد پرنفوذ سازمان برای مقابله با بحران رهبری، به شیوه‌های خلاقانه، خط‌مشی‌هایی را برای اداره سازمان اتخاذ می‌کنند؛ در این مرحله رفتار با سرپرستان سطح عملیاتی جنبه دستوری دارد، ولی با افزایش سطح تجربه مدیران سطح عملیاتی تقاضای استقلال بیشتری خواهند داشت، بطوری که سرانجام بحران استقلال پیش می‌آید و مدیر با افزایش اختیارات آنها، رشد سازمان را تداوم می‌بخشد؛ در نتیجه ساختار سازمانی گرایش به غیرمتمرکز شدن پیدا می‌کند؛ بطوری که پس از مدتی مدیران سطوح عالی متوجه می‌شوند که بتدریج کنترل بسیاری از عملیات سازمان را از دست داده‌اند؛ به این ترتیب بحران کنترل جلوه‌گر می‌شود. راه‌حل مؤثر برای بحران کنترل، ایجاد هماهنگی است؛ این امر از طریق وضع خط‌مشی در زمینه‌های گوناگون امکان‌پذیر است. زیرا بازگشت به سیستم متمرکز در میان افراد بهره‌مند شده از آزادی عمل، نوعی انزجار و تنفر ایجاد می‌کند. پس از مدتی با تاکید بر تنظیم خط‌مشی‌ها و ابلاغ آنها به صورت دستورالعمل و بخشنامه بحران «رعایت افراطی تشریفات اداری» پیش می‌آید. این بحران هنگامی رخ می‌دهد که سازمان بیش از حد بزرگ و پیچیده شود بطوری که اداره کردن آن از طریق برنامه‌های رسمی و خشک دشوار گردد. علاج بحران تشریفات زاید اداری، افزایش روحیه همکاری است که از طریق تشکیل تیم‌ها و تاکید ماهرانه بر وجوه اشتراک افراد متفاوت صورت می‌پذیرد. به این ترتیب فراگرد کنترل اجتماعی و خودکنترلی جای کنترل رسمی را می‌گیرد.

(مبانی سازمان و مدیریت، رضائیان، ص ۱۲ تا ۱۴)

۱۵- گزینه (۱)

وودوارد سه نوع تکنولوژی را پیشنهاد کرد که بر حسب وظایفی که هر واحد سازمانی آنها را انجام می‌دهد، شناخته می‌شوند:

- تکنولوژی پیوسته مستمر یا دارای وابستگی متوالی
- تکنولوژی سفارشی
- تکنولوژی تولید انبوه

اگر وظایف یا عملیات بطور متوالی با هم وابستگی متقابل داشته باشند، وودوارد آنها را پیوسته مستمر می‌نامد. این تکنولوژی بوسیله یک سلسله مراحل تکراری پیوسته شناخته می‌شوند. خطوط تولید شرکت‌هایی که دارای تولید انبوه هستند، مثال‌هایی از این تکنولوژی هستند. چون فناوری‌های پیوسته مستمر نیاز به کارایی و هماهنگی و همچنین وابستگی‌های متوالی متقابل بین فعالیت‌ها دارند، لذا عدم اطمینان عمده‌ای که مدیریت با آن مواجه است مربوط به نهاده‌ها و ستاده‌ها می‌باشد. برای مثال جذب مواد اولیه یا فروش کالا و محصولات توجه فوق‌العاده‌ای می‌طلبند. در نتیجه مدیریت تمایل دارد که بوسیله کنترل نهاده‌ها و ستاده‌ها به این عدم اطمینان محیطی پاسخ دهند.

(تئوری سازمان، رابینز، ص ۱۶۳ تا ۱۶۵)

۱۶- گزینه (۳)

مدل ویژگی‌های شغل دارای شاخص‌های کلیدی زیر است:

۱. تنوع مهارت‌ها: یک شغل نیاز به تنوع مختلفی از فعالیت‌ها دارد. و این سوالات در رابطه با تنوع مهارت‌ها مطرح می‌شود: درجه تنوع فعالیت‌های شغلی چقدر است؟ مهارت‌های فیزیکی، کتبی، کلامی و مورد نیاز چه هستند؟ آیا متصدی شغل فرصت استفاده از این مهارت‌ها را دارد؟
۲. هویت شغل: چه محصولی را متصدی شغل تولید می‌کند؟ آیا در تولید محصول از ابتدا تا انتها دخالت دارد؟ اگر از ابتدا تا انتها دخالت ندارد، پس در چه مرحله‌ای دخالت دارد؟
۳. اهمیت شغل: میزان تاثیر شغل بر روی کار و زندگی افراد دیگر چقدر است؟ محصول چه اهمیتی دارد؟ نقش متصدی شغل در تولید محصول چقدر مهم بوده است؟ اگر متصدی شغل کنار گذاشته شود، محصول چقدر از مرغوبیتش کاسته می‌شود؟
۴. استقلال شغل: متصدی شغل تا چه اندازه در انجام کار دارای استقلال است؟ آیا متصدی از یک برنامه دقیق و مشخص پیروی می‌کند؟ میزان سرپرستی دقیق بر کار متصدی چگونه است؟
۵. بازخور شغل: آیا متصدی بازخور مستمر و منظمی از سرپرست خود دریافت می‌کند؟ از همکاران چطور؟ از مشتریان چطور؟ بازخور درونی فرد از انجام کار چگونه است؟

ویژگی‌های کلیدی	حالات روانی	نتایج
تنوع مهارت هویت کار اهمیت کار	معنی‌دار بودن کار	غیبت کمتر ترک خدمت کمتر
استقلال شغل	پاسخگویی بخاطر نتایج کار	رضایت بالاتر
بازخور شغل	دانستن نتایج واقعی فعالیت‌های کاری	انگیزه بیشتر کیفیت بیشتر در عملکرد کاری

(مبانی سازمان و مدیریت، مقیمی، ص ۳۸۲)

اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام

- ۱- در مبانی برنامه‌ریزی مدیریت اسلامی احکام حکومتی «به مثابه چه نوع برنامه‌ای همتاسازی می‌شود؟
- (۱) برنامه‌های اجرایی و سازمانی
(۲) برنامه‌های استراتژیک
(۳) برنامه‌های تاکتیکی
(۴) برنامه‌های عملیاتی
- ۲- براساس آیات و روایات مطرح شده در موضوع سازمان‌شناسی از منظر اسلام، «مدینه فاضله» و امت وسطا» به ترتیب، با کدام گزینه قرابت معنایی دارند؟
- (۱) سازمان کارآمد، سازمان آخرت‌گرا
(۲) سازمان آخرت‌گرا، حیات طیبه
(۳) حیات طیبه، سازمان کارآمد
(۴) سازمان توحیدی، سازمان آخرت‌گرا
- ۳- آیه ۱۳۹ سوره مبارکه آل عمران «وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ» و سستی مکنید و اندوهگین مباشید که شما برترید، اگر مؤمن باشید»، بیانگر کدام روش مدیریت استرس است؟
- (۱) تقویت قلب سلیم
(۲) تمرکز ذهنی بر داشته‌ها
(۳) تأکید بر مرکز کنترل درونی
(۴) تأکید بر مرکز کنترل بیرونی
- ۴- مفهوم شناختن یا شناساندن چیزی به طریق آثار، اشاره به کدام روش معرفت‌شناسی دارد؟
- (۱) حکمت
(۲) مجادله
(۳) استقرا
(۴) موعظه
- ۵- هدف‌داربودن، هدایتگری، عبرت‌آموزی، بیان سنت‌های الهی و حقیقی‌بودن، مشخصه‌های کدام شیوه آموزشی و توسعه منابع انسانی قرآن کریم است؟
- (۱) تمثیل
(۲) مورد کاوی
(۳) داستان‌گویی
(۴) استعاره
- ۶- کدام مفهوم در سبک رهبری ناصحانه مطرح می‌شود؟
- (۱) مدیریت بی‌منت
(۲) رابطه اُتوت و بُتوت
(۳) ساختار ایدئولوژیک
(۴) مراقبه و محاسبه ملت
- ۷- حضرت امام علی (ع) خطاب به مالک اشتر چه نوع مدیریتی را در مقوله و سبک مدیریت مراودهای مهم تلقی می‌کند؟
- (۱) مدیریت اعتدالی
(۲) رهبری خدمتگزار
(۳) مدیریت بی‌منت
(۴) مدیریت صورانه
- ۸- از دیدگاه امام صادق (ع)، کدام ویژگی فرمانروا، منجر به ایجاد وحدت میان خواص و عوام می‌گردد؟
- (۱) احسان و انصاف
(۲) انتخاب نیک‌مردان برای امور مردم
(۳) تأمین مرزها و رسیدگی به شکایات
(۴) مهربانی و بخشندگی

۹- این فرمایش امام علی (ع) که «پس آرزوهای سپاهیان را برآور و همواره از آنان تمجید نموده و کارهای مهمی را که انجام داده‌اند، برشمار»، بیانگر کدام سطح نیازها در سازمان آخرت‌گرا است؟

(۱) عقلانی (۲) مدنی (۳) الهی (۴) طبیعی

۱۰- فرمایش حضرت امیرالمؤمنین (ع) درباره علل سقوط دولت‌ها یعنی مقدم داشتن فرومایگان و مؤخرداشتن فرزندان به چه باز می‌گردد؟

(۱) فقدان نظام شایسته‌سالاری (۲) شخصیت نامطلوب مدیر

(۳) توجه به امور جزئی (۴) مدیریت غیرارزشی

۱۱- بالاترین روشی که در مدیریت اسلامی می‌تواند تبیین مسائل جهان‌بینی را بر عهده گیرد، کدام است؟

(۱) روش تقلی (۲) شهود عارفانه (۳) روش عقلی (۴) شواهد روایی

۱۲- کدام اصل، برای تدوین برنامه‌ها و اجرای آنها در سطوح فردی و سازمانی نشانگر «روحیه تقدیرگرایی» است؟

(۱) همسویی (۲) انعطاف (۳) پیش‌بینی (۴) مشیت