

بانک سؤالات آزمون دکتری

مدیریت صنعتی ۹۰ تا ۱۴۰۵

- همراه با پاسخ‌های کاملاً تشریحی با رفرنس‌دهی به منابع مرجع
- ارائه نکات طلایی و آزمونی در پاسخنامه تشریحی

- ❖ آمار و کاربرد آن در مدیریت
- ❖ مبانی سازمان و مدیریت
- ❖ اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام
- ❖ تحقیق در عملیات پیشرفته
- ❖ مدیریت تولید و عملیات پیشرفته
- ❖ زبان عمومی و تخصصی

مؤلفین:

دکتر محمد کشاورز (دکتری مدیریت دولتی)

میلاد خسروی

انتشارات اندیشه ارشد

سرشناسه : کشاورز، محمد، ۱۳۷۱-
عنوان و نام پدیدآور : بانک سوالات آزمون دکتری مدیریت صنعتی ۹۰ تا ۱۴۰۵.../ مولفین محمد کشاورز، میلاد خسروی.
مشخصات نشر : تهران: اندیشه ارشد، ۱۴۰۵.
مشخصات ظاهری : [۶۷۳] ص.
شابک : 978-622-401-143-5
وضعیت فهرست نویسی : فیپا
موضوع : مدیریت صنعتی -- آزمون‌ها و تمرین‌ها (عالی)
Industrial management -- Examinations, questions, etc. (Higher)
مدیریت صنعتی -- راهنمای آموزشی (عالی)
Industrial management -- Study and teaching (Higher)
دانشگاه‌ها و مدارس عالی -- ایران -- آزمون‌ها
Universities and colleges --Iran -- Examinations
آزمون دوره‌های تحصیلات تکمیلی -- ایران
Iran -- Graduate Record Examination
شناسه افزوده : خسروی، میلاد، ۱۳۷۶-
رده بندی کنگره : HD۳۷ /ف۲
رده بندی دیویی : ۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی : ۱۰۵۲۵۸۳۳
اطلاعات رکورد کتابشناسی : فیپا

انتشارات اندیشه ارشد

نام کتاب : بانک سؤالات آزمون دکتری مدیریت صنعتی ۹۰ تا ۱۴۰۵
مؤلف : دکتر محمد کشاورز، میلاد خسروی
حروفچینی و صفحه‌آرایی : واحد تایپ و صفحه‌آرایی انتشارات اندیشه ارشد
نوبت چاپ : اول - ۱۴۰۵
تیراژ : ۵۰۰ نسخه

قیمت :

شماره استاندارد بین‌المللی کتاب (شابک): ۵-۱۴۳-۴۰۱-۶۲۲-۹۷۸
International Standard Book Number(ISBN) :978-622-401-143 -5

مرکز پخش: میدان انقلاب – خیابان وحیدنظری – بین دوازده فروردین و منیری جاوید – پلاک ۱۳۰- طبقه اول واحد ۲
تلفن: ۶۶۹۷۹۲۳۴-۶۶۹۷۹۲۲۷

خرید اینترنتی کتاب با تخفیف ویژه از سایت:
WWW.Amozeshportal.ir

هرگونه الگوبرداری از سبک و سیاق، تکثیر و یا چاپ (حتی عرضه در فضای مجازی) کل یا قسمتی از کتاب‌های انتشارات ارشد بدون اجازه کتبی ناشر شرعاً حرام و قانوناً ممنوع می‌باشد و متخلف براساس قانون حمایت حقوق مولفان و مصنفان و هنرمندان و قانون ترجمه و تکثیر کتب و نشریات و آثار صوتی تحت پیگرد شدید قانونی قرار خواهد گرفت.
تلفن واحد حقوقی : ۶۶۹۷۹۲۳۴-۶۶۹۷۹۲۲۷

فهرست

آزمون دکتری سال ۱۳۹۰

سؤالات آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۰ ۱۰

پاسخنامه دکتری آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۰ ۱۲

سؤالات مبانی مدیریت و سازمان ۱۳۹۰ ۱۴

پاسخنامه دکتری مبانی مدیریت و سازمان ۱۳۹۰ ۱۸

آزمون دکتری سال ۱۳۹۱

سؤالات آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۱ ۳۰

پاسخنامه دکتری آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۱ ۳۳

سؤالات مبانی مدیریت و سازمان ۱۳۹۱ ۳۷

پاسخنامه دکتری مبانی مدیریت و سازمان ۱۳۹۱ ۴۳

آزمون دکتری سال ۱۳۹۲

سؤالات آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۲ ۵۶

پاسخنامه دکتری آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۲ ۵۷

سؤالات مبانی مدیریت و سازمان ۱۳۹۲ ۵۹

پاسخنامه دکتری مبانی مدیریت و سازمان ۱۳۹۲ ۶۵

آزمون دکتری سال ۱۳۹۳

سؤالات آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۳ ۸۶

پاسخنامه دکتری آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۳ ۸۸

سؤالات مبانی مدیریت و سازمان ۱۳۹۳ ۹۱

پاسخنامه دکتری مبانی مدیریت و سازمان ۱۳۹۳ ۹۹

آزمون دکتری سال ۱۳۹۴

آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۴ ۱۲۴

پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۴ ۱۲۶

مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۴ ۱۲۹

پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۴ ۱۳۷

آزمون دکتری سال ۱۳۹۵

آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۵	۱۶۲
پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۵	۱۶۵
مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۵	۱۶۹
پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۵	۱۷۲
اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۵	۱۸۰
پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام۱۳۹۵	۱۸۴

آزمون دکتری سال ۱۳۹۶

آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۶	۱۹۴
پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۶	۱۹۶
مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۶	۱۹۹
پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۶	۲۰۱
اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۶	۲۰۶
پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام۱۳۹۶	۲۰۸
تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۳۹۶	۲۱۲
پاسخنامه تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۳۹۶	۲۱۹
مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۳۹۶	۲۳۱
پاسخنامه مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۳۹۶	۲۳۶

آزمون دکتری سال ۱۳۹۷

آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۷	۲۴۸
پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۷	۲۵۲
مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۷	۲۵۷
پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۷	۲۵۹
اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۷	۲۶۴
پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام۱۳۹۷	۲۶۶
تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۳۹۷	۲۷۱
پاسخنامه تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۳۹۷	۲۷۸
مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۳۹۷	۲۸۷
پاسخنامه مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۳۹۷	۲۹۱

آزمون دکتری سال ۱۳۹۸

آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۸ ۲۹۸
پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۸ ۳۰۱
مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۸ ۳۰۴
پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۸ ۳۰۶
اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۸ ۳۱۴
پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام۱۳۹۸ ۳۱۶
تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۳۹۸ ۳۲۲
} پاسخنامه تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۳۹۸ ۳۲۸
مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۳۹۸ ۳۳۳
پاسخنامه مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۳۹۸ ۳۳۷

آزمون دکتری سال ۱۳۹۹

آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۹ ۳۴۶
پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۹ ۳۴۹
مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۹ ۳۵۳
پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۹ ۳۵۵
اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۹ ۳۶۳
پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام۱۳۹۹ ۳۶۵
تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۳۹۹ ۳۶۹
} پاسخنامه تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۳۹۹ ۳۷۶
مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۳۹۹ ۳۷۷
پاسخنامه مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۳۹۹ ۳۸۱

آزمون دکتری سال ۱۴۰۰

آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۰ ۳۸۴
پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۰ ۳۸۷
مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۰ ۳۹۱
پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۰ ۳۹۳
اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۰ ۳۹۷
پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام۱۴۰۰ ۳۹۹

تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۴۰۰ ۴۰۳
} پاسخنامه تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۴۰۰ ۴۰۹
مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۴۰۰ ۴۱۰
پاسخنامه مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۴۰۰ ۴۱۳

آزمون دکتری سال ۱۴۰۱

آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۱ ۴۱۶
پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۱ ۴۱۹
مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۱ ۴۲۳
پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۱ ۴۳۵
اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۱ ۴۳۴
پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام۱۴۰۱ ۴۳۶
تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۴۰۱ ۴۴۰
پاسخنامه تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۴۰۱ ۴۴۵
مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۴۰۱ ۴۴۶
پاسخنامه مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۴۰۱ ۴۴۹

آزمون دکتری سال ۱۴۰۲

آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۲ ۴۵۲
پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۲ ۴۵۵
مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۲ ۴۵۸
پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۲ ۴۶۱
اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۲ ۴۶۹
پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام۱۴۰۲ ۴۷۱
تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۴۰۲ ۴۷۴
پاسخنامه تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۴۰۲ ۴۸۰
مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۴۰۲ ۴۸۱
پاسخنامه مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۴۰۲ ۴۸۴

آزمون دکتری سال ۱۴۰۳

آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۳ ۴۸۶
مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۳ ۴۹۱
پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۳ ۴۹۳
اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۳ ۵۰۲
پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام۱۴۰۳ ۵۰۴
تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۴۰۳ ۵۱۲
} پاسخنامه تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۴۰۳ ۵۱۸
مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۴۰۳ ۵۱۹
پاسخنامه مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۴۰۳ ۵۲۳

آزمون دکتری سال ۱۴۰۴

آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۴ ۵۲۶
پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۴ ۵۲۸
مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۴ ۵۳۱
پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۴ ۵۳۳
اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۴ ۵۴۲
پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام۱۴۰۴ ۵۴۴
تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۴۰۴ ۵۴۹
} پاسخنامه تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۴۰۴ ۵۵۶
مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۴۰۴ ۵۵۷
پاسخنامه مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۴۰۴ ۵۶۱

آزمون دکتری سال ۱۴۰۵

آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۵ ۵۶۴
پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۵ ۵۶۶
مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۵ ۵۶
پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۵ ۵۷۰
اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۵ ۵۸۲
پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۵ ۵۸۵
تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۴۰۵ ۵۹۱

پاسخنامه تحقیق در عملیات پیشرفته ۱۴۰۵ ۵۹۹
مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۴۰۵ ۶۰۰
پاسخنامه مدیریت تولید و عملیات پیشرفته ۱۴۰۵ ۶۰۴

آزمون زبان انگلیسی دکتری

سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۰ ۶۰۶
پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۰ ۶۱۱
سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۱ ۶۱۷
پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۱ ۶۲۲
سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۲ ۶۲۸
پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۲ ۶۳۳
سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۳ ۶۳۹
پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۳ ۶۴۶
سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۴ ۶۵۳
پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۴ ۶۵۹
سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۵ ۶۶۷
پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۵ ۶۷۳

مـجـمـوعه سوالات وپاسـخنامه

مـدیـریـت صنعتی

آزمون دکتری سال ۱۳۹۰(با پاسخ های کاملاً تشریحی)

دکتری

۱۳۹۰

آمار و کاربرد آن در مدیریت

۱- در آزمون معنی داری F مشاهده شده سطح معنی داری $sig = ۰/۰۰۱$ بدست آمده است . در این رابطه کدام عبارت درست است ؟

۱) $H_۰$ را باید رد کرد
۲) $H_۱$ را باید رد کرد
۳) $H_۰$ را نباید رد کرد
۴) نمیتوان گفت باید مقدار F بحرانی را نیز داشته باشیم .

۲- احتمال رد یک $H_۰$ غلط چه نام دارد ؟

۱) خطای نوع اول
۲) خطای نوع دوم
۳) توان آزمون
۴) خطای تصمیم گیری

۳- آزمون مقایسه ی دو نسبت مستقل دارای کدام یک از توزیع ها است ؟

۱) کجی
۲) دو جمله ای
۳) نرمال
۴) تقریب نرمال

۴- کدامیک از موارد ، حداقل احتمال وقوع بصورت شانسی را دارد ؟

۱) $z = ۰$
۲) $z = ۲$
۳) $z = ۲/۵۸$
۴) $z = -۳$

۵- اگر در یک توزیع ، فراوانی ها را در عدد ثابتی ضرب کنیم ، چه تغییری در میانگین اتفاق می افتد ؟

۱) تغییر می‌کند
۲) تغییر نمی‌کند
۳) افزایش می‌یابد
۴) کاهش می‌یابد

۶- اگر در یک آزمون ۱۰۰ سوالی از نوع صحیح و غلط همه افراد بصورت تصادفی به سوالات پاسخ دهند ، تقریبا چند درصد آن ها نمره ۶۵ یا بالاتر را کسب میکنند ؟

۱) ۰/۹۹
۲) ۰/۶۵
۳) ۰/۳۵
۴) ۰/۰۱

۷- کدام مورد دلیل تبدیل r به Z_r است ؟

۱) دقیق بودن توزیع نمرات z
۲) نرمال نبودن توزیع r در $\rho \neq ۰$
۳) نرمال نبودن توزیع r در $\rho = ۰$
۴) توان نداشتن آزمون t برای بررسی فرض صفر $\rho = ۰$

۸- با یکسان در نظر گرفتن سایر شرایط ، احتمال خطای نوع دوم در کدامیک از موارد کمتر است ؟

۱) $\alpha = ۰/۰۰۱$
۲) $\alpha = ۰/۰۵$
۳) $\alpha = ۰/۰۱$
۴) $\alpha = ۰/۱$

۹- با یکسان در نظر گرفتن سایر شرایط ، اگر n دوبرابر شود چه تغییری در واریانس خطای میانگین رخ میدهد ؟

۱) نصف می‌شود
۲) دو برابر می‌شود
۳) n برابر می‌شود
۴) تغییری نمی‌کند

۱۰- انحراف استاندارد توزیع نمونه گیری چه نام دارد ؟

۱) خطای آزمون
۲) واریانس جامعه
۳) خطای استاندارد
۴) انحراف استاندارد جامعه

۱۱- در رگرسیون چند متغیری ، هم خطی میان متغیرهای مستقل باعث میشود که :

۱) دقت پیش بینی ها افزایش یابد
۲) خطای استاندارد ضرایب بتا افزایش یابد
۳) مدلسازی متغیر وابسته تسهیل شود
۴) واریانس متغیر وابسته در دو انتها زیاد شود

۱-گزینه (۱)

با توجه به تعریف $P-Value$ داریم:

$$\begin{cases} P-Value < \alpha \rightarrow H_0 \text{ jn} \\ P-Value \geq \alpha \rightarrow H_0 \text{ ¸TÎoÄmQ} \end{cases}$$

در این سؤال مقدار $P-Value$ برابر با ۰/۰۰۱ می‌باشد و چون از هرای (۰/۱، ۰/۰۵، ۰/۰۱) کوچک‌تر می‌باشد پس فرض H_0 رد می‌شود

۲-گزینه (۳)

احتمال رد یک H_0 غلط در واقع یک تصمیم درست می‌باشد که «توان آزمون» نام دارد.

۳-گزینه (۴)

آزمون مقایسه دو نسبت مستقل در نمونه‌های بزرگ از دو جامعه دوجمله‌ای دارای تقریب نرمال است. این آزمون برای مقایسه نسبی از افراد که دارای ویژگی مشخص هستند در دو جامعهٔ متفاوت استفاده می‌شود.

۴-گزینه (۴)

دامنهٔ انحرافات در توزیع نرمال نهایتاً تا ۳ انحراف دیده می‌شود. بنابراین در $Z = -3$ کم‌ترین احتمال را داریم.

۵-گزینه (۲)

چون در فرمول میانگین، فراوانی داده‌ها هم در صورت و هم در مخرج وجود دارد بنابراین اگر آن را در عدد ثابت ضرب کنیم، میانگین تغییری نمی‌کند.

$$\mu = \frac{\Sigma f_i x_i}{\Sigma f_i} \xrightarrow{\times T} \frac{\Sigma t f_i x_i}{\Sigma t f_i} = \frac{\Sigma f_i x_i}{\Sigma f_i} = \mu$$

۶-گزینه (۴)

پاسخگویی تصادفی به هر سؤال از نوع صحیح و غلط یک توزیع فرمولی با احتمال $\frac{1}{2}$ می‌باشد. حال اگر $n = 100$ باشد توزیع دوجمله‌ای می‌شود ولی چون حجم نمونه بزرگ است و مقدار np از ۵ بزرگ‌تر می‌شود برای همین از توزیع نرمال استفاده می‌کنیم:

x: تعداد جواب‌های درست

$$\begin{cases} \mu = np = 100 \times \frac{1}{2} = 50 \\ \alpha^2 = npq = 25 \rightarrow \alpha = 5 \end{cases}$$

$$P(x \geq 65) = P(z \geq \frac{65-50}{5}) = P(z \geq 3) \overset{\times 100}{\simeq} 0/01$$

۷-گزینه (۳)

برای آزمون $\begin{cases} H_0 : P = 0 \\ H_1 : P \neq 0 \end{cases}$، آماره t به صورت زیر است:

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

اگر بخواهیم r را به $Z_r = \frac{1}{2}\ln\frac{1+r}{1-r}$ تبدیل کنیم، از آماره z به صورت زیر استفاده می‌کنیم:

$$z = \frac{z_r - E(z_r)}{\frac{1}{\sqrt{n-3}}}$$

۸-گزینه (۴)

چون بین خطای نوع اول (α) و خطای نوع دوم (β) رابطهٔ عکس وجود دارد، پس برای کاهش مقدار β باید α را افزایش داده و حداکثر کنیم.

۹-گزینه (۱)

اگر یک جامعه نامعلوم با واریانس α_x^2 داشته باشیم، بعد از انتخاب یک نمونه n تایی از رابطهٔ $\frac{\alpha^2}{x} = \frac{\alpha_x^2}{h}$ برای محاسبهٔ واریانس میانگین نمونه استفاده می‌کنیم، اگر نمونه را دو برابر کنیم واریانس خطای میانگین نمونه نصف می‌شود.

۱۰-گزینه (۳)

خطای استاندارد یعنی انحراف معیار یک توزیع نمونه‌گیری آماری که برای تخمین انحراف معیار به دست آمده از نمونه کاربرد دارد.

۱۱-گزینه (۲)

نتایج هم‌خطی متغیرهای مستقل عبارت است از:

۱- هنگامی که همبستگی شدید بین متغیرهای مستقل وجود داشته باشد، کواریناس و واریانس ضرایب بتا در معادله بزرگ‌تر برآورد خواهد شد.

۲- در خطی چون اطلاعات مستقل در مورد هر یک از متغیرهای مستقل وجود ندارد، پس نمی‌توان اثرات جزئی متغیرهای مذکور روی متغیر وابسته را برآورد کرد.

۳- اگر همخطی شدید باشد، پیش بینی غیرقابل اعتماد خواهد بود.

دکتری

۱۳۹۰

مبانی سازمان و مدیریت

۱- کدام سیستم کنترلی همانند ترمز عمل می‌کند و برای چه محیطی مناسب است؟

۱) تعاملی- متلاطم ۲)تحدیدی- پویا

۳) تشخیصی- پایدار ۴) ارزشی – نسبتاً پایدار

۲- بکارگیری کدام نظریه قابلیت اعتماد به افراد و سازمان‌ها را افزایش می‌دهد؟ چرا؟

۱) وضعیتی/ خاص‌بودن ۲) سیستمی/ جامعیت داشتن

۳) بوروکراسی/ قابل پیش‌بینی کردن رفتار ۴) نیازهای انسانی/افزایش شناخت داشتن

۳- نظریه‌پردازان کدام مکتب‌ها، هنگام مطالعه سازمان اجزاء آن را در نظر می‌گرفتند و کل سازمان را با مجموعه اجزای آن برابر می‌دانستند؟

۱) اصول‌گرایی، سیستمی، مدیریت علمی ۲) مدیریت علمی، سیستمی، روابط انسانی

۳) روابط انسانی، سیستمی، اصول‌گرایی ۴) مدیریت علمی، اصول‌گرایی، روابط انسانی

۴- کدام نظریه‌های سازمان بر تأثیر «بازخور حاصل از ارزیابی» بر سیستم‌های سازمان تأکید دارند؟

۱) نظریه X و نظریه Y ۲) نظریه شناختی، نظریه اکتسابی

۳) نظریه اقتضایی و نظریه وضعیتی ۴) نظریه آشوب و نظریه یادگیری سازمانی

۵- نظریه اقتضایی در مدیریت بیان می‌دارد که؛

۱)هر وضعیت، کاملاً منحصر به فرد است.

۲) سازمان همچون اسیری در چنگال محیط است.

۳)همه‌ی چیزها از سیستم‌های دارای ویژگی‌های مشترک ساخته شده‌اند.

۴) مجموعه روابط میان فنون مدیریت و وضعیت‌های گوناگون قابل طبقه‌بندی است.

۶- یکی از ویژگی‌های سازمان‌های کمال (تعالی) یافته آن است که؛

۱) به عمل تعصب نشان نمی‌دهند. ۲) به‌طور شفاف و ارزشی برخورد نمی‌کنند.

۳) با استفاده از افراد بهره‌وری را افزایش می‌دهند ۴) میان انعطاف و عدم انعطاف تعادل برقرار نمی‌کنند.

۷- یکی از توانایی‌های ذهنی افرادخلاق آن است که؛

۱) که نسبت به مسائل حساسیت ندارند.

۲) به‌جای کلمه‌ها به تصاویر ذهنی می‌اندیشند.

۳) در برقراری ارتباط سیال میان چیزها انعطاف ندارند.

۴) اطلاعات گوناگون را تلفیق کرده و به نحو نامناسبی مورد استفاده قرار می‌دهند.

۸- برای مدیریت بحران از چه سبک‌های مدیریتی باید استفاده کرد؟

۱) دستوری/ تفویضی ۲) مشارکتی/ ترغیبی

۳) تشویقی / استدلالی ۴) تشویقی / تفویضی

۹- برای رهبری در محیط‌های پویا چه شایستگی‌هایی ضرورت دارد؟

۱) خلاقیت، نوآوری، بردباری ۲) کارآفرینی، نواندیشی، نوگرایی

۳) تشخیص، انطباق، ارتباطات راغبانه ۴) تشخیص، انعطاف، ارتباطات از روی تمایل

۱۰- سبک ارتباطاتی مدیرانی که مبلمان اتاق خود را به‌گونه‌ای می‌چیدند که ارباب رجوع در مقابل آنان با فاصله قرار بگیرند چه نام دارد؟

۱) ارقامی ۲) احساسی ۳) شنیداری ۴) پدیداری (دیداری)

۱۱- در بکارگیری راهبرد (چرخه‌ی) تغییر مشارکتی از چه الگوی ارتباطی باید استفاده کرد؟

۱) دایره‌ای ۲) زنجیره‌ای ۳) ستاره‌ای ۴) خوشه‌ای

۱۲- صرف ارزیابی چه چیزهایی موجب پیدایش معضل سازمانی می‌گردد؟

۱) عوامل میانجی ۲) متغیرهای خروجی ۳) عوامل مداخله‌گر ۴) متغیرهای ورودی

۱۳- سیستم کنترلی نوع سوم با استفاده از چه ساز و کارهایی ایجاد می‌گردد؟

۱) تقسیم کار و تخصص‌گرایی ۲) چرخش شغلی و خودکنترلی

۳) ادغام افقی مشاغل و گسترش شغلی ۴) غنی‌سازی شغل با ادغام عمودی مشاغل

۱۴- اعضای گروه کاری دارای چه ویژگی باشند تا بهتر از عهده‌ی حل مسائل پیچیده برآیند؟

۱) همانند ۲) ناهمانند ۳) همنوا ۴) همگرا

۱۵- برای حل مسائل پیچیده، ساختار گروه کاری باید با چه ساز و کاری شکل بگیرد؟

۱) تلفیق افقی ۲) تلفیق عمودی ۳) تفکیک عمودی زیاد ۴) تفکیک افقی زیاد

۱۶- هدف عملکردی سطح واحد عبارت است از؟

۱) کارآیی ۲) بازگشت سرمایه

۳) رشد و نوآوری پایدار ۴) ارزش افزوده اقتصادی

۱۷- نظریه عمومی سیستم‌ها عمدتاً چه پدیده‌هایی را مورد مطالعه قرار می‌دهد؟

۱) رشد و تکامل ۲) کنترل و تکامل ۳) رشد و ارتباطات ۴) کنترل و ارتباطات

۱۸- در صورتی که هدف از بکارگماری افراد توانمند در گروه‌های کاری بهبود عملکرد همه‌ی گروه‌ها باشد، آنان را چگونه باید به کار گرفت؟

۱) متمرکز کرد ۲) پخش کرد ۳) بهبود داد ۴) آموزش داد

۱۹- راهبرد سطح سازمان مادر چه نقشی دارد؟

۱) حمایت از فعالیت‌های صفی و ستادی سازمان

۲) شیوه‌های عمده رقابت در هر یک از بخش‌ها و فعالیت‌های اصلی

۳) تعیین جهت‌هایی که کل سازمان باید تعقیب کند.

۴) نحوه فعالیت در ناحیه وظیفه‌ای سازمان در حمایت از راهبردهای سه‌گانه

۲۰- طول‌مدت هر برنامه بر اساس چه اصلی تعیین می‌شود؟

۱) تعهدات ۲) واقعیت‌ها ۳) تصمیم‌گیری ۴) برنامه‌ریزی

۲۱- هدف انعطاف‌پذیری خط‌مشی در نحوه‌ی فعالیت و عملکرد سازمان چیست؟

۱) ایجاد ثبات ۲) قابلیت انطباق

۳) پاسخگویی به همه شرایط ۴) پاسخگویی به شرایط خاص

۲۲- اصل برنامه‌ریزی چیست؟

۱) فراگرد برنامه‌ریزی ماهیتی پویا دارد.

۲) همواره تلاش‌های ذهنی باید پیش از تلاش‌های فیزیکی صورت پذیرد.

۳) تجسم و طراحی وضعیت مطلوب آینده و یافتن و پیش‌بینی راه‌های نیل به آن.

۴) با توجه به ماهیت بسیار متغیر فراگردهای محیطی تجدیدنظر مستمر در برنامه‌ها ضرورت دارد.

۲۳- از جمله ویژگی‌های عمده فراگرد نوآوری در سازمان به شرح زیر است؟

۱) حمایت از استمرار خلاقیت و کارآفرینی

۲) نقش فعال مدیران در هدایت فراگرد نوآوری

۳) بر مبنای نیازهای سازمان و بازار بودن

۴) حمایت ساختار، راهبرد، فرهنگ و صاحبان قدرت از نوآوری

۲۴- تمایل انسانی مؤثر برکیفیت تصمیم‌گیری عبارت است از:

۱) عدم ترس از قبول خطا در برابر دیگران (حفظ آبرو)

۲) تمایل افراد و سازمان‌ها به ادامه ندادن راه‌ها و رویه‌های بی‌حاصل

۳) تمایل انسان به ارزیابی نامطلوب «اطلاعات مثبت» و ارزیابی مطلوب «اطلاعات منفی»

۴) هر چه کاری دشوارتر گردد تمایل افراد به داشتن اعتماد بیش از حد به دیگران بیشتر خواهد شد.

۲۵- روش آزاد از تجربه در حل مسئله بیان می‌دارد که؛

۱) منطقی‌ترین جواب هر مسأله، روشن‌ترین راه‌حل آن است.

۲) مدیر با استفاده از اختیارات خود و بر اساس توصیه‌های کارشناسی تصمیم می‌گیرد.

۳) برای دستیابی به راه‌حل، باید از روش‌های منظم‌تر، منطقی‌تر و مدبرانه‌تر استفاده کرد.

۴) برای حل مسائل کم‌اهمیت می‌توان از روش‌های به کار رفته در وضعیت‌های مشابه گذشته استفاده کرد.

۲۶- میزان کارآیی هر تصمیم چگونه ارزیابی می‌شود؟

۱) ارزیابی تصمیم با توجه به زمان تصمیم‌گیری

۲) کیفیت عینی تصمیم و پذیرش مجریان

۳) استفاده از فراگرد رسمی و منطقی تصمیم‌گیری

۴) غلبه بر موانع کسب شناخت دقیق از راه‌حل‌های موفقیت‌آمیز

۲۷- چرا تصمیم‌گیرندگان به راه‌حل رضایت‌بخش در تصمیم‌گیری اکتفا می‌کنند؟

۱) فشار سیاسی
۲) تفاوت ارزش‌ها و هنجارها
۳) ساختار ذهنی
۴) مشخص‌نبودن پیامدهای تصمیم

۲۸- عوامل نامؤثر بر پیچیدگی مسائل کدامند؟

۱) معیارهای چندگانه و عوامل نامشهود
۲) آثار کوتاه‌مدت و عوامل مشهود
۳) مخاطره‌ها و عدم اطمینان‌ها و قضاوت‌های ارزشی
۴) اطلاعات میان‌رشته‌ای و تصمیم‌گیری مشارکتی

۲۹- مهم‌ترین عامل درونی شکل‌دهنده‌ی سبک مدیر کدام است؟

۱) سیستم ارزشی
۲) ترجیح مدیر نسبت به یک سبک
۳) اعتماد و اطمینان به دیگران
۴) احساس امنیت در شرایط عدم اطمینان

۳۰- کدام پیش‌فرض زیربنای نظریه نیازهای انسانی نمی‌باشد؟

۱) موقتی‌بودن ارضاء نیاز
۲) منسجم‌بودن وجود انسان
۳) تنوع نیازهای آگاهانه انسان
۴) افزایش شدت نیاز ارضاء شده

۱-گزینه (۲)

سیستم‌های کنترل باید با توجه به واقعیت‌های اجتماعی، سیاسی، حقوقی، اقتصادی، فرهنگی و تکنولوژی موجود طراحی شوند. این سیستم‌ها باید سازمان را قادر سازند تا در صورت مواجهه با هرگونه تهدیدی در زمینه‌های متنوع فوق از عهده تشخیص به‌موقع مشکل و ارائه واکنش سریع برای رفع آن برآید. بر این اساس ۴ نوع سیستم عبارتند از؛

۱- سیستم‌های کنترل تشخیصی؛ که مدیران را قادر می‌سازد تا وضعیت بخش‌های مختلف سازمان را از حیث عملکرد و سلامت کنترل کنند. یکی از اهداف عمده بکارگیری این سیستم‌ها حذف بار هدایت مستمر از دوش مدیران است.

۲- سیستم‌های کنترلی ارزشی؛ سازمان‌ها با استفاده از این سیستم کنترل درصدد هستند تا با تبیین دقیق ارزش‌ها و رهنمودهای مدیران عالی زمینه‌ی پذیرش مشتاقانه‌ی کارکنان را فراهم آورند.

۳- سیستم‌های کنترلی تحدیدی؛ این سیستم‌ها از یک مفهوم ساده و در عین حال عمیق استفاده می‌کنند. با این مضمون که اگر می‌خواهید کارکنانی خلاق و کارآفرین داشته باشید بجای تعیین کارهایی که باید انجام دهند، به آنها بگویید که آنها چه کارهایی را نباید انجام بدهند. برخلاف سیستم‌های کنترل تشخیصی که نتایج عملکرد را مورد ارزیابی قرار می‌دهند و سیستم‌های کنترل ارزشی که ارزش‌های اساسی سازمان را به کارکنان ارایه می‌کنند، سیستم‌های کنترل تحدیدی با استفاده از عبارت‌های نهی‌کننده حداقل استانداردهای قابل قبول را معین می‌کنند. این سیستم‌های کنترلی همانند ترمز عمل کرده و برای محیط‌های پویا مناسب است.

۴- سیستم‌های کنترل تعاملی؛ این سیستم کنترل همانند سیستم‌های رسمی کسب اطلاعات در اختیار مدیران قرار می‌گیرند تا به‌طور منظم آنها را در جریان تصمیمات کارکنان و عدم‌اطمینان‌های استراتژیک در محیط قرار دهند.

(تئوری‌های مدیریت، محمدیان و حسینی، ص ۴۲۳)

۲-گزینه (۱)

در تئوری سازمان باید تفاوت سه دیدگاه سیستمی، اقتضایی و وضعیتی را از یکدیگر باز شناسیم؛

رهیافت سیستمی بیان می‌کند که همه‌ی چیزها از سیستم‌های دارای ویژگی‌های مشترک ساخته شده است. رهیافت سیستمی اغلب به خاطر اینکه خیلی مجرد، کلی و انتزاعی است، مورد انتقاد قرار گرفته است. دیدگاه صرفاً وضعیتی نیز به خاطر اینکه خیلی خاص و جزئی‌نگر است، نقد می‌شود، زیرا دیدگاه وضعیتی مبتنی بر این باور است که هر وضعیت در زندگی واقعی، رهیافتی کاملاً ویژه و متفاوت با وضعیت‌های دیگر را طلب می‌کند. اما این دیدگاه قابلیت اعتماد به افراد و سازمان‌ها را افزایش می‌دهد. طرفداران نظریه اقتضایی نیز کوشیده‌اند که از وجه مشترک نظریه‌های سیستمی و وضعیتی سود جویند و ضمن دسته‌بندی مقتضیات موردنظر، در تعمیم آنها به وضعیت‌های خاص دقت کنند.

(مبانی سازمان و مدیریت، رضائیان، ص ۸۱)

۳-گزینه (۴)

نظریه‌پردازان مکاتب مدیریت علمی، اصول‌گرایی و روابط انسانی هنگام مطالعه سازمان، اجزاء آن را در نظر می‌گرفتند و بر این باور بودند که «کل سازمان برابر است با مجموع اجزاء آن»؛ به همین دلیل سازمان را بر حسب اجزاء آن تشریح می‌کردند. در حالیکه نظریه‌پردازان سیستمی بر این باورند که «کل سازمان چیزی متفاوت با مجموع اجزاء آن است» و هنگام مطالعه سازمان، آن را به صورت کلی در نظر می‌گیرند و ویژگی‌های اجزاء آن را تلفیق می‌کنند. در واقع در مکاتب قبلی از نوعی تفکر تحلیلی تجزیه‌مدار استفاده می‌کردند، در حالیکه نظریه‌پردازان سیستمی از نوعی تفکر تحلیلی تجزیه‌مدار استفاده می‌کردند.

(مبانی سازمان و مدیریت، رضائیان، ص ۷۱)

۴-گزینه (۴)

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 وحل 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.

(مبانی سازمان و مدیریت، رضائیان، ص ۷۴ و ۷۷)

۵-گزینه (۱)

رهیافت اقتضایی بر اجتناب از اصول‌گرایی مطلق تأکید دارد. در واقع ضرورت مدیریت بر مبنای اقتضاء از این واقعیت نشئت می‌گیرد که عملکرد مدیر در هر زمان، باید با توجه به موقعیت و مجموعه شرایط فعالیت وی ارزیابی شود. وظیفه نظریه و علم، تجویز یک عمل برای یک وضعیت خاص نیست، بلکه یافتن روابطی بنیادین، فنون اساسی و سازماندهی دانش موجود بر مبنای مفاهیمی روشن است. زیرا نحوه‌ی کاربرد فنون مذکور در عمل به وضعیت بستگی دارد. از این رو تأکید می‌شود که مدیریت مؤثر همواره بر مبنای شناخت مقتضیات تحقق می‌پذیرد.

(مبانی سازمان و مدیریت، رضائیان، ص ۷۸)

۶-گزینه (۳)

ویژگی‌های هشت‌گانه سازمان‌های کمال‌یافته

پیترز و واترمن مجموعه‌ای مرکب از ۶۲ شرکت دارای مدیریت خوب در ایالات متحده را در نظر گرفتند. آنها پس از تحلیل نتایج مصاحبه‌ها، ۸ ویژگی سازمان‌های برتر را استخراج کردند:

- تعصب به عمل
- ایجاد ارتباط نزدیک با مشتری

- تمایل به استقلال و کارآفرینی
- افزایش بهره‌وری با استفاده از افراد
- برخورد شفاف و ارزشی
- تکیه‌کردن بر مزیت رقابتی خود
- استفاده از شکل ساده و ستاد کوچک
- حفظ توأمان انعطاف‌پذیری و عدم انعطاف

(مبانی سازمان و مدیریت، رضائیان، ص ۸۹).

۷-گزینه (۲)

برخی از ویژگی‌های افراد خلاق در جدول زیر آمده است؛

ویژگی	وضعیت افراد خلاق
دانش	افراد خلاق سال‌های زیادی را برای کسب دانش و تسلط بر موضوع مورد علاقه خود صرف می‌کنند.
تحصیلات	تحصیلات خلاقیت را افزایش نمی‌دهد؛ حتی برخی از که بر رعایت روندهای منطقی تأکید می‌کنند، مانع خلاقیت می‌شوند.
هوش	افراد خلاق ضرورتاً دارای ضریب هوشی بالایی نیستند. بهره‌مندی از ضریب هوشی در حدود ۱۳۰ کافی است. ضریب هوشی بیش از آن ضرورتی ندارد.
توانایی‌های ذهنی	افراد خلاق از توانایی‌های ذهنی ذیل برخوردارند: ۱. نسبت به مسائل حساسیت دارند. ۲. در برقراری ارتباط سیال میان چیزها انعطاف دارند. ۳. به جای کلمه‌ها به تصاویر ذهنی می‌اندیشند. ۴. با تلفیق اطلاعات گوناگون آنها را به نحو مناسبی مورد استفاده قرار می‌دهند.
شخصیت	افراد خلاق نوعاً مخاطره‌پذیرند و دارای شخصیتی مصر، بسیار باانگیزه، پذیرای فکرهای نو، قادر به تحمل ابهام و تحمل تنهایی و مستقل‌اند. این افراد از اعتماد بنفس زیادی برخوردارند، اغلب شوخ‌طبع‌اند و معمولاً همراهی با آنان دشوار است.
دوران کودکی	دوران کودکی افراد خلاق معمولاً با رخدادهای متنوعی همراه بوده است. نظیر وجود مشقت در زندگی خانوادگی، و کم و زیاد شدن امکانات مالی.
عادت‌های اجتماعی	افراد خلاق برخلاف افراد گوشه‌گیر درون‌گرا نیستند و تمایل به تبادل افکار با همکاران خود دارند.

(مبانی سازمان و مدیریت، رضائیان، ص ۱۲۴)

۸-گزینه (۱)

به فرآیند پیش‌بینی منظم و ایجاد آمادگی برای مواجهه با آن دسته از مسائل درونی یا بیرونی که حیات سازمان را تهدید می‌کند، مدیریت بحران گوییم. بحران رخدادی غیرقابل پیش‌بینی است که جمع کثیری از افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. جریان زندگی را چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی تحت تأثیر قرار می‌دهد و برای حل آن اخذ تصمیم فوری ضروری است. سبک‌های مدیریت تفویضی و دستوری در مواقع بحرانی مناسب‌تر هستند. زیرا در مواقع بحرانی زمان بسیار مهم می‌باشد. بنابراین یا باید به صورت دستوری به انجام اقدامات برای کنترل بحران اقدام کرد یا باید افرادی را تعیین نمود و وظایف را به آنها تفویض کرد.
(تئوری‌های مدیریت، طبرسا، فصل مدیریت بحران)

۹-گزینه (۳)

رهبری در معنای عام، تلاشی برای تحت تأثیر قرار دادن دیگران به هر دلیل دانسته‌اند و گاهی رهبری ونفوذ در دیگران را به جای یکدیگر به کار می‌برند. اصولاً صاحبنظران برای رهبری در محیط‌های پویا سه قابلیت اساسی را ضروری دانسته‌اند؛

– تشخیص؛ توانایی شناختن وضعیتی که قصد نفوذ در آن را داریم.

– انطباق؛ توانایی تطبیق رفتار خود و سایر عواملی که در کنترل ما هستند، با مقتضیات وضعیت مورد نظر.

– ارتباطات راغبانه؛ توانایی ارسال پیام به‌گونه‌ای که افراد آن را براحتی درک کرده و پذیرا باشند.

یکی از راه‌های بهبود قابلیت برقراری ارتباطات مدیران، شناخت و بکارگیری فراگرد برقراری ارتباطات راغبانه است.
(مبانی مدیریت رفتار سازمانی، رضائیان، ص ۳۲۲)

۱۰-گزینه (۴)

بعضی از افراد پدیداری(تصویری) هستند، آنان اگر نقشه دنیای روانی خود را با تصاویر تنظیم نمایند، آسوده‌تر هستند. افراد پدیداری فضا را دوست دارند. اگر ملاقاتی با آنان در دفتر کارشان داشته باشید، از شما می‌خواهند که در عرض میز بنشینید و به اندازه کافی از آنها فاصله داشته باشید تا بتوانند به آسودگی شما را در برد تصویرشان قرار دهند. این افراد مبلمان خود را بگونه‌ای می‌چینند که ارباب رجوع در مقابل آنها با فاصله قرار بگیرند تا راحت‌تر بتوانند آنها را ببینند. افراد پدیداری نمودارهای جریان کار، جریان عملیات و سایر نمودارها را بویژه به هنگام ارائه اطلاعات پیچیده به کار می‌برند.
(مبانی مدیریت رفتار سازمانی، رضائیان، ص ۳۲۶)

۱۱-گزینه (۱)

شبکه‌های ارتباطی به طور کلی به دو دسته شبکه‌های رسمی (شبکه‌های زنجیره‌ای، شبکه‌ی متمرکز، شبکه‌ی ستاره‌ای، شبکه سه‌شاخه، شبکه دایره‌ای و شبکه‌ی همه‌جانبه) و شبکه‌های غیررسمی (شبکه‌های رشته‌ای، شبکه‌های انشعابی، شبکه تصادفی، شبکه‌های خوشه‌ای) تقسیم می‌شود.

شبکه دایره‌ای به گونه‌ای است که هر یک از اعضاء با اعضای طرفین خود تماس می‌گیرد و الگوی دایره‌ای بیشتر در گروه‌های وظیفه‌ای و کمیته‌ها مشاهده می‌شود. سرعت ارتباطات در این الگو کند است، دقت ارتباطات ضعیف، فاقد ساختار ارتباطی پایدار، جایگاه رهبر نامشخص است، اما روحیه‌ی کارکنان خیلی خوب است. برای بکارگیری راهبرد تغییر مشارکتی باید از الگوی ارتباطی دایره‌ای استفاده کرد تا افراد سازمان،

امکان مشارکت و همکاری در فرآیند برنامه‌ریزی و اجرای تغییر را داشته باشند.
(تئوری‌های مدیریت، محمدیان و حسینی، ص ۳۹۹)

۱۲-گزینه (۲)

دیدگاه سنتی برای سنجش اثربخشی صرفاً به نظارت بر روی میزان نیل به هدف یا تأمین هدف می‌پردازد. یعنی اثربخشی از طریق سنجش میزان خروجی و بازده صورت می‌گرفت. صرف ارزیابی متغیرهای بازده و خروجی منجر به پیدایش معضلات و مشکلات سازمانی می‌شود. ارزیابی خروجی‌های سیستم سازمانی نظیر کمیت و کیفیت تولیدات موجب یافتن معضل با مسائل موجود در سازمان می‌شود.
(تئوری‌های مدیریت، طبرسا، فصل مدیریت اقتضایی)

۱۳-گزینه (۴)

سیستم کنترل نوع اول ساده‌ترین و منظم‌ترین سیستم کنترل را نشان می‌دهد. کارفرما سه وظیفه جدا از هم را کنترل می‌کند. کنترل نوع دوم سازمانی را مجسم می‌کند که در آن کار بسط یافته است. کارفرما هنوز هم فعالیت‌های کارکنان را کنترل می‌کند ولی اکنون هر سه وظیفه در هر کار ادغام شده است و هر سه کارمند نتیجه تولید نهایی را می‌بینند. کنترل نوع سوم آزادترین مدل سازمانی است. در این مدل هر کارمند مزیت مدل نوع ۲ را همراه با مسئولیت تصمیم‌گیری که در سیستم ۱ و ۲ مخصوص کارفرما بود، را داراست. در سیستم کنترل نوع سوم، بدون آنکه نظارت و هماهنگی شدیدی بر فرد اعمال شود، فرد به اصلاح و ترمیم کار می‌پردازد و به غنی‌سازی شغل و حداقل کنترل مدیر نیاز دارد. این نوع سیستم کنترلی در کارهایی مناسب است که نظارت و هماهنگی کم ضرورت دارد.
(تئوری‌های مدیریت، محمدیان و حسینی، ص ۴۲۱)

۱۴-گزینه (۳)

گروهی که اعضای آن در یک یا چند مورد از زمینه‌های مرتبط با کار گروه با هم تفاوت داشته باشند، گروه ناهمانند قلمداد می‌شود. گروه‌های ناهمانند به علت داشتن توانایی‌ها و اطلاعات مختلف و متفاوت، اغلب دارای بازدهی بیشتری نسبت به گروه‌های همانند هستند. البته امکان دارد چنین ترکیبی موجب تعارض و تضاد بیشتری در گروه شود. رابطه بین ترکیب گروه و نوع وظیفه‌ای که به گروه واگذار شده است، بر حسب مراوده بین گروه‌های همانند و ناهمانند توصیف می‌شود. یک گروه ناهمانند یا نامتجانس برای وظایف جمعی پیچیده، وظایفی که نیاز به نوآوری دارد و در انجام آنها سرعت اهمیت نداشته باشد، مناسب است. به عنوان مثال: گروه مطالعات بازاریابی.
(تئوری‌های مدیریت، محمدیان و حسینی، ص ۵۳۳)

۱۵-گزینه (۳)

در یک مطالعه میدانی که از ۲۲۱ مدیر بانک در ۱۰ شعبه مختلف صورت گرفت، مفهوم اقتضایی از سازگاری با وضعیت به سطح گروه کاری گسترش داده شده و میزان همبستگی متغیرهای فناوری و ساختار با عملکرد گروه مورد سنجش قرار گرفته است. در این تحقیق فن آوری بر حسب نوع فراگرد حل مساله مورد نیاز برای انجام وظایف روزانه مدیران بانک تعریف شد. مسائل به دو دسته ساده و پیچیده و قابل پیش بینی و یا غیر قابل پیش بینی تقسیم شد. تفکیک افقی و عمودی از میان متغیرهای ساختاری مورد سنجش قرار گرفت.

تفکیک افقی شامل تعداد طبقات شغلی گوناگونی می شود که در هر گروه کاری وجود دارد در مقابل تفکیک عمودی شامل تعداد سطوح سلسله مراتب در گروه کاری می شود. دونتیجه از این تحقیق بدست آمد که در شکل زیر به تصویر کشیده شده اند:

(مدیریت رفتار سازمانی رضائیان، ص ۲۶۰ و۲۶۱)

۱۶-گزینه (۱)

سطح واحد، همان سطح عملیاتی می‌باشد. بنابراین هدف عملکردی سطح واحد یا سطح عملیاتی کارایی بیشتر می‌باشد. در سطح عملیاتی تأکید بر کارایی و بیشترین ستاده با استفاده از حداقل منابع و هزینه می‌باشد. سطح عملیاتی توسط مدیران خط‌مقدم، مدیران تکنیکی و سرپرستان اداره می‌شود. این مدیران وقت کمی را صرف برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری جامع و بلندمدت می‌کنند. مدیران عملیاتی وظیفه نظارت بر کارکنان را بر عهده دارند و بیشتر وقت خود را صرف بدست آوردن کارایی می‌کنند.

(تئوری‌های مدیریت، محمدیان و حسینی، ص ۲۹)

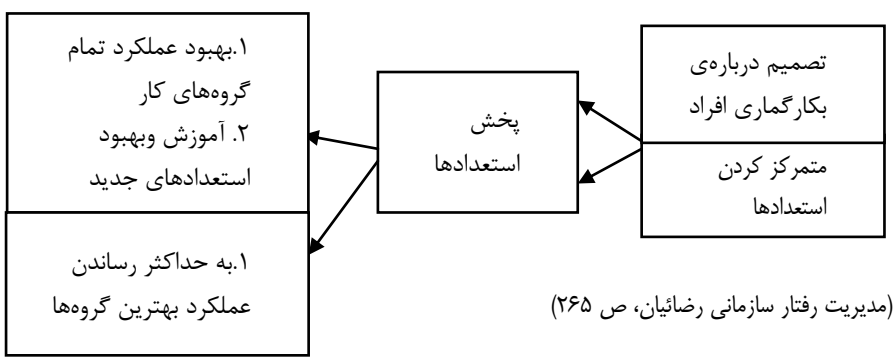
۱۷-گزینه (۱)

مکتب مدیریت سیستمی به صورت تئوریک بعد از جنگ جهانی دوم مطرح شد. روش تفکر سیستمی امروزه در تمام سطوح تحقیقاتی و در موارد گوناگون مورد استفاده می‌باشد. از بررسی یک ذره اتم گرفته تا ساختار موتور اتومبیل، بدن انسان، سازمان‌های اجتماعی، منظومه شمسی و کهکشان‌ها را می‌توان از تئوری سیستم بهره گرفت. نظریه عمومی سیستم‌ها عمدتاً پدیده‌های رشد و تکامل را مورد مطالعه قرار می‌دهد و فرض اصلی آن این است که فراگرد رشد و مراحل بعدی و نهایی آن از یک الگوی یکسان تبعیت می‌کند.

(سازمان و مدیریت، فخیمی، ص ۲۶)

۱۸-گزینه (۲)

اگر مدیریت در جستجوی بهبود عملکرد تمامی گروه‌ها یا آموزش تازه‌واردها است، افراد توانمند را باید در گروه‌های مختلف پخش کند. این انتخاب برای عملیات با حجم زیاد مناسب خواهد بود، ولی اگر نتیجه مطلوب از دید مدیر به حداکثر رساندن عملکرد بهترین گروه‌های کاری باشد، در آن صورت افراد توانمند را باید به طور متمرکز در گروه‌ها قرار داد. مدل اقتضایی تعیین افراد گروه‌های کار جهت استفاده اثربخش از استعدادهای موجود در شکل زیر ترسیم شده است؛



(مدیریت رفتار سازمانی رضائیان، ص ۲۶۵)

۱۹-گزینه (۳)

راهبردهای موجود در سطح سازمان به سه دسته تقسیم می‌شود؛

۱- راهبرد سطح سازمان مادر؛ در این سطح جهت‌گیری‌های کل سازمان تعیین می‌شود و به این پرسش که «بهتر است سازمان در چه زمینه یا زمینه‌هایی فعالیت کند؟» پاسخ داده می‌شود. هدف از تدوین راهبرد در این سطح، هدایت کل مجموعه و تخصیص منابع در آن است.

۲- راهبرد سطح مؤسسه(راهبرد سازمان در فعالیت‌های عمده)؛ در این سطح یک خط محصول یا یکی از مؤسسه‌های سازمان مدنظر قرار می‌گیرد و به این پرسش که «این مؤسسه چگونه باید در محیط رقابت کند یا چگونه باید به یک فعالیت عمده مبادرت نماید» پاسخ داده می‌شود. راهبردهایی که در این سطح تدوین می‌شوند، معمولاً با مسائلی نظیر انتخاب «ترکیب محصول، خدمت»، «محل تجهیزات»، «فناوری جدید»، سر و کار دارد.

۳- راهبرد سطح عملیاتی (وظیفه)؛ در این سطح، هدایت فعالیت‌ها و عملیات ناحیه وظیفه‌ای خاص مدنظر قرار می‌گیرد و به این پرسش که چگونه می‌توان با استفاده از مهارت‌های تخصصی در سطح نواحی وظیفه‌ای، راهبرد سطح مؤسسه یا راهبرد سازمان در یک فعالیت عمده را مورد حمایت قرار داد؟

(مبانی سازمان و مدیریت، رضائیان، ص ۲۶۸ و ۲۶۹)

۲۰-گزینه (۱)

یکی از مسائل مهمی که هنگام برنامه‌ریزی مطرح می‌شود، آن است که برنامه باید برای چه مدتی تنظیم شود. البته انتخاب مدت برنامه باید مبنایی منطقی داشته باشد؛ زیرا گاهی ممکن است که برنامه‌ریزی هفتگی مطلوب باشد؛ در حالیکه گاهی اوقات برنامه‌ریزی‌های بلندمدت چندین ساله ضرورت می‌یابند. رمز انتخاب مدت برنامه، توجه به اصل تعهدات است، مبنی بر اینکه برنامه‌ریزی منطقی باید برای مدت زمانی تنظیم شود که انجام تعهدات ناشی از تصمیم‌های اتخاذشده، در آن مدت امکان‌پذیر باشد. بنابراین طول مدت برنامه بر اساس اصل تعهدات تعیین می‌شود.

(مبانی سازمان و مدیریت، رضائیان، ص ۲۴۰)

۲۱-گزینه (۱)

خط‌مشی مشخص‌کننده محدوده‌ای است که تصمیم‌های آتی باید در داخل آن اتخاذ شوند. خط‌مشی‌ها را می‌توان با توجه به موضوع آنها با عنوان خط‌مشی‌های دولتی، خط‌مشی‌های تجاری یا خط‌مشی‌های شخصی و .... نام‌گذاری کرد. خط‌مشی باید از ویژگی‌های ذیل برخوردار باشد؛

- صراحت و وضوح؛ خط‌مشی باید مشخص، ثابت، واضح و گویا باشد؛ به طوری که برای افراد سطوح مختلف سازمان، قابل درک باشد.
- قابلیت اجرا؛ خط‌مشی باید قابل اجرا باشد؛ به‌طوری که اجرای آن با توجه به توانایی‌ها و ویژگی‌های بخش‌ها و واحدهای مسئول در سازمان، امکان‌پذیر باشد.
- انعطاف‌پذیری؛ خط‌مشی باید به گونه‌ای تنظیم شود که ضمن ایجاد ثبات نسبی در نحوه فعالیت و عملکرد سازمان، با وضعیت‌های متغیر و موقعیت‌های جدید قابل انطباق باشد.
- جامعیت؛ خط‌مشی باید به‌گونه‌ای تنظیم شود که همه جوانب کار را مورد ملاحظه قرار دهد و پاسخگوی

همه شرایط و حالت‌های پیش‌بینی شده باشد.
- هماهنگی؛ اجزاء خط‌مشی باید با هم هماهنگ باشند؛ به طوری که بتوانند همه واحدها و سازمان‌های ذی‌ربط را به طور هماهنگ، در جهت تحقق اهداف برنامه هدایت کنند.
- مستدل بودن؛ خط‌مشی باید مستدل و مبتنی بر تصمیم‌های منطقی باشد که بر مبنای اطلاعات صحیح و مرتبط با موضوع اخذ شوند.
- متمایزبودن از قوانین؛ خط‌مشی قانون نیست و قابل تفسیر است.
- کتبی‌بودن؛ خط‌مشی باید به طور مدون و مکتوب ارائه شود.
(مبانی سازمان و مدیریت، رضائیان، ص ۲۳۶)

۲۲-گزینه (۲)

برنامه عبارت است از تعیین هدف کوتاه و پیش‌بینی راه رسیدن به آن است. در واقع برنامه نوعی تعهد به انجام فعالیت‌های معین برای تحقق هدف، به شمار می‌آید. برنامه‌ریزی عبارت است از تصور و طراحی وضعیت مطلوب، و یافتن وپیش‌بینی کردن راه‌ها و وسایلی که نیل به آن را میسر سازد. اصل برنامه‌ریزی را می‌توان اینگونه مطرح کرد که برای تحقق هدف، قبل از اقدام به استفاده از توان فیزیکی و انجام کار، باید با اقدام به برنامه‌ریزی به حد کافی از توانایی‌های ذهنی استفاده شود.
(مبانی سازمان و مدیریت، رضائیان، ص ۲۰۲)

۲۳-گزینه (۳)

در زمان کنونی برای بقا و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، باید جریان نوجویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود. برای اینکه بتوان در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه داد، باید به نوآوری و خلاقیت روی آورد و ضمن شناخت تغییرات و تحولات محیط، برای رویارویی با آنها پاسخ‌های بدیع و تازه تدارک دید. نوآوری تغییر است، البته هر تغییر نوآوری نیست، نوآوری تغییری بدیع و تازه است که بر اساس اندیشه‌های نو که سابقه‌ی قبلی ندارد، به وجود می‌آید. یکی از ویژگی‌های عمده فراگرد نوآوری در سازمان این است که همواره باید بر مبنای نیازهای سازمان و بازار آن انجام پذیرد. صرفاً وجود فکرهای جدید نمی‌تواند تضمین‌کننده‌ی موفقیت سازمان در محیط باشد. موفقیت سازمان در گرو اجرای اثربخش آن فکرها برای بهبود عملکرد سازمانی است.
(تئوری‌های مدیریت، محمدیان و حسینی، ص ۱۹۵)

۲۴-گزینه (۴)

همبستگی مثبتی میان اعتماد بیش از حد مدیران به کارکنان و میزان دشواری کار آنان مشاهده شده است. به عبارت دیگر هر چه کاری دشوارتر گردد، تمایل افراد به داشتن اعتماد بیش از حد به دیگران بیشتر خواهد شد (اعتماد غیرواقعی می‌باشد). البته در وضعیت‌های قابل پیش‌بینی‌تر و راحت‌تر نیز اعتماد به‌وجود می‌آید، ولی در این حالت معمولاً اعتماد غیرواقعی نخواهد بود. به طور کلی افراد ممکن است به یک یا چند مورد از موارد زیر اعتماد بیش از حد داشته باشند؛
- دقت اطلاعات دریافتی
- یک فرد خاص