



آزمون یار

دکتری مدیریت دولتی

(۹۵ تا ۱۴۰۵)

مجموعه سؤالات آزمون های دکتری مدیریت دولتی [۹۵ تا ۱۴۰۵]
با پاسخ های کاملاً تشریحی همراه با رفرنس دهی به منابع مرجع
خلاصه مباحث آزمون مشتمل بر:
بیش از ۳۰۰۰ نکته طلایی براساس آخرین سرفصل های مصوب ۱۴۰۵

- ۱ آمار و کاربرد آن مدیریت
- ۲ مبانی سازمان و مدیریت
- ۳ اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام
- ۴ نظریه ها و مبانی مدیریت دولتی
- ۵ نظریه ها و مبانی خط مشی گذاری دولتی
- ۶ زبان انگلیسی

مؤلف:

دکتر حسین دامغانیان

دکتر محمد کشاورز

سمیرا عباسی (کارشناسی ارشد مدیریت)

فهرست

آزمون دکتری سال ۱۳۹۵

- | | |
|----|---|
| ۱۰ | آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۵ |
| ۱۳ | پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۵ |
| ۱۷ | مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۵ |
| ۲۰ | پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۵ |
| ۲۸ | اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۵ |
| ۳۲ | پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۵ |

آزمون دکتری سال ۱۳۹۶

- | | |
|----|---|
| ۴۲ | آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۶ |
| ۴۴ | پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۶ |
| ۴۷ | مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۶ |
| ۵۰ | پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۶ |
| ۵۵ | اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۶ |
| ۵۷ | پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۶ |
| ۶۱ | نظریه‌ها و مبانی مدیریت دولتی ۱۳۹۶ |
| ۶۴ | پاسخنامه نظریه و مبانی مدیریت دولتی ۱۳۹۶ |
| ۷۱ | نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۳۹۶ |
| ۷۴ | پاسخنامه نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۳۹۶ |

آزمون دکتری سال ۱۳۹۷

- | | |
|-----|---|
| ۸۶ | آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۷ |
| ۹۰ | پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۷ |
| ۹۵ | مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۷ |
| ۹۷ | پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۷ |
| ۱۰۲ | اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۷ |
| ۱۰۴ | پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۷ |
| ۱۰۹ | نظریه‌ها و مبانی مدیریت دولتی ۱۳۹۷ |
| ۱۱۱ | پاسخنامه نظریه و مبانی مدیریت دولتی ۱۳۹۷ |
| ۱۲۰ | نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۳۹۷ |
| ۱۲۳ | پاسخنامه نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۳۹۷ |

آزمون دکتری سال ۱۳۹۸

۱۳۲	آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۸
۱۳۵	پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۸
۱۳۸	مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۸
۱۴۰	پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۸
۱۴۸	اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۸
۱۵۰	پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۸
۱۵۶	نظریه‌ها و مبانی مدیریت دولتی ۱۳۹۸
۱۵۸	پاسخنامه نظریه و مبانی مدیریت دولتی ۱۳۹۸
۱۶۶	نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۳۹۸
۱۶۹	پاسخنامه نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۳۹۸

آزمون دکتری سال ۱۳۹۹

۱۷۶	آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۹
۱۷۹	پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۹
۱۸۳	مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۹
۱۸۶	پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۳۹۹
۱۹۴	اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۹
۱۹۶	پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۳۹۹
۲۰۱	نظریه‌ها و مبانی مدیریت دولتی ۱۳۹۹
۲۰۴	پاسخنامه نظریه و مبانی مدیریت دولتی ۱۳۹۹
۲۱۱	نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۳۹۹
۲۱۴	پاسخنامه نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۳۹۹

آزمون دکتری سال ۱۴۰۰

۲۲۴	آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۰
۲۲۷	پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۰
۲۳۱	مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۰
۲۳۳	پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۰
۲۳۷	اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۰
۲۳۹	پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۰
۲۴۳	نظریه‌ها و مبانی مدیریت دولتی ۱۴۰۰
۲۴۶	پاسخنامه نظریه و مبانی مدیریت دولتی ۱۴۰۰
۲۵۵	نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۴۰۰

۲۵۸ پاسخنامه نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۴۰۰

آزمون دکتری سال ۱۴۰۱

۲۶۶	آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۱
۲۶۹	پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۱
۲۷۳	مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۱
۲۷۵	پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۱
۲۸۴	اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۱
۲۸۶	پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۱
۲۹۰	نظریه‌ها و مبانی مدیریت دولتی ۱۴۰۱
۲۹۳	پاسخنامه نظریه و مبانی مدیریت دولتی ۱۴۰۱
۳۰۰	نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۴۰۱
۳۰۲	پاسخنامه نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۴۰۱

آزمون دکتری سال ۱۴۰۲

۳۱۴	آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۲
۳۱۶	پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۲
۳۱۹	مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۲
۳۲۲	پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۲
۳۳۰	اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۲
۳۳۲	پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۲
۳۳۵	نظریه‌ها و مبانی مدیریت دولتی ۱۴۰۲
۳۳۷	پاسخنامه نظریه و مبانی مدیریت دولتی ۱۴۰۲
۳۴۳	نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۴۰۲
۳۴۵	پاسخنامه نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۴۰۲

آزمون دکتری سال ۱۴۰۳

۳۵۴	آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۳
۳۵۶	پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۳
۳۵۹	مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۳
۳۶۲	پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۳
۳۷۱	اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۳
۳۷۳	پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۳
۳۸۱	نظریه‌ها و مبانی مدیریت دولتی ۱۴۰۳

۳۸۴	پاسخنامه نظریه و مبانی مدیریت دولتی ۱۴۰۳
۳۸۵	نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۴۰۳
۳۸۸	پاسخنامه نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۴۰۳

آزمون دکتری سال ۱۴۰۴

۳۹۰	آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۴
۳۹۲	پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۴
۳۹۵	مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۴
۳۹۷	پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۴
۴۰۶	اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۴
۴۰۸	پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۴
۴۱۳	نظریه‌ها و مبانی مدیریت دولتی ۱۴۰۴
۴۱۶	پاسخنامه نظریه و مبانی مدیریت دولتی ۱۴۰۴
۴۲۹	نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۴۰۴
۴۳۲	پاسخنامه نظریه‌ها و مبانی خط مشی‌گذاری دولتی ۱۴۰۴

آزمون دکتری سال ۱۴۰۵

۴۴۸	آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۵
۴۵۰	پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۴۰۵
۴۵۱	مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۵
۴۵۴	پاسخنامه مبانی سازمان و مدیریت ۱۴۰۵
۴۶۶	سؤالات اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۵
۴۶۹	پاسخنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ۱۴۰۵
۴۷۵	سؤالات نظریه‌ها و مبانی مدیریت دولتی ۱۴۰۵
۴۷۸	پاسخنامه نظریه‌ها و مبانی مدیریت دولتی ۱۴۰۵
۴۸۸	سؤالات نظریه‌ها و مبانی خط‌مشی‌گذاری دولتی ۱۴۰۵
۴۹۱	پاسخنامه نظریه‌ها و مبانی خط‌مشی‌گذاری دولتی ۱۴۰۵

آزمون زبان انگلیسی دکتری

۵۰۸	سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۰
۵۱۳	پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۰
۵۱۹	سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۱
۵۲۴	پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۱
۵۳۰	سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۲
۵۳۵	پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۲

۵۴۱	سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۳
۵۴۸	پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۳
۵۵۵	سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۴
۵۶۱	پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۴
۵۶۹	سؤالات دکتری زبان عمومی و تخصصی سال ۱۴۰۵
۵۷۵	پاسخنامه دکتری زبان عمومی و تخصصی ۱۴۰۵

نکات طلایی

۵۷۷	نکات کلیدی و طلایی آمار و کاربرد آن در مدیریت
۵۹۵	نکات کلیدی و طلایی: اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام
۶۱۷	نکات کلیدی و طلایی: مبانی سازمان و مدیریت
۶۶۱	نکات کلیدی و طلایی: نظریه‌ها و مبانی مدیریت دولتی
۷۲۵	نکات کلیدی و طلایی: نظریه‌ها و مبانی خط‌مشی‌گذاری دولتی
۷۷۳	نکات کلیدی و طلایی زبان انگلیسی

مجموعه سوالات و پاسخنامه

مدیریت دولتی

آزمون دکتری سال ۱۳۹۵ (با پاسخ های کامل تشریحی)

آمار و کاربرد آن در مدیریت

۱- کدام روش نمونه گیری در زمره ی روش های غیراحتمالی قرار ندارد ؟

- (۱) قضاوتی (۲) گلوله برفی (۳) در دسترس (۴) خوشه ای

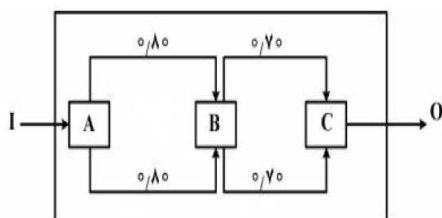
۲- کدامیک از نمودارهای ذیل برای نمایش متغیرهای کیفی کاربرد دارد ؟

- (۱) پاره تو (۲) جعبه ای (۳) شاخه و برگ (۴) هیستوگرام

۳- مد و میانه ی یک جامعه ی آماری به ترتیب ۱۰۰ و ۱۲۰ است . اگر جامعه از چولگی معقولی برخوردار باشد ، میانگین آن چقدر است ؟

- (۱) ۱۱۰ (۲) ۱۲۰ (۳) ۱۳۰ (۴) ۲۲۰

۴- سیستم زیر را در نظر بگیرید :



نهاد سیستم I و ستانده ی آن O میباشد . اعداد روی مسیرها احتمال فعال بودن مسیرها را

نشان میدهد . با فرض مستقل بودن مسیرها ، احتمال تبدیل I به O چقدر است ؟

- (۱) ۰/۹۸۸ (۲) ۰/۹۳۲۶ (۳) ۰/۸۷۳۶ (۴) ۰/۵۶

۵- دو درصد از تولیدات یک خط تولید معیوب اند . اگر دستگاه کنترل خط تولید ، به درستی ۹۰

درصد کالاهای واقعا معیوب را معیوب و اشتباها یک درصد از کالاهای سالم را معیوب تشخیص دهد .

احتمال آنکه یک کالا توسط دستگاه کنترل خط ، معیوب تشخیص داده شود کدام است ؟

- (۱) ۱/۱۶ (۲) ۰/۰۰۹۸ (۳) ۰/۰۲۷۸ (۴) ۰/۱۹۶

۶- ۹۰ درصد کارکنان یک شرکت باسوادند ، اگر ۳ نفر از کارکنان این شرکت به تصادف انتخاب شود

احتمال آنکه حداقل یک نفر باسواد باشد کدام است ؟

- (۱) ۰/۹۷۲ (۲) ۰/۹۸۰ (۳) ۰/۹۸۳ (۴) ۰/۹۹۹

۷- اگر X دارای توزیع نرمال با میانگین μ و واریانس σ^2 و در توزیع نرمال استاندارد

$p(Z > 1/96) = 0.25$ باشد ، آنگاه $P(\mu - 1/96\sigma < X < \mu)$ برابر است با:

- (۱) ۰/۹۵ (۲) ۰/۴۵ (۳) ۰/۴۷۵ (۴) ۰/۹۷۵

۸- واريانس نمرات رضايست شغلي در جامعه ۲۲۵ است. در صورتيكه بخواهيم انحراف معيار ميانيگين نمونه هاي تصادفي حداكثر ۳ باشد ، حداقل حجم نمونه چقدر است ؟

(۱) ۱۵ (۲) ۲۵ (۳) ۵۰ (۴) ۷۵

۹- فرض كنيد كه بدانييم تعداد اقلام توليد شده در يك كارخانه در طول يك هفته متغير تصادفي با ميانيگين ۵۰ و واريانس ۲۵ باشد ، در اينصورت احتمال اينكه توليد هفتگي بين ۴۰ و ۶۰ باشد چقدر است ؟

(۱) حداكثر ۷۵٪ (۲) حداقل ۷۵٪ (۳) حداكثر ۲۵٪ (۴) حداقل ۲۵٪

۱۰- از توزيع آماري :

x_i	-۱	۰	۱	۲
$F(x_i)$	۰٫۳	۰٫۲	۰٫۴	۰٫۱

يك نمونه ي تصادفي ۲ تايي مستقل از همدیگر انتخاب شده است . احتمال اينكه ميانيگين نمونه صفر باشد چقدر است؟

(۱) ۰/۹۰ (۲) ۰/۰۴ (۳) ۰/۲۸ (۴) ۰/۲۰

۱۱- کداميك از فرضيات آماری زیر درست است ؟

(۱) $H_0: \mu > 10, H_1: \mu < 10$ (۲) $H_0: \mu \leq 100, H_1: \mu \geq 100$
(۳) $H_0: \mu \neq 100, H_1: \mu < 100$ (۴) $H_0: \mu \geq 100, H_1: \mu < 100$

۱۲- در جدول روبه رو كه در مورد خطای نوع اول (a) و دوم (b) است ، کدام گزینه درست است ؟

تصميم

واقعيست	رد كردن H_0	پذيرفتن H_0
H_0 درست است	a	b
H_0 نادرست است	c	d

(۱) خطای نوع دوم و d خطای نوع اول (۲) خطای نوع اول و d خطای نوع دوم

(۳) خطای نوع دوم و c خطای نوع اول (۴) خطای نوع اول و b خطای نوع دوم

۱۳- اگر در توزيع فيشر ، آنگاه مقدار ۲/۵ در اين توزيع برابر است با :

(۱) $F_{1-\alpha, V_1, V_2}$ (۲) $F_{1-\alpha, V_2, V_1}$ (۳) F_{α, V_2, V_1} (۴) F_{α, V_1, V_2}

۱۴- انجام تحليل عامل واريانس يك عامله براي انجام کدام آزمون فرضي بكار ميرود ؟

(۱) تساوی واريانس K جامعه مستقل (۲) تساوی ميانيگين K جامعه مستقل

(۳) تساوی ميانه K جامعه مستقل (۴) تساوی نسبت ها K جامعه مستقل

۱۵- اگر $f(x, y)$ توزیع دو متغیره مربوط به X و Y باشد، آنگاه در صورتی قطعا X و Y مستقل

اند که :

$$(۱) E(XY) = E(X).E(Y) \quad (۲) X \text{ و } Y \text{ هر دو نرمال باشند.}$$

$$(۳) \text{ضریب همبستگی آن ها برابر صفر باشد} \quad (۴) f(xy) = f(x).f(y)$$

۱۶- اگر $s_{xy} = ۱۰$ و $s_{xx} = ۲۰$ و $s_{yy} = ۶$ باشند، آنگاه معادله ی خط رگرسیون برابر است با :

$$(۱) y = x - 2 \quad (۲) y = x - 2$$

$$(۳) y = 2x - 1 \quad (۴) y = 2x - 2$$

پاسخنامه آمار و کاربرد آن در مدیریت ۱۳۹۵

۱- گزینه (۴)

نمونه‌گیری احتمالی شامل موارد زیر است:

(۱) نمونه‌گیری تصادفی ساده - (۲) نمونه‌گیری منظم - (۳) نمونه‌گیری طبقه‌ای - (۴) نمونه‌گیری خوشه‌ای

۲- گزینه (۱)

برای رسم داده‌های کمی از نمودارهای (۱) هیستوگرام (۲) چند صنفی (۳) شاخ و برگ (۴) جعبه‌ای استفاده می‌کنیم و برای رسم داده‌های کیفی از نمودارهای (۱) میله‌ای (۲) دایره‌ای استفاده می‌شود.

۳- گزینه (۳)

با توجه به رابطه پیرسون داریم:

$$\mu - \text{mod} \approx 3(\mu - \text{med})$$

$$\mu - ۱۰۰ \approx 3(\mu - ۱۲۰) \Rightarrow \mu - ۱۰۰ \approx 3\mu - ۳۶۰ \rightarrow \mu \approx ۱۳۰$$

۴- گزینه (۳)

برای رسیدن از A به B با توجه به موازی بودن مسیرها اگر حداقل یکی از مسیرها فعال باشد، از A به B می‌رسیم:

$$\text{احتمال A به B} = ۰/۸ + ۰/۸ - (۰/۸ \times ۰/۸) = ۱/۶ - ۰/۶۴ = ۰/۹۶$$

برای اینکه از B به C برویم هم باید حداقل یکی از مسیرها فعال باشد:

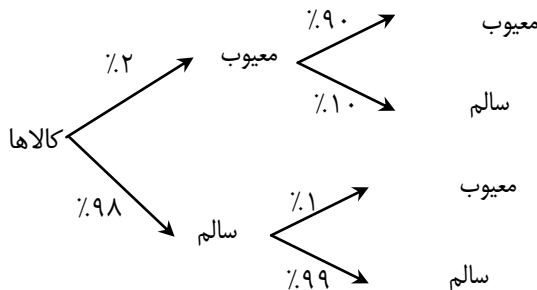
$$\text{احتمال B به C} = ۰/۷ + ۰/۷ - (۰/۷ \times ۰/۷) = ۱/۴ - ۰/۴۹ = ۰/۹۱$$

حال برای آنکه از I به O برسیم داریم:

$$\text{احتمال I به O} = ۰/۹۱ \times ۰/۹۶ = ۰/۸۷۳۶$$

۵- گزینه (۳)

این سؤال به سوال بیز می‌باشد. اول برای حل راحت سؤال اطلاعات را روی نمودار درختی می‌آوریم:



حال با توجه به نموداری که رسم کردیم احتمال سؤال را به دست می‌آوریم:

$$P(\text{سالم} / \text{معیوب}) + P(\text{معیوب} / \text{سالم}) = P(\text{انتخاب یک کالای معیوب}) = P$$

$$= \left(\frac{2}{100} \times \frac{9}{100} \right) + \left(\frac{98}{100} \times \frac{1}{100} \right) = 0.0278$$

۶- گزینه (۴)

$P = 0.9$ و $n = 3$ می باشد حال با استفاده از توزیع دو جمله ای داریم:

$$P(X = x) = \binom{n}{x} P^x q^{n-x}$$

$$P(x \geq 1) = 1 - P(x < 1) = 1 - P(x = 0) = 1 - \binom{3}{0} \left(\frac{9}{100} \right)^0 \left(\frac{1}{100} \right)^3 = 1 - \frac{1}{1000} = 0.999$$

۷- گزینه (۳)

با توجه به نرمال بودن توزیع، ابتدا باید احتمال موردنظر را استاندارد کنیم:

$$P < \mu - 1/96 \gamma (x < \mu) = P\left(\frac{\mu - 1/96 \gamma - \mu}{\gamma} < z < \frac{\mu - \mu}{\gamma} \right) = P(-1/96 < z < 0)$$

این احتمال را روی شکل نشان می دهیم:

شکل

با توجه به متقارن بودن توزیع، مقدار $P(zM < -1/96)$ هم برابر با ۲۵٪ است، حال با توجه به نصف مساحت نرمال استاندارد که ۰/۵ است داریم:

$$? = 0.5 - 0.25 = 0.25$$

۸- گزینه (۲)

با توجه به اطلاعات مسئله چون انحراف معیار ۳ می باشد به کمک فرمول زیر حجم نمونه پیدا می شود:

$$\frac{\gamma}{\sqrt{n}} = 3 \xrightarrow[\text{۲ می رسانیم}]{\text{طرفین به توان}} \frac{\gamma^2}{n} = 9 \rightarrow \frac{225}{n} = 9 \rightarrow n = 25$$

۹- گزینه (۲)

خب همونطور که قبلاً هم اشاره کردیم، هرگاه توزیع ما نامعلوم باشد از توزیع جی بی شف استفاده می کنیم، داریم:

$$\mu = 50, \gamma^2 = 25$$

$$P(\mu - k\gamma < x < \mu + k\gamma) \geq 1 - \frac{1}{k^2} *$$

$$\begin{cases} \mu - k\gamma = 40 \rightarrow 50 - 5k = 40 \rightarrow k = 2 \xrightarrow{*} 1 - \frac{1}{k^2} = 0.75 \\ \mu + k\gamma = 60 \end{cases}$$

پس همان طور که صورت سؤال از ما خواست جواب حداقل ۷۵٪ می باشد.

۱۰- گزینه (۳)

می‌دانیم که میانگین هر نمونه‌های دوتایی به کمک ابتدا و انتهای بازه به دست می‌آید:

$$\bar{X} = \frac{X_1 + X_2}{2}$$

از آن جایی که صورت سؤال به ما گفته میانگین صفر باشد یعنی:

$$P(\bar{X} = 0) \rightarrow P\left(\frac{X_1 + X_2}{2} = 0\right) = P(X_1 + X_2 = 0)$$

برای اینکه مجموع فوق صفر شود یا باید هر دو صفر باشد و یا باید یکی (۱-) و دیگری (۱+) انتخاب شود:

$$P(X_1 + X_2 = 0) = P(X_1 = -1, X_2 = 1) + P(X_1 = 1, X_2 = -1) + P(X_1 = X_2 = 0)$$

$$\xrightarrow{\text{به دلیل استقلال}} P(X_1 = -1) \times P(X_2 = 1) + P(X_1 = 1) \times P(X_2 = -1) + P(X_1 = 0) \times P(X_2 = 0)$$

$$= \left(\frac{3}{10} \times \frac{4}{10}\right) + \left(\frac{4}{10} \times \frac{3}{10}\right) + \left(\frac{2}{10} \times \frac{2}{10}\right) = 0.28$$

۱۱- گزینه (۴)

حتماً باید در H_0 تساوی باشد و دو فرض باید مکمل هم باشند.

۱۲- گزینه (۲)

(H_0 درست باشد | رد کنیم) $\alpha = P$ (خطای نوع اول)

(H_0 نادرست باشد | بپذیریم) $\beta = P$ (خطای نوع دوم)

۱۳- گزینه (۲)

طبق یکی از خواص توزیع داریم:

$$F_{\alpha, V_1, V_2} = \frac{1}{F_{1-\alpha, V_2, V_1}}$$

با توجه به عبارت فوق و اطلاعات مسئله داریم:

$$F_{1-\alpha, V_2, V_1} = \frac{1}{\frac{4}{10}} = 2.5$$

۱۴- گزینه (۲)

در آنالیز واریانس یک معادله داریم:

$$\begin{cases} H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k \\ H_1 : \mu_i \neq \mu_j \end{cases}$$

۱۵- گزینه (۴)

$f(x, y) = f(x), f(y) \Leftrightarrow$ مستقل نباشد

۱۶- گزینه (۱)

شیب خط و عرض از مبدأ رگرسیون به صورت زیر حساب می‌شود:

$$\left. \begin{aligned} \hat{\beta} &= \frac{S_{xj}}{SS_n} = \frac{10}{10} = 1 \\ \alpha &= \bar{y} - \hat{\beta}\bar{x} = 6 - (1)(8) = -2 \end{aligned} \right\} \Rightarrow y = x - 2$$

- ۱- در مدیریت علمی تیلور، سرزنش ناکارآمدی متوجه چه کسی است؟
 (۱) مدیر (۲) کارکنان (۳) وسایل و تجهیزات (۴) ذینفعان
- ۲- کدام ویژگی در طرح‌های ساختاری بوروکراسی ماشینی، حرفه‌ای، بخشی و ادوکراسی مشترک است؟
 (۱) تمرکز (۲) رسمیت (۳) تخصص گرایی (۴) سلسله‌مراتب
- ۳- در کدام مرحله چرخه‌ی حیات سازمانی، خلاقیت بالاست؟
 (۱) شکل‌گیری اولیه (۲) کارآفرینی (۳) پیچیده‌شدن ساختار (۴) رسمیت و کنترل
- ۴- مآخذ نظری شکل‌گیری قانون تنوع لازم در نظریه‌های رابطه سازمان - محیط، کدام نظریه است؟
 (۱) آشوب (۲) پیچیدگی (۳) نهادی (۴) سیستم‌ها
- ۵- مدل ویژگی‌های شغل، جلوه کدام یک از مکاتب طراحی شغل است؟
 (۱) مهندسی (۲) شناختی (۳) روانشناختی (۴) مهندسی انسانی (ارگونومی)
- ۶- کدام مورد را آرمان نظریه عمومی سیستم‌ها می‌دانید؟
 (۱) ایجاد تفکر سیستمی (۲) وحدت نظری در علوم (۳) طبقه‌بندی سیستم‌ها (۴) پیوند داده - فرآیند - ستاده
- ۷- کدام دانشمند، اصول گرایی در علم مدیریت را مورد نقد قرار داد؟
 (۱) هربرت سایمون (۲) رابرت دال (۳) جیمز مارچ (۴) رالف دیویس
- ۸- زمانی که عملکرد کاری نسبتاً تکراری است، حیطة نظارت مدیران خیلی وسیع است و نیاز به پایش کلیه زیردستان از طریق مشاهده مستقیم می‌باشد، کدام استراتژی کنترل سازمانی اثربخشی بالایی دارد؟
 (۱) بوروکراتیک (۲) فنی (۳) فرهنگی (۴) ساده
- ۹- در کدام سبک ایجاد گزینه‌ها، افراد افکار خود را پرواز می‌دهند تا گزینه‌های متفاوتی برای حل مسئله بیابند؟
 (۱) جانبی (۲) عمودی (۳) خطی (۴) غیرخطی
- ۱۰- سازمان‌هایی که خدمت به ارباب رجوع یا مشتریانی خاص در محیط بیرونی را مورد توجه قرار می‌دهند و نیازی به تغییرات سریع احساس نمی‌کنند، دارای چه نوع فرهنگ سازمانی هستند؟
 (۱) بوروکراتیک (۲) کارآفرینانه (۳) قبیله‌ای (۴) مأموریت

۱۱- رفتار فرانقشی، رفتار سازمانی مددکارانه، خودجوشی سازمانی و عملکرد زمینه‌ای، از جمله مفاهیم مرتبط با کدام مفهوم مدیریت است؟

- (۱) تعهد عاطفی
(۲) رهبری کاریزماتیک
(۳) رفتار شهروندی سازمانی
(۴) هوش اجتماعی

۱۲- کدام مورد، بیانگر جنبه‌های تصمیم‌گیری شهودی است؟

- (۱) تصمیمات عاری از اخلاقیات
(۲) تصمیمات عاری از ارزش‌ها
(۳) تصمیمات غیراحساسی
(۴) تصمیمات مبتنی بر تجربه

۱۳- در مدل چهارمرحله‌ای خلق دانش، مرحله‌ای که دانش نهفته افراد به یکدیگر منتقل می‌شود، چه نام دارد؟

- (۱) جامعه‌پذیری
(۲) درونی‌شدن
(۳) ظهور خارجی دانش
(۴) ترکیب و ایجاد دانش برتر

۱۴- تحقیق و توسعه با کدام سبک شخصیتی متناسب است؟

- (۱) حسی - عاطفی
(۲) حسی - منطقی
(۳) شهودی - منطقی
(۴) شهودی - عاطفی

۱۵- در کدام نوع فرهنگ اخلاقی حاکم بر سازمان‌ها، اعضای سازمان مراقب منافع خودشان هستند و اغلب به دنبال بهره‌مندی از دیگران می‌باشند؟

- (۱) ابزاری
(۲) مراقبتی
(۳) مستقل
(۴) کارایی‌مدار

۱۶- در کدام مکتب، استراتژی فرضی آن است که شکل‌گیری استراتژی مبتنی بر فرآیند تعامل بین اعضای سازمان است؟

- (۱) یادگیری
(۲) فرهنگی
(۳) شناختی
(۴) محیطی

۱۷- گروهی بهتر از عهده‌ی مسائل پیچیده بر می‌آید که دارای ویژگی زیر باشند:

- (۱) متجانس
(۲) نامتجانس
(۳) هم‌نوا
(۴) هم‌گرا

۱۸- سبک ارتباطی مدیرانی که مبلغان اتاق خود را به گونه‌ای می‌چینند که ارباب رجوع در کنارشان بنشینند، چه نام دارد؟

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

۱۹- این نظر که تصمیم‌گیرندگان در دنیای واقعی به رضایت نسبی در انتخاب راه‌کارها بسنده می‌کنند، کدام نظریه کلاسیک تصمیم‌گیری را زیر سؤال برده است؟

- (۱) اشراقی
(۲) اقتضایی
(۳) سیاسی
(۴) عقلایی

۲۰- چرا صاحبان قدرت در سازمان‌ها غالباً با تغییرات ساختاری مخالف هستند؟

- (۱) زیرا تغییر باعث نوآوری و بدعت می‌شود.
(۲) زیرا این تغییرات توزیع مجدد قدرت را به همراه دارد.
(۳) به دلیل محدودیت نگرش و سنتی‌بودن این گروه
(۴) به دلیل محدودشدن اختیارات مدیران عالی

۲۱- زمانی که کارکنان، سازمان خود را با کل سازمان یکی می‌دانند، کدام یک از ویژگی‌های فرهنگ سازمانی بروز پیدا می‌کند؟

(۱) تحمل تعارض (۲) هماهنگی (۳) جهت‌دهی (۴) هویت

۲۲- در کدام ویژگی نظریه آشوب، تناسب وارده‌ها و صادره‌ها در سیستم به چالش کشیده می‌شود؟

(۱) اثر پروانه‌ای (۲) خودمانایی (۳) سازگاری پویا (۴) جاذبه‌های غریب

۲۳- کدام ویژگی، خاص شغل بوده و انگیزاننده به شمار می‌آید؟

(۱) ایمنی در کار (۲) رشد و بهبود در کار (۳) شرایط خوب کاری (۴) روابط خوب کاری

۲۴- کدام گزینه بیانگر سرمایه اجتماعی است؟

(۱) نتیجه نوع رهبری در سازمان‌ها است.

(۲) حاصل روابط مبتنی بر اعتماد در جامعه است.

(۳) نوعی ارتباطات غیررسمی در ساختارهای رسمی است.

(۴) حاصل تجارب موفق سازمان‌ها در رسیدن به اهداف است.

۲۵- بیان این جمله به‌وسیله ماکس وبر که می‌گوید «دنیای متخصصان دنیای بی‌روح و بی‌احساس با

آدم‌های بدون قلب و عاطفه است.» بیانگر انتقاد وی به حاکمیت کدام نوع عقلانیت در بوروکراسی

است؟

(۱) جوهری (۲) هنجاری (۳) ارزشی (۴) ابزاری

۱- گزینه (۱)

فردریک وینسلو تیلور به عنوان پدر مدیریت علمی شناخته شده است. مسأله اساسی مدنظر تیلور، افزایش کارایی تولید از طریق کاهش هزینه و افزایش سود و همچنین فراهم آوردن امکان پرداخت بیشتر به کارگران در مقابل بهره‌وری بیشتر آنان بود. مدیریت علمی بر نگرش سازمانی بر مبنای تقسیم کار و تخصص با توجه به رعایت سلسله‌مراتب اداری تأکید دارد. ظهور مدیریت علمی عمده‌تأ با نیاز برای افزایش بهره‌وری توأم بود. در آغاز قرن بیستم کمبود کارگر ماهر در کشورهای صنعتی دل‌مشغولی مدیران صنایع بود و برای افزایش بهره‌وری به هر حال باید تدابیر و تمهیداتی اندیشیده می‌شد. در کوششی برای پاسخگویی به این مشکلات تیلور مقررات و روش‌هایی را تدوین نمود که اساس مدیریت علمی قرار گرفت. در نظریه مدیریت علمی، سرزنش ناکارآمدی متوجه مدیر می‌باشد.

(سازمان و مدیریت، فخمی، ص ۲۰) / (تئوری‌های مدیریت، محمودیان و حسینی، ص ۸۸)

۲- گزینه (۳)

میتنبرگ سازمان را به ۵ گروه اصلی تقسیم کرده و معتقد بود بسته به اینکه قدرت در دست کدام گروه قرار دارد ساختار سازمان تغییر می‌کند؛

بدنه اصلی عملیاتی؛ این بخش متشکل از کارکنانی است که وظایف اصلی مربوط به تولید یا خدمات را در سازمان انجام می‌دهند. بوروکراسی حرفه‌ای نتیجه‌ی قدرتمند شدن این بخش است. بخش عالی سازمان؛ مدیران عالی‌رتبه که در قسمت فوقانی هرم سازمانی قرار داشته و مسئولیت تعیین خط‌مشی مؤسسه را بر عهده دارند، اعضای این بخش هستند. ساختار ساده متمرکز نتیجه قوی‌شدن این بخش است.

بخش میانی؛ مدیران و مسئولانی که مدیران بخش عالی را به کارکنان بدنه عملیاتی مرتبط می‌سازند. بوروکراسی بخشی نتیجه قوی‌شدن این بخش است.

بخش ستاد فنی؛ تحلیل‌گران و متخصصانی که مسئولیت تعیین استانداردهای سازمان را بر عهده دارند، تشکیل‌دهنده‌ی این بخش هستند. بوروکراسی ماشینی نتیجه قوی‌شدن این بخش است.

بخش ستاد پشتیبانی؛ افرادی که وظایف پشتیبانی و خدمات کمکی را در سازمان انجام می‌دهند در این بخش قرار دارند. ادھوکراسی نتیجه قوی‌شدن این بخش است.

به‌طور کلی می‌توان گفت که تخصص‌گرایی در الگوهای ساختاری بوروکراسی ماشینی، حرفه‌ای، بخشی و ادھوکراسی مشترک است.

(تئوری‌های مدیریت، محمودیان و حسینی، ص ۳۴۰)

۳- گزینه (۲)

مراحل چرخه حیات یک سازمان

۱- مرحله ی کارآفرینی: که در این مرحله اهداف مبهم هستند و خلاقیت بالاست.

۲- مرحله ی انسجام اولیه: مرحله ی اول را تداوم می‌بخشد ولی اکنون دیگر رسالت سازمان روشن است.

اعضا ساعات طولانی را وقف سازمان می‌کنند و تعهد بالایی نسبت به سازمان دارند.

۳- مرحله ی رسمیت و کنترل: ساختار سازمان تثبیت می‌شود قوانین رسمی و رویه ها به افراد تحمیل می‌شوند و کارایی ثبات مدنظر می‌گیرند.

۴- مرحله ی پیچیده شدن ساختار: سازمان ها محصولات یا بازارهای خدماتی خود را تنوع می‌بخشند. مدیریت کالاهای جدید و فرصت‌های رشد را جستجو می‌کند و ساختار سازمان پیچیده‌تر و دقیق تر می‌شود.

۵- مرحله ی افول: سازمان به علت رقابت و کسادى بازار در جستجوی یافتن تقاضا برای کالاها و یا خدمات منسوخ شده‌ی خود بر می‌آید. مدیریت در پی شیوه‌های نویی برای حفظ بازار خود بوده و فرصت‌های جدیدی را پیگیری می‌کند. جابجایی کارکنان افزایش می‌یابد و افراد جدیدی رهبری سازمان را به عهده می‌گیرند.

در مراحل چرخه حیات سازمان، بعد از مرحله شکل‌گیری (معرفی) که مرحله کارآفرینی نیز نامیده می‌شود مرحله انسجام اولیه سازمان مطرح می‌شود. در این مرحله که رشد سازمان اتفاق می‌افتد، ارتباطات به صورت غیررسمی و ساختارها در حال شکل‌گیری است. در این مرحله تعهد افراد به سازمان بالاست و برای ارزیابی اثربخشی افراد از دو بعد نیروی کار ماهر و نیروی کار منسجم استفاده می‌گردد.

۴- گزینه (۴)

قانون تنوع لازم را می‌توان به عنوان رابطه‌ای بین اطلاعات و انتخاب بین تعدیل‌کننده و سیستمی که تنظیم می‌شود، در نظر گرفت. در رابطه با روابط بین اطلاعات و گزینش، این قانون بیان می‌کند که تعداد انتخاب‌ها و گزینش‌های ممکن به واسطه میزان اطلاعات در دسترس محدود می‌شود. هنگامی که اطلاعات موجود نباشد پایه و اساس معقول و منطقی برای گزینش وجود نخواهد داشت. در رابطه با موضوع ارتباط بین تعدیل‌کننده و سیستمی که تنظیم می‌شود این قانون اشاره می‌کند که تنوع در تعدیل‌کننده باید برابر و یا بیشتر از سیستم تنظیم‌شونده باشد. در مجموع می‌توان گفت مأخذ نظری شکل‌گیری قانون تنوع لازم در نظریه‌های رابطه سازمان - محیط، نظریه سیستم‌ها می‌باشد.

(مدیریت رفتار سازمانی، رضائیان، ص ۱۱۷)

۵- گزینه (۳)

مدل ویژگی‌های شغل به دنبال طراحی شغل از طریق ایجاد انگیزه درونی می‌باشد. بر اساس این مدل زمانی که سه مشخصه بامفهوم‌بودن، مسئولیت‌پذیری و دانستن نتایج در شغلی وجود داشته باشد، انگیزه درونی ایجاد می‌شود. کارکنان زمانی کار خود را با معنا و مفهوم تلقی می‌کنند که بتوانند از مهارت‌های مختلف خود استفاده کنند، نتیجه تلاش خود را به صورت یک محصول کامل ملاحظه کنند و احساس کنند که تلاش‌های آنها تأثیر مهمی بر سایر افراد داشته است. در واقع این مدل جلوه‌ای از مکاتب طراحی شغل روانشناختی هستند.

(تئوری‌های مدیریت، محمودیان و حسینی، ص ۳۴۰)

۶- گزینه (۲)

برتالانفی واضع نظریه‌ی عمومی سیستم‌ها به صورت مدون و علمی است و وی به دنبال این است که اصولی را تعیین کند که در همه‌ی سیستم‌ها قابل تعمیم باشد. برتالانفی نظریه‌ی عمومی سیستم‌ها را ابزار مفیدی برای مدلسازی می‌داند که می‌تواند در رشته‌های گوناگون علوم مورد استفاده قرار گیرد. نگرش سیستمی بررسی پدیده‌ها از طریق در نظر گرفتن کلیت آنهاست. در واقع می‌توان گفت که این نگرش آمیزه‌ی جدیدی

از روش‌های قیاسی و استقرایی است که می‌تواند ضمن دارابودن محاسن هر دو فاقد عیوب آنها باشد. زیرا در آن هم کلیت پدیده‌ها و هم ارتباط بین اجزای تشکیل‌دهنده‌ی آن مورد توجه قرار می‌گیرد. (تئوری‌های مدیریت، محمودیان و حسینی، ص ۱۳۱)

۷-گزینه (۱)

سایمون در توجه به هر دو جنبه عقلایی و غیرعقلایی تصمیم و رفتار سازمانی سعی کرد از ترکیب واقعیت و ارزش، الگویی متناسب و متعادل بسازد. سایمون موارد زیر را به عنوان فرآیند منطقی تصمیم‌گیری عنوان کرد؛

- ارزش‌های اجتماعی متفاوت تصمیم‌گیرندگان
- ناتوانی هر مدل در احاطه‌داشتن بر سلسله بازتاب‌ها و حوادث بی‌پایایی که هر تصمیم یا انتخاب به دنبال خواهد داشت.

- عدم اطمینان که از ویژگی اجتناب‌ناپذیر تصمیم‌گیری است.
- رضایت‌مندی یا تلاش برای رسیدن به یک تصمیم رضایت‌بخش به جای تصمیم بهینه
- عقلانیت محدود یا نسبی
- مصلحت‌اندیشی با توجه به وضعیت به‌خصوص، مثل تصمیمات سیاسی، اجتماعی و

تصمیم هر چقدر هم به شیوه عقلایی انجام بگیرد به دلیل پاره‌ای از محدودیت‌ها، عاری از اشتباه و خطا نخواهد بود. بنابراین اصول گرایی و ارائه یکسری اصول مشخص که در تمام موقعیت‌ها مناسب باشد، چندان مورد قبول سایمون نیست. (تئوری‌های مدیریت، محمودیان و حسینی، ص ۲۱۶)

۸-گزینه (۲)

کنترل فنی: این نوع کنترل متکی به مداخله برخی ابزارهای علمی (کنترل ماشینی، نرم افزارهای کامپیوتری) است و جایگزینی برای وجود سرپرست می باشد. استراتژی کنترل فنی بطور خاص در دوره انقلاب صنعتی عمومیت پیدا نمود. زمانی که نوآوری های فنی و تولید انبوه محصولات، سازمان ها را تشویق می نمود که اندازه خود را رشد دهند. در این نوع کنترل بجای اتکا به یک مدیر که به کارکنان بگوید کار را چگونه انجام دهند، یک ماشین (به عنوان نمونه یک تسمه نقاله) می تواند گام های تولید را مشخص نماید. تدابیر فناورانه می تواند درجه انحراف اعضا از وظایف محوله یا خط مشی های اداری را مورد ارزیابی قرار دهد. کارکنان همچنین ممکن است حتی اطلاعات انضباطی را بجای دریافت از سرپرست، از طریق ابزارهای فنی دریافت نماید. کنترل فنی باعث می شود که پیام های مدیریت از طریق ابزارهای بیرونی و با واسطه به دیگران منتقل شود و امکان طرح سوال از سوی کارکنان را با محدودیت مواجه سازد یا باعث ایجاد مقاومت در مقابل دستورات شود. استراتژی کنترل فنی زمانی که عملکرد کاری نسبتا تکراری است و حیطه نظارت مدیران خیلی وسیع است و نیاز به پایش زبردستان از طریق مشاهده مستقیم می باشد، از اثربخشی بالایی برخوردار است.

نکته: کنترل سازمانی می‌تواند از طریق استراتژی‌هایی همچون کنترل ساده، کنترل فنی، کنترل بوروکراتیک، کنترل فرهنگی و کنترل همگانی صورت گیرد. (مبانی مدیریت و سازمان، مقیمی، ۵۳۴ و ۵۳۵)

۹- گزینه (۱)

تفکر جانبی شامل استدلال‌هایی است که در ظاهر معلوم نیستند و شامل ایده‌هایی است که تنها با استفاده از منطق گام به گام سنتی به دست نمی‌آیند. در تفکر جانبی سعی می‌شود منطق محاسباتی، منطق استدلالی سنتی و مفروضات و ادراکات تغییر کند و با رویکرد سنت‌شکنی از زاویه‌های دیگری به موضوع مورد تفکر و بررسی نگاه شود. البته تفکر جانبی هیچگاه تفکر سنتی را نفی نمی‌کند چه بسا در خیلی از موارد ممکن است به صورت مؤثر بتوانیم از تفکر سنتی استفاده کنیم. تفکر عمودی فرآیندی منطقی و تحلیلی است که تعداد کمی پاسخ برای مسأله فراهم می‌شود. تفکر عمودی حالتی هم‌گرا دارد یعنی بین گزینه‌ها به صورت تدریجی تشابهاتی ایجاد می‌کند. تفکر عمودی فقط جلوی چشمش را می‌بیند و به اطراف نگاه نمی‌کند. ولی در تفکر جانبی سعی می‌شود از زوایای مختلف به یک پدیده نگاه شود. در سبک جانبی در ایجاد گزینه‌ها، افراد افکار خود را پرواز می‌دهند تا گزینه‌های متفاوتی برای حل مسئله بیابند.

۱۰- گزینه (۴)

از عملکرد سازمان‌هایی که خدمت به ارباب رجوع یا مشتریانی خاص در محیط بیرونی را مورد توجه قرار می‌دهند و نیازی به تغییرات سریع احساس نمی‌کنند، تحت عنوان فرهنگ مأموریت یاد می‌شود. این فرهنگ برای کمک به نیل به اهداف مشخص، بر چشم‌انداز روشنی از اهداف سازمان با استفاده از مکانیزم‌هایی همچون فروش، سودآوری، سهم بازار و تأکید دارد. در برخی موارد، فرهنگ مأموریت منعکس‌کننده‌ی سطح بالایی از رقابت‌پذیری و سودگرایی است. (مبانی مدیریت و سازمان، مقیمی، فرهنگ سازمانی)

۱۱- گزینه (۳)

رفتار شهروندی سازمانی عبارت است از افعال و اقدامات ایثارگرایانه و تمایلات به از خود گذشتگی کارکنان به منظور تامین آسایش و رفاه دیگران. این گونه رفتارها کاملاً داوطلبانه و فردی هستند و این بدین معناست که افراد برای اجرای این نوع رفتارها بطور رسمی پاداش دریافت نمی‌کنند و نیز به علت عدم اجرای آنها مجازات و تنبیه نمی‌شوند. رفتار شهروندی سازمانی با مفاهیمی همچون رفتاری فراتر از نقش، رفتار سازمانی مددکارانه، خودجوشی سازمانی و عملکرد زمینه‌ای شناخته می‌شود. (مبانی مدیریت و سازمان، مقیمی، ص ۴۴۹)

۱۲- گزینه (۴)

تصمیم‌گیری می‌تواند در یک طیف از منطقی تا شهودی دسته‌بندی شود. افراد دارای شیوه‌ی تفکر منطقی به موضوعات از دریچه‌ی عقلانیت و منطق نگاه می‌کنند و هر چیزی که در تضاد با منطق آنها قرار گیرد پذیرفته نمی‌شود. این افراد با نگاه حسابگرانه و منطقی و در قالب طی کردن یک سلسله فرآیند با ترتیب و تقدم مشخص پدیده‌ها را تجزیه و تحلیل می‌کنند. تصمیم‌گیری در سبک شهودی امری کاملاً تجربی، شخصی و قابل انتقال و آموزش به دیگران نیست. در این سبک تصمیم‌گیری استنتاجات و برداشت‌های شخصی که قائم به شخص است و مبتنی بر تجربه است، ملاک و معیار تصمیم‌گیری قرار می‌گیرد. (تئوری‌های مدیریت، طبرسا، فصل تصمیم‌گیری)

۱۳-گزینه (۱)

مدل چهار مرحله ای خلق دانش نانوکا و همکارانش در شکل زیر نشان داده شده است: دانش صریح یا آشکار دانش مدونی است که با واژه‌ها، لغات و کلمات بسادگی قابل بیان و انتقال است. در حالی که دانش نهفته، بصیرت‌ها، ذهنیات و دانش نامدونی است که براحتی قابل انتقال و ارائه نیست.

	دانش صریح (E)	دانش نهفته (T)
دانش نهفته (T)	ظهور خارجی دانش $T \longrightarrow E$	جامعه‌پذیری $T \longrightarrow T$
دانش صریح (E)	ترکیب و ایجاد دانش برتر $E \longrightarrow E$	درونی شدن $E \longrightarrow T$

مرحله اول؛ جامعه پذیری: در این مرحله دانش نهفته افراد به یکدیگر منتقل می شود. در مرحله جامعه پذیری، فرآیند جمعی و گروهی شکل می گیرد و افراد و اعضای گروه های با هم بودن، با هم درک کردن، به درون هم نفوذ کردن، رابطه چهره به چهره و ذهن به ذهن داشتن را تجربه می کنند. اولین گام در خلق دانش یعنی مفاهمه، در این مرحله برداشته می شود.

مرحله دوم؛ ظهور خارجی و عینی دانش: در این مرحله دانش نهفته منتقل شده در مرحله اول به صورت دانش عینی و قابل انتقال در می آید و مدون می شود. دانش نهفته و ذهنی و انتزاعی به دانشی صریح و عینی ملموس تبدیل می شود. نظریه پردازی، تنظیم و تدوین نظریه های قابل تجربه همگانی و مفهوم برای همه، از فعالیت های این مرحله است.

مرحله سوم؛ ترکیب و تلفیق دانش. در مرحله ترکیب و تلفیق، دانش صریح و بیرونی مرحله قبل، به دانشی پیچیده تر، کامل تر تبدیل می شود و دانش ترکیبی و کاملی حاصل می شود. دانش های صریحی که در بخش های مختلف سازمان حاصل شده اند، ویرایش می شوند، به هم پیوند می خورند، کامل می شوند و به صورت سیستمی در می آیند.

مرحله چهارم؛ درونی سازی. در مرحله درونی شدن، دانش صریح و بیرونی کامل و جدید، به دانش نهفته در درون افراد تبدیل می شود. پس از طی این چهار مرحله، دور دوم این سیر آغاز می شود. (مدیریت عمومی، الوانی، ص ۴۲۰ و ۴۲۵)

۱۴-گزینه (۳)

نوع شخصیت حسی - منطقی:

افراد دارای این نوع شخصیت دارای ویژگی های عمل گرا، واقع بینی، سرد و بی عاطفه، علاقمند به حقیقت، دستوردهی، دقت و موشکافی، عدم ابهام، کارائی ارزش ها و خطوط روشن اختیار در سازمان هستند.

سبک های شخصیتی حل مساله	مشاغل مناسب
حسی - منطقی	حسابداری، تولید، برنامه ریزی رایانه ای، تحقیق بازاریابی، مهندسی
شهودی - منطقی	طراحی سیستم، حقوق، تحقیق و توسعه، مدیریت عالی، مدرسان رشته های بازرگانی و اقتصاد
حسی - عاطفی	روابط عمومی، تدریس، فروشندگی، مصاحبه، مشاوره، مذاکره و فروش
شهودی - عاطفی	روابط عمومی، تبلیغات، خدمات مشتریان، امور سیاسی و پرسنلی و کارگزینی

(مبانی سازمان و مدیریت، مقیمی، ص ۴۱۸)

۱۵- گزینه (۱)

بر اساس دیدگاه ویکتور و کولن، در فرهنگ اخلاقی ابزاری اعضای سازمان مراقب منافع خودشان هستند و اغلب به دنبال بهره‌مندی از دیگران هستند. در نتیجه در این شکل فرهنگ، افراد نگاه جمعی و دیدگاه سیستمی به منافع ندارند.

۱۶- گزینه (۲)

در مکتب فرهنگی، استراتژی فرضی آن است که شکل‌گیری استراتژی مبتنی بر فرآیند تعامل بین اعضای سازمان است. در واقع زمانی که باورها، ارزش‌ها، آداب و رسوم، نمادها و ... با یکدیگر برخورد می‌کند، می‌توانند نوع استراتژی را تعیین کنند و از متغیرهای فرهنگی تأثیر پذیرند.

۱۷- گزینه (۲)

گروهی که اعضای آن در یک یا چند مورد از زمینه‌های مرتبط با کار گروه با هم تفاوت داشته باشند، گروه نامتجانس نامیده می‌شود. گروه‌های نامتجانس به علت داشتن توانایی‌ها و اطلاعات مختلف و متفاوت، اغلب دارای بازدهی بیشتری نسبت به گروه‌های متجانس هستند. البته امکان دارد چنین ترکیبی موجب تعارض و تضاد بیشتری در گروه شود. رابطه‌ی بین ترکیب گروه و نوع وظیفه‌ای که به گروه واگذار شده است، بر حسب مرادود بین گروه‌های متجانس و نامتجانس توصیف می‌شود. به طور کلی گروه‌های نامتجانس بهتر از عهده‌ی مسائل پیچیده بر می‌آیند. در حالی که گروه متجانس برای وظایف ساده، متوالی و وظایفی که نیاز به همکاری و سرعت دارد مناسب است.

(تئوری‌های مدیریت، محمودیان و حسینی، ص ۵۳۳)

۱۸- گزینه (۱)

اشخاص احساسی اگر نقشه‌ی دنیای روانی خود را با احساس‌های درونی و بیرونی ترسیم کنند، راحت‌تر هستند. این افراد از واژه‌های احساسی مانند دوست دارم، احساس می‌کنم و ... بیشتر استفاده می‌کنند. از نظر ارتباط خیلی به شما نزدیک می‌شوند، هر چند فکر شود که حالت ته‌جمی دارند و بیشتر میز و صندلی خود را نزدیک به شما می‌گذارند و در جلوی جلسات می‌نشینند، زیرا این افراد می‌خواهند احساس کنند که بخشی از رایاه مطالب هستند. این افراد دفتر محل کار خود را طوری ترتیب می‌دهند که شما بتوانید نزدیک‌تر بروید و کنارشان بنشینید و بیشتر به طریق شخصی تعامل داشته باشید.

(تئوری‌های مدیریت، محمودیان و حسینی، ص ۴۰۳)

۱۹- گزینه (۴)

در فرآیند عقلایی تصمیم‌گیری، هدف یافتن بهترین راه از میان طرق ممکن می‌باشد. بر اساس این شیوه تصمیم‌گیرنده قادر است کلیه طرق ممکن را احصا نموده بهترین راه را از میان آنها برگزیند. اما در دنیای واقعی اغلب افراد به هنگام ضرورت، عقلایی تصمیم‌گیری نمی‌کنند، بلکه به مجرد اینکه به اولین راه‌حل مناسب رسیدند آن را انتخاب کرده و ملاک تصمیم‌گیری قرار می‌دهند. تصمیم‌گیری عقلانی در عمل وجود ندارد یا بهتر است گفته شود که عقلانی‌بودن همیشه نسبی و محدود است. هربرت سایمون این روش تصمیم‌گیری را شیوهی رضایتبخش تصمیم‌گیری می‌نامد، او معتقد است که به علت عقلانیت محدود یعنی محدودبودن ظرفیت ذهنی و زمانی افراد چنین وضعیتی رخ می‌دهد.

(تئوری‌های مدیریت، محمودیان و حسینی، ص ۲۱۵)

۲۰- گزینه (۲)

قدرت ویژگی اساسی نقش یک مدیر بوده و زمینه‌ی اثربخشی او را در سازمان فراهم می‌سازد. در واقع یک پدیده‌ی اجتناب‌ناپذیر در سازمان است که البته در سازمان‌ها مدیران به آن بعنوان یک پدیده‌ی منفی می‌نگرند. مهم‌ترین جنبه‌ی قدرت این است که یک تابع وابسته می‌باشد. به این ترتیب که هر چه افراد تحت نفوذ بیشتر به فرد قدرتمند وابسته باشند، آن فرد از قدرت بیشتری برخوردار خواهد بود. صاحبان قدرت در سازمان‌ها معمولاً با تغییرات ساختاری مخالفت می‌کنند، زیرا این تغییرات توزیع مجدد قدرت را به همراه دارد.

(مدیریت رفتار سازمانی، حقیقی و همکاران، ص ۴۰۲)

۲۱- گزینه (۴)

ویژگی‌های فرهنگ سازمانی؛

- تفکیک مرزهای سازمانی

- ثبات و پایداری سیستم اجتماعی

- از طریق ارایه‌ی استانداردهای مناسب اجزای سازمان را به هم متصل می‌کند.

- ابزاری کنترلی محسوب می‌شود که باعث به‌وجود آمدن یا شکل‌گیری نگرش‌ها یا رفتار کارکنان می‌شود. نوعی هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می‌کند که باعث می‌شود نوعی تعهد نسبت به چیزی بوجود آید و افراد سازمان خود را با کل سازمان یکی بدانند.

(تئوری‌های مدیریت، محمودیان و حسینی، ص ۵۹۶)

۲۲- گزینه (۱)

اثر پروانه‌ای: هواشناسی به نام ادوارد لورنز به این نتیجه رسید که یک تغییر جزئی در شرایط اولیه معادلات پیش‌بینی‌کننده وضع جوی، منجر به نوسانات در پاسخ سیستم و تغییرات شدید در نتایج حاصل از آنها می‌گردد. این مسأله سنگ بنای تئوری آشوب است. در نظریه آشوب یا بی‌نظمی اعتقاد بر آن است که در تمامی پدیده‌ها نقاطی وجود دارند که تغییر اندک در آنها باعث تغییرات عظیم خواهد شد. این اصل توجهی عقلایی و کامل از رفتارها و تصمیم‌های مدیران کارآفرین، خلاق و موفق می‌باشد که با یک حرکت توانسته‌اند موجبات تحول و دگرگونی‌های عظیم سازمانی را فراهم آورند. در اثر پروانه‌ای تناسب وارده‌ها و صادره‌ها در سیستم به چالش کشیده می‌شود.

(تئوری‌های مدیریت، محمودیان و حسینی، ص ۱۳۰)

۲۳-گزينه (۲)

هرزبرگ مطالعاتی را بر روی بیش از ۲۰۰ مهندس و حسابدار انجام داده است و در نهایت به این نتیجه دست یافت که برخی از عوامل در محیط کار وجود دارند که حذف آنها انگیزه‌ی افراد را از بین می‌برد و آن‌ها را ناراضی می‌کند لیکن بودن آن‌ها باعث ایجاد انگیزه در فرد نمی‌شود. او این عوامل را عوامل بهداشت می‌نامید. از این عوامل می‌توان به سرپرستی، شرایط کاری، روابط داخلی، پرداخت‌ها، ایمنی و سیاست‌های سازمان اشاره کرد. در مقابل دسته‌ای دیگر از عوامل در کار وجود دارند که حضورشان باعث ایجاد انگیزه در کارکنان می‌شود لیکن حذف آن‌ها نارضایتی در فرد ایجاد نمی‌کند. او این عوامل را برانگیزاننده نامید. از این عوامل می‌توان به کسب موفقیت، شهرت، نفس کار، مسئولیت، پیشرفت و رشد در کار اشاره کرد.

(تئوری‌های مدیریت، محمودیان و حسینی، ص ۴۶۴)

۲۴-گزينه (۲)

سرمایه اجتماعی بیانگر روابط مبتنی بر اعتماد در جامعه است. ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه ناهاپیت 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 رابطه‌ای 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.

۳- بعد شناختی سرمایه اجتماعی:

این بعد در برگیرنده 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.

(تئوری سازمان، طبرسا، فصل مدیریت دانش)

۲۵-گزينه (۴)

وبر از دو نوع تعقل نام می‌برد؛ تعقل ارزشی و تعقل کاربردی یا ابزاری. وبر تعقل ابزاری را تعقلی می‌داند که به نتایج نظر دارد و به دنبال بازدهی است. از این رو عقلایی بودن بر راه‌های مقتضی برای نیل به هدف دلالت می‌کند و در بوروکراسی به معنای کارایی است. اما تعقل ارزشی یا جوهری بدون توجه به نتایج و موفقیت یا شکست عملی راهنمای انسان در روابط و رفتارهای اوست. بوروکراسی بر اساس تعقل ابزاری شکل گرفته که در متن جوامع بازارمدار ساختار موفقی است. در واقع تحقیقات وبر بر مبنای تعقل ابزاری انجام گرفته است، اما وی همواره به عوارض منفی این نوع تعقل آگاه بوده است. وی در جمله‌ای می‌گوید دنیای متخصصان دنیایی بی روح و بی احساس با آدم‌هایی بدون قلب و عاطفه است که مدعی بر این موضوع است.

(تئوری‌های مدیریت، محمودیان و حسینی، ص ۲۰۷)

۱- سازه‌های اصلی «تعهد سازمانی» در سازمان آخرت‌گرا که مستخرج از آیات و روایات است، به ترتیب کدام‌اند؟

- (۱) تعهد به خداوند (میثاق الهی)، تعهد به عبد (بندگان)، تعهد به جامعه
- (۲) تعهد به اهداف (میثاق آرمانی)، تعهد به خداوند (میثاق الهی)، تعهد به مخلوق
- (۳) تعهد به خداوند (میثاق الهی)، تعهد به سازمان (میثاق سازمانی)، تعهد به مدیریت
- (۴) تعهد به مخلوق (میثاق انسانی)، تعهد به خداوند (میثاق الهی)، تعهد به خویشان

۲- در مدیریت اسلامی و سازمان‌های آخرت‌گرا، اقدامات مدیریت برای تأمین نیازهای کارکنان، متناسب با سطوح نیازها، به ترتیب کدام مؤلفه‌ها را در بر می‌گیرد؟

- (۱) نیازهای الهی، نیازهای مناسکی، نیازهای معنوی، نیازهای حقوقی
- (۲) نیازهای الهی، نیازهای اخروی، نیازهای عقلایی، نیازهای طبیعی
- (۳) نیازهای معرفتی، نیازهای طبیعی، نیازهای معنوی، نیازهای مدنی
- (۴) نیازهای طبیعی، نیازهای مدنی، نیازهای عقلایی، نیازهای الهی

۳- در کدام مرحله انسان‌ها در سازمان توحیدی برای رسیدن به اوج سعادت «به مضار و مفاسد سازمانی و انفرادی خصلت‌های رذیله و رفتارهای نابهنجار در سازمان آگاهی‌یافته و آن‌ها را از خود دور می‌سازند».

- (۱) مرحله تخلیه (۲) مرحله تخلیه (۳) مرحله تجلیه (۴) مرحله فنا

۴- ارتباط «قدرت» با «هدف» در سازمان‌های آخرت‌گرا، چه مسیری را طی می‌کند؟

- (۱) کسب قدرت با هدف انجام عمل صالح برای نیل به جلب رضایت خدا
- (۲) کسب قدرت با هدف ارتقاء جامعه برای نیل به بهشت
- (۳) کسب قدرت با هدف ایجاد عدالت برای دعوت به خداوند
- (۴) کسب قدرت برای خدا با هدف ایجاد جامعه بی‌طبقه

۵- امام علی(ع) می‌فرماید: «هر که تو را در چیزی که طاقت آن نداشته باشی تکلیف نماید، در حقیقت در نافرمانی خود فتوا داده است». این سخن ناظر بر چه اصلی است؟

- (۱) اصل اعتدال‌گرایی در مسئولیت‌گرایی
- (۲) اصل مطلق‌بودن مسئولیت در مدیریت
- (۳) تکلیف‌خواهی به‌جای نتیجه‌خواهی در پاسخگویی
- (۴) اصل مسئولیت و پاسخگویی مدیران به مردم

۶- ابوریحان بیرونی با طرح کدام اصل اذعان می‌کند که در مدیریت، نگرش اجتماعی بودن انسان و همیاری با دیگران، اساس همگنی و بنیان جامعه است؟

- (۱) اصل اختلاف مقاصد
(۲) اصل توافق (اتفاق آراء)
(۳) اصل استثناس (تجانس)
(۴) اصل تضاد آراء

۷- یک مدیر مسلمان در انجام فعالیت‌های سازمانی، اعاده حقوق کدام دسته از افراد را باید در اولویت قرار دهد؟

- (۱) حقوق عامه مردم، حقوق کارکنان، حقوق سازمان یا دولت
(۲) حقوق کلیه افراد ذی‌نفوذ و کلیه خواسته‌های افراد ذی‌نفع
(۳) حقوق کلیه افراد ذینفع و کلیه خواسته‌های افراد ذی‌نفوذ
(۴) حقوق کلیه افراد مرتبط با سازمان و کلیه خواسته‌های کارکنان

۸- از پیامدهای ترویج مفهوم توحید و باور به آن در سازمان‌های اجتماعی، کدام‌اند؟

- (۱) اصلاح ساختار اجتماعی
(۲) نفی زبان سلطه و تحقیر در سازمان
(۳) اطاعت صادقانه از مدیران
(۴) بهبود مناسبات مدیریتی

۹- مدیران پرهیزگار، دنیا و آخرت را چگونه در نظر می‌آورند؟

- (۱) با هم و در پی هم، در رابطه‌ای مکمل
(۲) دنیا محل کسب تجربه است و آخرت محل زندگی
(۳) آخرت بر دنیا اولویت دارد، پس دنیا چندان مهم نیست.
(۴) دنیا همچون مار خوش خط و خال است، باید مهار شود.

۱۰- از جمله راهبردهای انعطاف‌پذیری در عین استحکام و استواری سازمان اسلامی، کدام‌اند؟

- (۱) آخرت‌گرایی و عدالت‌مداری
(۲) رعایت دقیق اصول مدیریت اسلامی
(۳) استفاده از ساختارهای انعطاف‌پذیر
(۴) اهتمام به بازآفرینی و بازپردازی قواعد بازی

۱۱- لازمه موفقیت مدیر مسلمان در شرایط دشوار روزگار، عبارت است از:

- (۱) برنامه‌ریزی بهتر
(۲) توکل به خدا و تقاضای کمال انقطاع به‌سوی او
(۳) رعایت اخلاق و اصول مدیریت اسلامی
(۴) استفاده از روش‌های ائتلاف و یادگیری صحیح

۱۲- کدام گزاره برای اعمال مدیریت بر اساس بصیرت نیروها مطرح شده است؟

- (۱) دستور رسول خدا (ص) در خصوص منع حضور کفار در حرم الهی
(۲) رویکرد پیامبر اکرم (ص) نسبت به زینت دنیا
(۳) نهضت کربلا به‌عنوان یک حرکت خالص توحیدی
(۴) برخورد خداوند متعال با قارون و ثروت عظیمش

۱۳- احکامی که بر اساس مقتضیات روز از طریق مشورت میان فقها به دست می‌آید، اشاره به کدام یک از منابع فقهی در مدیریت اسلامی دارد؟

- (۱) اجماع
(۲) سنت
(۳) عقل
(۴) کتاب

۱۴- کدام عبارت در خصوص مهارت‌های ارتباطی انسانی در مدیریت اسلامی صحیح است؟

(۱) تقدم حس شنیداری بر حس دیداری

(۲) تقدم رفتارهای کلامی بر غیرکلامی در برقراری ارتباطات

(۳) مقصود از موعظه‌ی حسنه، مناظره بر اساس حق طلبی است.

(۴) تقدم رفتارهای غیرکلامی بر کلامی در ارزیابی اطلاعات

۱۵- بر اساس آموزه‌های قرآنی، کدام عنصر شخصیت انسانی، نیرویی برای انتقاد از خویش به هنگام

در نوردیدن مرزها و روی آوردن به ناراستی‌هاست؟

(۱) نفس لوامه (۲) فطرت (۳) نفس اماره (۴) نفس مطمئنه

۱۶- اینکه خداوند در پاداش با فضل خود و در کیفر با عدل خود رفتار می‌کند و تشویق ده برابر تنبیه

است، مبنای کدام اصل کنترل سازمانی در مدیریت اسلامی است؟

(۱) اصل تساهل (۲) اصل تضایف

(۳) اصل تطهیر خطاها از طریق نیکی‌ها (۴) اصل انتفاع عامه در اعمال جرائم انضباطی

۱۷- در مدیریت اسلامی، چه نوع اطلاعاتی نمی‌تواند مبنای تصمیم‌گیری مدیران قرار گیرد؟

(۱) خبر یقینی (۲) خبر متواتر (۳) خبر واحد (۴) خبر واثق

۱۸- در کدام سبک رهبری در مدیریت اسلامی، نقش رهبر و پیرو دائماً تغییر می‌کند؟

(۱) جهادی (۲) ناصحانه (۳) تعاون‌محور (۴) مشفقانه

۱۹- کدام گزاره درباره‌ی ویژگی‌های «اصل» در مدیریت اسلامی درست است؟

(۱) اصول اخلاقی همان اصول مدیریت در نظام اسلامی است.

(۲) در مدیریت اسلامی، اصل باید مفهومی جزئی و خاص باشد.

(۳) منظور از اصول ایجابی، اصول اخلاقی در مدیریت اسلامی است.

(۴) رعایت اصول اخلاقی، درون اصل ارزش‌مداری قرار دارد.

۲۰- «نه خوش‌بین باش نه بدبین و نه همه چیز را خوب بدان و نه همه را بد»، به کدام یک از ابعاد و

جلوه‌های اعتدال اشاره دارد؟

(۱) ارزش (۲) نگرش (۳) دانش (۴) کنش

۲۱- جهت‌گیری اساسی سیاست خط‌مشی‌گذاری در مدیریت اسلامی در کدام راستا است؟

(۱) تحقق کارایی (۲) کسب رضایت خواص (۳) کسب رضایت توده مردم (۴) تحقق توسعه کشور

۲۲- در مدل ارزشی رفتار، منشأ بینش‌ها چیست؟

(۱) باورها (۲) تجارب (۳) احساسات (۴) نیازها

۲۳- در این کلام حضرت علی(ع) «ای مالک باید برای هر نوع کاری از کارهایتف یک رئیس انتخاب کنی، که کارهای مهم وی را مغلوب نسازد و کثرت کارها او را پریشان و خسته نکند» به کدام مورد اشاره شده است؟

(۱) ایجاد و برقراری روابط (۲) تعریف و واگذاری اختیارات

(۳) تقسیم کارها و انتصاب مسئول (۴) شناسایی و دسته‌بندی کارها

۲۴- کدام مرحله‌ی کنترل نفس، دلالت بر سرزنش و عقوبت از درون دارد؟

(۱) معاقبه (۲) مراقبه (۳) محاسبه (۴) مشارطه

۲۵- ناامیدی از خلق و امیدوار بودن به خدا، بیانگر کدام بعد توکل در تصمیم‌گیری بر مبنای توکل است؟

(۱) رفتاری (۲) نگرشی (۳) شناختی (۴) عاطفی