



کد محصول
ES331



آخرین بروزرسانی
۸ آبان ۱۴۰۴

سوالات استخدامی

تئوری مدیریت و سازمان

✓ مطابق با منابع اعلام شده در آزمون استخدامی ۱۴۰۴

✓ نسخه رایگان شامل ۱۷۳ سوال (تعداد کمتر و تنها برخی دارای پاسخ)

✓ برای تهیه نسخه اصلی، با ۴۷۲ سوال به همراه پاسخنامه تشریحی، به سایت ایران عرضه مراجعه نمایید



لینک های مفید آزمون های استخدامی

خرید این محصول	سوالات رایگان متصدی امور دفتری با پاسخنامه
خرید سوالات متصدی امور دفتری قوه قضاییه	خرید سوالات کادر اداری قوه قضاییه
خرید جزوه متصدی امور دفتری	خرید جزوه کادر اداری قوه قضاییه
اخبار آزمون	شبکه های اجتماعی ایران عرضه (فایل های رایگان + تخفیفات هفتگی + اخبار)
(برای مشاهده هر بخش روی آن بزنید )	
<p>آخرین بروزرسانی ها:</p> <p>۱۴۰۴/۰۸/۸ تالیف مجدد محصول</p>	

فهرست مطالب

- ❖ فصل اول: سوالات تئوری سازمان تالیف ایران عرضه - صفحه ۴ (۶۸ سوال)
- ❖ فصل دوم: اصل سوالات تئوری مدیریت در آزمون استخدامی متصدی امور دفتری قوه قضاییه
۱۴۰۰ - صفحه ۱۸ (۵ سوال)
- ❖ فصل سوم: سوالات تئوری مدیریت تالیف ایران عرضه - صفحه ۲۰ (۱۰۰ سوال)



❖ فصل اول: سوالات تئوری سازمان تالیف ایران عرضه

۱- در ساختار سازمانی مینتزربرگ، کدام بخش ارتباط بین «هسته عملیاتی» و «مدیریت عالی» را برقرار می سازد؟

(۱) بخش ستاد پشتیبانی

(۲) متخصصان فنی

(۳) مدیران میانی

(۴) بدنه اصلی عملیات

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۳ ➡ اگر چه یک چارچوب مورد توافق جهان شمول برای طبقه بندی سازمان ها وجود

ندارد، اما کار جدید هنری مینتزربرگ را می توان یک چارچوب نزدیک به این طبقه بندی مناسب دانست.

مینتزربرگ معتقد است که در هر سازمانی پنج بخش اصلی وجود دارد. این پنج بخش به شرح ذیل تعریف شده اند:

۱- بدنه اصلی عملیات - کارکنانی که در ارتباط با تولید محصولات یا ارائه خدمات مؤسسه کارهای اصلی را انجام می دهند.

۲- بخش عالی سازمان - مدیران عالی سازمان کسانی که مسئولیت کلی سازمان را به عهده دارند.

۳- بخش میانی - مدیرانی که هسته عملیاتی را به بخش عالی سازمان پیوند می دهند.

۴- متخصصین فنی (فن سالارها)- تحلیل گران کسانی که مسئولیت اجرای شکل های خاص استانداردسازی را در سازمان به عهده دارند.

۵- بخش ستاد پشتیبانی - افرادی که واحدهای ستادی را تصدی میکنند، کسانی که خدمات پشتیبانی غیر مستقیم به سازمان ارائه می دهند.

۲- وقتی کنترل سازمان در دست مدیریت عالی متمرکز شود، چه نوع ساختاری پدید می آید؟

(۱) بوروکراسی ماشینی

(۲) ساختار بخشی

(۳) ساختار ساده

(۴) ادھوکراسی

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۳ ➡ اگر مدیریت عالی حاکم بر سازمان شود کنترل متمرکز بوده و ساختار ساده به

وجود می آید. اگر مدیران میانی کنترل را به دست گیرند سازمان دارای تعداد زیادی بخش های خودگردان می شود و

ساختار شکل بخشی به خود می گیرد اگر تحلیل گران و متخصصین فنی غالب شوند، کنترل از طریق استانداردسازی اعمال می شود و ساختار حاصله بوروکراسی ماشینی خواهد بود. نهایتاً در مواردی که نیروهای ستادی و پشتیبانی حاکم بر سازمان گردند، کنترل از طریق نوعی تبادل و توازن دوسویه اعمال می شود و در نتیجه ادھوکراسی (سازمان ویژه کار - موقت) ظهور پیدا می کند.

۳- در ساختار ساده، قدرت تصمیم گیری در دست چه کسی است؟

(۱) مدیران میانی

(۲) بدنه عملیاتی

(۳) یک شخص خاص

(۴) گروه های پروژه ای

۴- بزرگ ترین نقطه قوت ساختار ساده در مقایسه با سایر ساختارهای سازمانی چیست؟

(۱) سادگی ذاتی و توانایی بالای آن در شکل گیری سریع و برای حفظ آن هزینه ای لازم نیست.

(۲) توانایی اعمال کنترل دقیق از طریق استانداردسازی و مستندسازی فرآیندها

(۳) تمرکززدایی کامل از قدرت و تصمیم گیری مشارکتی در میان کارکنان

(۴) استفاده گسترده از سیستم های رسمی و ساختارهای چندلایه مدیریتی

۵- کدام وضعیت از میان گزینه های زیر، بیشترین احتمال استفاده از ساختار ساده را دارد؟

(۱) وقتی که مدیر ارشد خود مالک سازمان است و تمایل دارد کنترل تصمیمات در دست او متمرکز باشد.

(۲) هنگامی که سازمان از طریق مدیران میانی اداره می شود و تمرکز تصمیم گیری کاهش یافته است.

(۳) زمانی که فناوری بسیار پیشرفته و فرآیندها به شدت استاندارد شده اند.

(۴) وقتی که سازمان در سطح بین المللی فعالیت دارد و دارای شعب متعدد است.

۶- در بوروکراسی ماشینی، وظایف عملیاتی کارکنان معمولاً چگونه توصیف می شوند؟

(۱) پایه اعتماد متقابل میان کارکنان و مدیران شکل می گیرند.

(۲) تکراری، دقیقاً تعریف شده و تابع قوانین و مقررات رسمی سازمان

(۳) منعطف، متنوع و وابسته به قضاوت شخصی هر کارمند

(۴) اساس پروژه های موقت و بدون الگوی ثابت انجام می شوند.

۷- ادارات پست مرکزی مثال مناسبی از بوروکراسی ماشینی هستند زیرا:

(۱) تصمیم گیری در آنها به صورت جمعی و بر اساس ابتکار عمل کارکنان انجام می شود.

(۲) وظایف در آنها پویا و خلاقانه تعریف شده و کارکنان با آزادی عمل بالا کار می کنند.

(۳) وظایف در آنها تکراری و دقیقاً مشخص شده و کارکنان طبق رویه های ثابت عمل می کنند.

(۴) تصمیم گیری در آنها به صورت فردی و بدون هماهنگی با رویه های سازمانی انجام می شود.

اثر بخشی این نوع ساختار را در ادارات مرکزی پست ملاحظه می کنید به کارکنان مسئولیت های مشخصی واگذار می شود.

۸- در بوروکراسی حرفه ای، هسته عملیاتی چه نقشی دارد؟

(۱) بر عهده تحلیل گران فنی و ستادهای پشتیبانی است.

(۲) از کارکنانی تشکیل شده که صرفاً وظایف روتین و غیرتخصصی را انجام می دهند.

۳) تنها مسئول تدوین استراتژی ها و سیاست گذاری های کلان سازمان هستند.

۴) از متخصصان و حرفه ای هایی تشکیل شده که یادگیری در وجود آنان نهادینه شده است.

۹- در چه شرایطی بوروکراسی حرفه ای بیشترین اثربخشی را دارد؟

۱) زمانی که سازمان بزرگ است و محیط ساده و دائماً در حال تغییر است.

۲) زمانی که سازمان بزرگ است و محیط پیچیده ولی نسبتاً باثبات می باشد.

۳) هنگامی که سازمان کوچک و محیط متغیر است.

۴) زمانی که سازمان بزرگ است و محیط ساده و کاملاً باثبات است.

۱۰- یکی از مزیت های کلیدی ساختار بخشی در مقایسه با سایر ساختارهای متمرکز چیست؟

۱) افزایش مسئولیت پذیری و تأکید بر نتایج عملکرد هر بخش به صورت مستقل از سایر واحدها

۲) امکان کنترل کامل فعالیت ها از طریق تمرکز قدرت در سطح مدیریت عالی

۳) کاهش میزان استقلال واحدها و وابستگی بیشتر به تصمیمات ستاد مرکزی

۴) فراهم شدن امکان حذف سطوح میانی و جایگزینی آن با نظارت مستقیم مدیر ارشد

دیگر نقطه قوت ساختار بخشی این است که کارکنان ادارات مرکزی از درگیری با جزئیات عملیات روزانه آزاد شده و فرصت بیشتری برای توجه به اهداف و عملیات بلندمدت سازمان پیدا می کنند.

۱۱- در ساختار ادھوکراسی، تفکیک افقی و عمودی به ترتیب چگونه است و سازمان هایی با این ساختار معمولاً در چه نوع محیطی موفق ترند؟

۱) زیاد - زیاد / پایدار

۲) زیاد - کم / پویا و متغیر

۳) کم - زیاد / پایدار و ساده

۴) کم - کم / متمرکز

۱۲- علت پوشانده شدن ضعف کارایی ادھوکراسی توسط مزایای آن چیست؟

۱) تمرکز تصمیم گیری در دست مدیران عالی که هماهنگی ایجاد می کند.

۲) ساختار دائم، انعطاف پذیر و لایه ای که ثبات ایجاد می کند.

۳) وجود رسمیت بالا و قوانین سخت که کارایی را تضمین می کنند.

۴) مزیت های انعطاف پذیری و ابتکار عمل که توانایی تأمین نیازهای ویژه را فراهم می کنند.

۱۳- در مدل وبر، منظور از «سلسله مراتب اختیار مشخص» چیست؟

۱) وجود سطوح متعدد تصمیم گیری که هر سطح بر سطح پایین تر نظارت و کنترل دارد.

۲) آزادی عمل کامل کارکنان در تصمیم گیری های مربوط به وظایف خود.

۳) حذف سطوح مدیریتی به منظور تسهیل ارتباط مستقیم میان کارکنان.

۴) واگذاری اختیارات به صورت مساوی میان تمام اعضای سازمان.

۱۴- مفهوم «جابه‌جایی هدف» که در نقد بوروکراسی مطرح شده، به چه معناست؟

۱) جایگزینی اهداف فردی با اهداف سازمانی

۲) از میان رفتن سلسله‌مراتب رسمی

۳) اهمیت بیش‌ازحد قوانین به جای اهداف اصلی سازمان

۴) واگذاری تصمیم‌گیری به کارکنان

۱۵- چرا کارمند بوروکرات ممکن است در مقابل معطلی ارباب رجوع کمتر احساس سرخوردگی کند؟

۱) زیرا در ازای زمان صرف‌شده، حقوق و مزایا دریافت می‌کند، حتی اگر کار به نتیجه نرسد.

۲) چون ساختار بوروکراتیک تأکید زیادی بر همدلی با مشتری و پاسخ‌گویی شخصی دارد.

۳) زیرا احساس می‌کند که تأخیر، بخشی طبیعی و اجتناب‌ناپذیر از نظام اداری است.

۴) چون ارزیابی عملکرد او صرفاً بر اساس رضایت ارباب‌رجوع انجام می‌شود.

۱۶- مهم‌ترین عامل ایجاد ازخودبیگانگی در کارکنان بوروکرات کدام است؟

۱) توزیع ناعادلانه پاداش‌ها و منابع مالی

۲) عدم شفافیت نقش‌ها و مسئولیت‌ها در ساختار سازمانی

۳) آزادی بیش از حد در تصمیم‌گیری و اجرای وظایف

۴) وجود روابط غیرشخصی و تمرکز زیاد بر قواعد و مقررات

۱۷- از نظر حامیان بوروکراسی، مزیت اصلی این ساختار نسبت به ساختارهای غیر بوروکراتیک چیست؟

۱) انعطاف‌پذیری بیشتر در مواجهه با تغییرات محیطی

۲) کارایی و اثربخشی بالا در انجام وظایف استاندارد و تکراری

۳) مشارکت گسترده کارکنان در تصمیم‌گیری‌های راهبردی

۴) حذف نظارت رسمی و تمرکز بر روابط انسانی

۱۸- سازمان‌های موفق و پویا در چه مسیری برای رشد خود تمایل نشان می‌دهند و این گرایش با چه ویژگی سازمانی

همخوانی دارد؟

۱) حفظ ساختارهای کوچک و غیربوروکراتیک برای بقای سریع و انعطاف‌پذیر، بدون نیاز به رشد اندازه

۲) در جهت سازمانی با اندازه بزرگ رشد کنند، جایی که بوروکراسی کارآمد عمل می‌کند.

۳) تمرکز بر اندازه متوسط با ساختارهای نیمه رسمی، برای تعادل بین پویایی و پایداری

۴) اجتناب از رشد اندازه و تأکید بر سازمان‌های کوچک پویا که بوروکراسی را ناکارآمد می‌دانند.

۱۹- کدام توصیف مربوط به ساختار ماتریسی می باشد؟

- (۱) ساختار ماتریسی باعث تماس مداوم و مستقیم بین متخصصان مختلف و بهبود ارتباطات می شود.
- (۲) ساختار ماتریسی با حذف تماس مستقیم بین متخصصان، به ساده سازی ارتباطات و کاهش انعطاف پذیری کمک می کند.
- (۳) ساختار ماتریسی با افزایش تماس بین متخصصان، به پیچیدگی بیش از حد ارتباطات و کاهش سرعت انتشار اطلاعات منجر می شود.
- (۴) ساختار ماتریسی باعث کاهش تماس بین متخصصان، کند شدن ارتباطات و محدود شدن انعطاف پذیری در سازمان می شود.

۲۰- کدام ویژگی ساختار ماتریسی آن را به ادھوکراسی مرتبط می کند؟

- (۱) استفاده از گروه های چند منظوره که سلسله مراتب بوروکراتیک را تقویت می کند.
- (۲) تشکیل گروه های چندمنظوره که کنترل متمرکز مدیران پروژه را تضمین می کند.
- (۳) تخصصی شدن وظایف در دواير وظیفه ای که ساختار را سفت و سخت می کند.
- (۴) استفاده از گروه های چندمنظوره که انعطاف پذیری ایجاد می کند.

۲۱- هدف از تشکیل کمیته های دائمی در سطح عالی سازمان چیست؟

- (۱) افزایش تمرکز تصمیم گیری در دست مدیرعامل
 - (۲) جایگزینی تصمیم گیری فردی با تصمیم گیری جمعی
 - (۳) حذف ساختار سلسله مراتبی در مدیریت عالی
 - (۴) کاهش نقش مدیران اجرایی و واگذاری تصمیم گیری به واحدهای عملیاتی
- ۲۲- در رویکرد سیستم های فنی - اجتماعی، انجام هر کاری مستلزم وجود کدام عامل است؟

- (۱) فناوری و ساختار سازمانی
- (۲) فناوری و سیستم اجتماعی
- (۳) مهارت های فردی و رویه های سازمانی
- (۴) دانش فنی و نظام مدیریتی

۲۳- کدام یک از موارد زیر از ابعاد پنج گانه مدل ویژگی های شغل است؟

- (۱) تقسیم وظایف و رسمیت
- (۲) ثبات شغلی و کنترل سازمانی
- (۳) تنوع مهارت و استقلال در کار
- (۴) پاداش مالی و تعهد سازمانی

۲۴- مدل ویژگی های شغل درباره «برقراری روابط با مشتری» چه توصیه ای دارد؟

- (۱) کاهش تماس مستقیم کارکنان با مشتری
- (۲) تمرکز بر بازاریابی و تبلیغات غیرمستقیم برای افزایش بازخورد
- (۳) استفاده از واسطه ها برای انتقال اطلاعات
- (۴) ایجاد ارتباط مستقیم برای افزایش بازخورد و استقلال

۲۵- مکتب مهندسی در طراحی شغل بر چه اصولی تکیه دارد؟

- (۱) آموزش، تخصص گرایی، ارزیابی عملکرد و زمان سنجی
 - (۲) خلاقیت، استقلال و طراحی انسانی مشاغل
 - (۳) همکاری تیمی، ساده سازی، بازخورد مستمر و روابط انسانی
 - (۴) ساده سازی کار، تخصص گرایی، حرکت سنجی و زمان سنجی
- ## ۲۶- در مقایسه با توسعه شغلی، غنی سازی شغل چه ویژگی متفاوتی دارد؟

- (۱) تمرکز بر گسترش عمودی شغل از طریق افزایش عمق و اختیار
- (۲) تمرکز بر گسترش افقی شغل از طریق افزایش وظایف مشابه
- (۳) تمرکز بر افزایش حجم کار بدون تغییر در محتوا
- (۴) تمرکز بر کاهش مسئولیت ها برای جلوگیری از خستگی

۲۷- در فرآیند طراحی شغل، نخستین گام کلیدی مدیریت چیست؟

- (۱) تعیین حقوق و مزایای کارکنان
- (۲) تصمیم گیری درباره سیاست های جذب نیرو
- (۳) انتخاب نوع فناوری مورد استفاده در هر شغل
- (۴) مشخص کردن اینکه وظایف چگونه گروه بندی شوند

۲۸- در چه شرایطی طراحی مجدد شغل راهکار مناسبی برای بهبود عملکرد است؟

- (۱) هنگامی که فناوری قدیمی و ناکارآمد است.
- (۲) زمانی که شغل فرصت مشارکت کارکنان را محدود کرده باشد.
- (۳) وقتی که اهداف سازمانی نامشخص اند.
- (۴) وقتی که کارکنان از نظر مالی نارضایتی دارند و دچار فناوری قدیمی هستند.

۲۹- کدامیک از ویژگی های زیر، ساختار گروه های آموزشی را از سایر شکل های ادھوکراسی متمایز می کند؟

- (۱) تمرکز بر تصمیم گیری سریع از طریق مدیر واحد
- (۲) دموکراسی کامل و برابری اعضا در تصمیم گیری های کلیدی

(۳) وجود سلسله مراتب رسمی بین مدیر گروه و اعضا

(۴) تفکیک عمودی و کنترل شدید بر فعالیت‌ها

۳۰- در گروه‌های کاری منسجم، چه کسی وظایف را بین اعضا تقسیم می‌کند؟

(۱) مدیر عامل

(۲) سرپرست ارشد سازمان

(۳) واحد منابع انسانی

(۴) خود گروه به صورت جمعی

۳۱. گزینه نادرست را در خصوص تعریف سازمان بیابید؟

(۱) «پدیده اجتماعی»، دال بر این معناست که سازمان از افراد یا گروه‌هایی که با هم در تعامل هستند، تشکیل شده است.

(۲) الگوهای تعاملی که افراد داخل سازمان از آن تبعیت می‌کنند، تصادفی به وجود آمده است.

(۳) چون سازمان‌ها پدیده‌های اجتماعی هستند، الگوهای تعاملی اعضای آنها باید موزون و هماهنگ باشد.

(۴) با پیشگیری از ابهام باید اطمینان حاصل شود که وظایف مهم سازمانی انجام می‌پذیرند.

۳۲- تفاوت اصلی بین نظریه سازمان و رفتار سازمانی از نظر «سطح تحلیل» در چیست؟

(۱) نظریه سازمان بر فرد تمرکز دارد، رفتار سازمانی بر ساختار.

(۲) نظریه سازمان دیدگاهی خرد دارد، رفتار سازمانی دیدگاهی کلان.

(۳) نظریه سازمان دیدگاهی کلان دارد، رفتار سازمانی دیدگاهی خرد.

(۴) هر دو به سطوح متفاوت تحلیل توجه دارند اما رفتار سازمانی بر سطح فردی و گروهی، و نظریه سازمان بر سطح کلان

سازمانی متمرکز است.

۳۳- مبنای نظری مفهوم «سیستم بسته» از کدام حوزه علمی سرچشمه گرفته است؟

(۱) زیست‌شناسی

(۲) علم شیمی

(۳) علم فیزیک

(۴) علم تاریخ

۳۴- اصطلاح «آنتروپی منفی» در سیستم‌های باز دلالت بر چیست؟

(۱) افزایش توان تبادل با محیط

(۲) گرایش سیستم به زوال

(۳) تعامل پویای سیستم با محیط خود

(۴) توانایی سیستم در خودترمیمی

۳۵- مفهوم «همپایانی» در نظریه سیستم‌ها به چه معناست؟

- (۱) همه‌ی سیستم‌ها در شرایط یکسان عملکرد مشابهی دارند.
- (۲) یک سیستم می‌تواند از مسیرهای گوناگون به نتیجه‌ی واحدی برسد.
- (۳) هر سیستم فقط از یک مسیر مشخص قادر به تحقق هدف است.
- (۴) سیستم‌ها در برابر تغییر شرایط اولیه ناپایدارند.

۳۶- دیدگاه چرخه حیات چه نوع نگرش به سازمان‌ها را تضعیف می‌کند؟

- (۱) نگرش فرآیندی
- (۲) نگرش ایستا و ثابت
- (۳) نگرش سیستمی
- (۴) نگرش اقتضایی

۳۷- کدام یک از گزینه‌های زیر سه عنصر اصلی ساختار سازمانی را به‌درستی معرفی می‌کند؟

- (۱) تمرکز، کنترل، هماهنگی
- (۲) پیچیدگی، رسمیت، تمرکز
- (۳) تخصص‌گرایی، کنترل، ارتباطات
- (۴) تقسیم کار، قدرت، رسمیت

۳۸- بنابر اصل تقسیم کار فایول، کدام عامل باعث افزایش بازده تولیدی می‌شود؟

- (۱) انضباط
- (۲) تبعیت منافع فردی از منافع جمعی
- (۳) تمرکز
- (۴) کارآیی بیشتر

۳۹- ساختار ایده آل ماکس وبر در مورد مدیریت سازمانها چه نام دارد؟

- (۱) نظریه X - نظریه Y
- (۲) بوروکراسی
- (۳) دیوانسالار
- (۴) نوگرایی

۴۰- بر اساس نظریه X - نظریه Y داگلاس مک‌گریگور، نظریه یک مدیر در مورد ماهیت انسان‌ها متکی بر چیست؟

- (۱) پیش فرض‌هایی که تمایل دارد بر اساس آنها با زیردستان خود رفتار کند.
- (۲) ساختار صحیحی که برای همه سازمان‌ها تحت هر شرایطی صدق می‌کند.

۳) الگوهایی که به مدد آنها سازمان ها می توانند به اهداف نهایی خود نائل شوند.

۴) میزان پرداخت هایی که به عنوان جبران خدمات به کارگران در ازای خدماتی که ارائه می دهند می پردازد.

۴۱- تاکید دنیل کتر و رابرت کان در کتاب روانشناسی اجتماعی سازمان بر کدام ایده جهت رشد سازمان ها بود؟

۱) بررسی شیوه های برخورد مدیران با کارکنان در سیستم های بسته

۲) مزیت های دیدگاه سیستم های باز

۳) نیاز سازمان ها برای انطباق دادن خود با یک محیط متغیر جهت بقا

۴) ۲ و ۳

۴۲- کدام شاخه در علوم اداری مدیران را در جهت افزایش درآمدها و سهم بازار راهنمایی می کند؟

۱) مدیریت تولید و عملیات

۲) اصول حسابداری

۳) بازاریابی

۴) رشته مالی

۴۳- بنابر رویکرد نیل به هدف، کدام عامل معیاری مناسب برای اندازه گیری اثر بخشی است؟

۱) دستیابی موفقیت آمیز به هدف

۲) افزایش درآمدها و سهم بازار

۳) بهینه سازی وجوه سرمایه گذاری شده در سازمان

۴) بهبود کیفیت تصمیمات اتخاذ شده توسط مدیران

۴۴- برای دستیابی به اهداف تعیین شده کدام اقدام پس از تعیین اهداف ضروری می باشد؟

۱) کنترل و اداره اهداف

۲) تدارک ابزار اندازه گیری

۳) دستیابی به اجماع یا توافق عمومی

۴) مدیریت تولید و عملیات

۴۵- برای افزایش اعتبار اهداف سازمانی، مهم ترین اقدام مدیریتی کدام است؟

۱) تأکید بر اهداف کلان و مأموریتی سازمان

۲) دریافت نظر تمامی ذی نفعان حتی خارج از سطح عالی مدیریت

۳) بازبینی مستمر استراتژی سازمان

۴) کنترل فرآیند اندازه گیری نتایج

۴۶- اثربخشی هر سازمان مستلزم چیست؟

۱) تعیین و اندازه گیری اهداف

۲) دستیابی به اهداف

۳) آگاهی و تعاملات مؤثر با عوامل محیطی

۴) تأکید روی اهداف ملموس، تحقق پذیر و قابل اندازه گیری

۴۷- در میان شاخص‌های پژوهش میثیگان، آمیخته تجاری نشان‌دهنده‌ی چیست؟

۱) توان مؤسسه برای افزایش فروش در یک بازار خاص

۲) نسبت بین درآمد و هزینه‌های ثابت

۳) توانایی سازمان در دستیابی به عملکرد کلی بالا از طریق راهبردهای گوناگون

۴) ترکیب انواع بیمه‌نامه‌ها در پرتفوی شرکت

۴۸- در دیدگاه ذی‌نفعان راهبردی، چه عاملی تعیین می‌کند کدام گروه بر تصمیم‌های سازمانی تأثیر بیشتری داشته باشد؟

۱) سابقه حضور در سازمان

۲) میزان قدرت و دسترسی به منابع کلیدی

۳) موقعیت رسمی در ساختار سازمانی

۴) میزان هماهنگی با ارزش‌های مدیر ارشد

۴۹- کدام متغیر بیانگر نسبت مدیران و سرپرستان به کل کارکنان است؟

۱) تفویض اختیار

۲) اجزای اداری

۳) رسمیت

۴) تمرکز

۵۰- بر اساس رویکرد ارزش‌های رقیب، دلیل اصلی دشواری در ارزیابی اثربخشی سازمان چیست؟

۱) کمبود داده‌های کمی و آماری

۲) تنوع ارزش‌ها، علائق و معیارهای ارزیابان

۳) پیچیدگی ساختار سازمانی

۴) ناتوانی در تعریف اهداف استراتژیک

۵۱- بنابر رویکرد ارزش‌های رقیب هر گونه تلاشی برای تعیین و تعریف و همچنین ارزیابی اثربخشی سازمان مستلزم چیست؟

۱) توجه به معیارهای چندگانه و منافع متضاد

۲) ایجاد تغییر در روابط قدرت با ذینفعان

۳) تأکید بر تغییراتی در اولویت بندی اهداف

(۴) توجه به عقلایی بودن اهداف سازمان

۵۲- مهم‌ترین نشانه‌ی وجود تفکیک افقی در یک سازمان چیست؟

(۱) وجود سلسله‌مراتب زیاد در سطوح مدیریتی

(۲) کاهش استقلال واحدهای سازمانی

(۳) افزایش تمرکز تصمیم‌گیری در مدیریت عالی

(۴) گسترش تخصص‌گرایی و تقسیم وظایف میان افراد

۵۳- اگر در سازمانی تصمیم‌های مهم تنها در سطح مدیریت عالی گرفته شود، ساختار آن سازمان چگونه توصیف می‌شود؟

(۱) دارای تمرکز بالا

(۲) دارای رسمیت پایین

(۳) دارای پیچیدگی زیاد

(۴) دارای تفکیک افقی

۵۴- کدامیک از اجزای سازمانی به میزان تفکیکی که در سازمان وجود دارد اشاره می‌کند؟

(۱) پیچیدگی

(۲) تفویض اختیار

(۳) رسمیت

(۴) تمرکز

۵۵- در چه صورت گفته می‌شود سازمان از پیچیدگی بیشتری برخوردار است؟

(۱) زمانی که لازم است که مدیریت عالی تصمیمات ویژه را به بالاترین سطح فرمان رانی ارجاع دهد.

(۲) زمانی که میزان پراکندگی واحدها و امکانات و نیروهای انسانی از لحاظ جغرافیایی زیاد باشد.

(۳) وقتی حرفه‌های متعدد در سازمانی وجود دارند که به دانش تخصصی و مهارت علمی نیاز دارند.

(۴) وقتی شاخص‌های زیادی است که مرکز تصمیم‌گیری را با توجه به خط مشی‌های اصلی و ویژه سازمان منعکس می‌کند.

۵۶- کدامیک از گزینه‌های زیر نمونه‌ای از تخصص‌گرایی اجتماعی محسوب می‌شود؟

(۱) کار اپراتور خط مونتاژ

(۲) کار فیزیکدان در یک آزمایشگاه تحقیقاتی

(۳) فعالیت کارگر در بخش بسته‌بندی

(۴) حسابداری روزمره در یک شرکت

۵۷- بر اساس نظریه آدام اسمیت، چه نوع تخصص‌گرایی در مثال سنجاق‌سازی دیده می‌شود؟

(۱) تخصص‌گرایی وظیفه‌ای

(۲) تخصص‌گرایی اجتماعی

(۳) تخصص‌گرایی افقی

(۴) تخصص‌گرایی بخشی

۵۸- کدام یک از ویژگی‌های زیر بیانگر ماهیت سیستم بسته است؟

(۱) دریافت و تبادل مداوم انرژی با محیط

(۲) تعامل پویا با سایر سیستم‌ها

(۳) وابستگی زیاد به تغییرات بیرونی

(۴) بی‌تأثیری محیط بر عملکرد سیستم

۵۹- از دیدگاه جفری ففر، سازمان‌ها در ماهیت خود چه نوع پدیده‌ای هستند؟

(۱) نظام‌هایی عقلایی برای تحقق اهداف رسمی

(۲) عرصه‌هایی سیاسی متشکل از ائتلاف گروه‌های ذی‌نفع

(۳) ساختارهایی هماهنگ و هدف‌مدار

(۴) نظام‌هایی مبتنی بر روابط غیرشخصی و قوانین

۶۰- رویکرد سیستمی اثربخشی سازمان را چگونه تبیین می‌کند؟

(۱) از طریق تحقق اهداف کمی

(۲) بر اساس رضایت گروه‌های ذی‌نفوذ

(۳) بر پایه توان سازمان در کسب و نگهداری منابع موردنیاز

(۴) از طریق دستیابی به ارزش‌های مشترک سازمانی

۶۱- بنابر کدام رویکرد در تئوری سازمان‌ها، سازمان‌ها، «عرصه‌های سیاسی» قلمداد می‌شوند؟

(۱) رویکرد نیل به هدف

(۲) رویکرد عقلایی و هدف‌گرا بودن

(۳) رویکرد تعالی سازمانی

(۴) رویکرد ذینفعان راهبردی

۶۲- انتقاد اساسی از رویکرد سیستمی نسبت به رویکرد نیل به هدف چیست؟

(۱) تأکید بر دستیابی به اهداف بلندمدت

(۲) تأکید بر وسایل و فرایندها به جای نتایج

(۳) بی‌توجهی به بازخورد محیطی

(۴) نادیده‌گرفتن معیارهای کمی

۶۳- به میزان جدایی بین واحدهای سازمانی بر اساس موقعیت اعضای سازمان، ماهیت وظایف آنها و میزان تحصیلات و آموزش هایی که فرا گرفته اند، اشاره دارد.

(۱) پراکندگی

(۲) پیچیدگی

(۳) تفکیک افقی

(۴) تفکیک عمودی

۶۴- بر اساس دیدگاه سیستمی، مهم ترین ویژگی ای که آن را از سایر دیدگاه ها متمایز می کند چیست؟

(۱) تمرکز بر ارتباط میان اجزاء و کل سیستم

(۲) توجه به اهداف نهایی سازمان

(۳) تاکید بر نقش افراد متخصص

(۴) توجه به منابع مالی سازمان

۶۵- سازمان ها معمولا چگونه فعالیت هایی را که به صورت افقی تفکیک شده اند، به طور صحیح هماهنگ می کنند؟

(۱) به وسیله تخصصی کردن

(۲) از طریق بخش بندی

(۳) به وسیله خودگردانی

(۴) از طریق تفویض اختیار

۶۶- تعریف حیطه کنترل در تئوری سازمانها چیست؟

(۱) میزان اختیارات تفویض شده توسط مدیران به سایر تصمیم گیرندگان

(۲) میزان توانایی مدیران برای دریافت اطلاعات و ارتباطات با دیگران

(۳) تعداد زیردستانی که مدیر می تواند به طور مؤثر هدایت و کنترل کند.

(۴) میزان اختیارات قانونی مدیر در سطوح بالای سازمان

۶۷- «تفکیک بر اساس مناطق جغرافیایی» در واقع بیانگر میزان سازمان در مناطق مختلف است و به عنوان بعدی

در کنار تفکیک و مطرح می شود.

(۱) تمرکز / رسمی / کنترلی

(۲) پراکندگی / افقی / عمودی

(۳) استقلال / فنی / ساختاری

(۴) تخصص / مدیریتی / سازمانی

۶۸- کدامیک از ابعاد سازمانی بیانگر میزان یا حدی است که مشاغل سازمانی استاندارد شده اند؟

- ۱) رسمیت
- ۲) پیچیدگی
- ۳) تفکیک
- ۴) تقسیم کار



❖ فصل دوم: اصل سوالات تئوری مدیریت در آزمون استخدامی متصدی امور

دفتری قوه قضاییه ۱۴۰۰

۱- عبارت است از تمایل سیستم به سوی میرایی و نابودی.

(۱) آنتروپی (۲) آشوب (۳) هم پایانی (۴) دگردیسی

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۱ ⇐

(۱) آنتروپی: یعنی تمایل به زوال و از بین رفتن

(۲) آشوب: تئوری آشوب به بررسی سیستم هایی می پردازد که ظاهراً بی نظم هستند اما الگوهای پنهانی دارند

(۳) هم پایانی: یعنی برای رسیدن به یک هدف ممکن است راه های مختلفی وجود داشته باشد.

(۴) این اصطلاح به تغییر شکل یا تحول اساسی اشاره دارد (مانند تغییر در ساختار یا ماهیت یک سیستم)

۲- متغیرهای محرک نوآوری و ابتکار در سازمان ها عبارتند از:

(۱) منابع انسانی - ساختاری - وظیفه ای (۲) منابع انسانی - فرهنگی - ساختاری

(۳) فرآیندی - ساختاری - وظیفه (۴) فرآیندی - فرهنگی - وظیفه ای

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۲ ⇐ نوآوری در سازمان ها معمولاً نتیجه ترکیبی از عوامل انسانی، ساختاری، و فرهنگی

است که به ایجاد و اجرای ایده های جدید کمک می کنند.

منابع انسانی: کارکنان خلاق، باانگیزه و دارای مهارت های لازم، نقش کلیدی در نوآوری دارند. آموزش، انگیزش و توانمندسازی

کارکنان از عوامل مهم در تقویت ابتکار هستند.

فرهنگی: فرهنگ سازمانی که از ریسک پذیری، باز بودن به ایده های جدید و تشویق خلاقیت حمایت کند، به عنوان یک

محرک اصلی نوآوری شناخته می شود. فرهنگ های نوآورانه معمولاً انعطاف پذیر و مشوق همکاری هستند.

ساختاری: ساختارهای سازمانی که انعطاف پذیر، غیرمتمرکز و دارای ارتباطات باز هستند، نوآوری را تسهیل می کنند.

ساختارهای بوروکراتیک و سلسله مراتبی سختگیرانه معمولاً مانع نوآوری می شوند..

۳- عبارت از دست ظرفیت سازی در افراد برای بررسی یک مشکل در قالب مجموعه ای کامل از عناصری که با

یکدیگر ارتباط متقابل دارند.

(۱) سرآمدی جمعی (۲) یادگیری تیمی (۳) بینش مشترک (۴) تفکر سیستمی

۴- بر اساس کدام اصل کارکنان ترغیب می شوند تا در تمامی فعالیت های کاری شور و اشتیاق یا انرژی خود را به نمایش

گذارند؟

(۱) ابتکار عمل (۲) روحیه همدلی (۳) پاداش دهی (۴) وحدت هدایت

۵- رشد از طریق در جواب «بحران کنترل» در چرخه حیات سازمان ها رخ می دهد؟



❖ فصل سوم: سوالات تئوری مدیریت تالیف ایران عرضه

۱- وقتی تصمیم گیرنده احتمال رخداد حوادث را بر مبنای مقایسه با رویدادهای دیگر برآورد می نماید دچار کدام خطای تصمیم گیری شده است ؟

- (۱) بازنمایی (۲) واپس نگری (۳) رخدادهای تصادفی (۴) راستی آزمایی

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۲

۲- کدام مورد مکانیزم اصلی هماهنگی در بوروکراسی حرفه‌ای است؟

- (۱) استاندارد کردن ستادها (۲) استاندارد کردن مهارتها

- (۳) استاندارد کردن فرایندهای کار (۴) سرپرستی مستقیم

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۳

۳- وظایف فرهنگ سازمانی چیست؟

- (۱) هویت فردی، تعهد و مسئولیت جمعی، ثبات سیستم اجتماعی، تقویت حس همکاری به جای رقابت، معنی بخشی
(۲) هویت فردی، تعهد و مسئولیت فردی، ثبات سیستم اجتماعی، تقویت رقابت به جای همکاری، شکل‌دهی رفتار اعضا
(۳) هویت سازمانی، تعهد و مسئولیت جمعی، ثبات سیستم اجتماعی، تقویت حس همکاری به جای رقابت، معنی بخشی
(۴) هویت سازمانی، تعهد و مسئولیت فردی، ثبات سیستم سازمانی، تقویت رقابت به جای همکاری، شکل‌دهی رفتار اعضا

4- حیطه نظارت مدیران عالی حداکثر باید چند نفر باشد؟

- (۱) ۵ (۲) ۶ (۳) ۷ (۴) ۱۱

۵- در فرهنگ مشارکتی، هدف سازمان چیست؟

- (۱) اجرای دستورات (۲) حمایت کارکنان
(۳) تحقق اهداف (۴) بقای گروه

6- نظریه « محرک - پاسخ » با کدام استعاره سازمان همخوانی دارد؟

- (۱) موجود زنده (۲) مغز (۳) پدیده دگرگون شونده (۴) ماشین

۷- منبع قدرت در یک اولین و بارزترین سازمان کدام است؟

- (۱) اقتدار رسم (۲) اتحادیه‌های بین فردی و شبکه سازی
(۳) کنترل دانش و اطلاعات (۴) نمادگرایی

۸- میزان وضوح جایگاه رهبر در الگوی ارتباطی ستاره‌ای و زنجیره‌ای به ترتیب چگونه است؟

- (۱) بارز - نامشخص (۲) بارز - بارز
(۳) نامشخص - بارز (۴) نامشخص - نامشخص

۹- در کدام مکتب فکری تفکر استراتژیک، بر ذاتی و غیراکتسابی بودن حالت‌ها و فرایندهای ذهنی (شهود، قضاوت،

حکمت، تجربه و بینش) تاکید می‌شود؟

(۱) یادگیری (۲) شناختی (۳) کارآفرینانه (۴) موضوعیابی

۱۰- حیطة نظارت در کدام تکنولوژی، متوسط به بالاست؟

(۱) تکراری (۲) غیرتکراری (۳) مهندسی (۴) هنری

۱۱- رشد از طریق هدایت در مراحل تکامل سازمان، منشا کدام بحران خواهد بود؟

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

۱۲- کدام نظریه مدعی است، رفتار رهبری زمانی برای پیروان قابل قبول است که باعث رضایت و انگیزش آن‌ها شود ؟

(۱) مسیر - هدف (۲) رهبری اصیل

(۳) رهبری وضعی (۴) دوعاملی (نگهدارنده-انگیزشی)

۱۳-مدیر بر اساس کدام معیار می‌تواند سبک‌های تعارضی خود را انتخاب کند؟

(۱) توجه به فضای حاکم بر سازمان و تاکید بر نظرات گروه مخالف

(۲) توجه به نظرات کارکنان و تاکید بر نظرات مدیران

(۳) توجه به نظرات گروه مخالف و تاکید بر نظرات خود

(۴) توجه به نظرات گروه مخالف و تاکید بر نظرات مدیران سازمان خود

۱۴- زمانی که موضوعات اخلاقی به عنوان عنصری بیرونی تلقی می‌شوند و برای فعالیت‌های سازمانی جنبه محدودکنندگی

دارند، سازمان در کدام سطح منطق اخلاقی قرار دارد؟

(۱) قراردادی (۲) پیش قراردادی (۳) فرا قراردادی (۴) مراقبتی

۱۵- کانون تمرکز مطالعه فرانوگرایی (پست مدرنیست) در مطالعات سازمان کدام است؟

(۱) نظریه‌ها و نظریه‌پردازان سازمان (۲) سازمان و جامعه

(۳) ادراکات ذهنی در سازمان (۴) بهره‌وری و کارایی

۱۶-در کدام فرهنگ سازمانی، کارکنان در مقابل سطح عملکرد شخصی پاسخگو هستند و سازمان در ازای آن، پاداش‌های

مشخصی به آنان ارائه می‌کند؟

(۱) بوروکراتیک (۲) قبیله‌ای (۳) کارآفرینانه (۴) ماموریت

۱۷- در مدل تعارض-بقا، متغیرهای میانجی کدام‌اند؟

(۱) تعارض و انطباق (۲) تغییر و انطباق

(۳) تعامل و هم‌افزایی (۴) هم‌افزایی و تغییر

۱۸- مبنای اساسی کدام نظریه این است که افراد بتوانند جهان را به صورت عقلانی بنگرند و سازمان را به عنوان یک سیستم موردبررسی قرار دهند؟

- (۱) سازمان مدرنیست
(۲) سازمان نئو مدرنیست
(۳) سازمان پست مدرنیست
(۴) سازمان انعکاسی

۱۹- در کدام سیستم مدیریتی، تلاش بر این است که هدف‌های فردی و سازمانی تلفیق شده و کوشش‌های گروهی به ثمر برسند؟

- (۱) تفویضی
(۲) مجازی
(۳) مدیریت بر مبنای هدف
(۴) مدیریت بر مبنای ارزش‌ها

۲۰- هدف کدام رهیافت، متمرکز شدن بر شناسایی کارکردها و فعالیت‌های کارآفرینان و تبیین ماهیت کارآفرینی است؟

- (۱) اقتضایی
(۲) سیستمی
(۳) محتوایی (صفات مشخصه)
(۴) فراگردی (رفتاری)

۲۱- در کدام نوع کنترل، بر مبنای پیش‌بینی نتایج عملیات، برنامه‌های اصلاحی مناسبی قبل از اجرا تنظیم می‌گردد؟

- (۱) آینده‌نگر
(۲) حال نگر
(۳) گذشته‌نگر
(۴) عملکرد مدیریت

۲۲- کدام نظریه، تئوری تکامل داروین را در کانون و محور تجزیه و تحلیل سازمان قرار می‌دهد؟

- (۱) نهادی
(۲) بوم‌شناسی جمعیت
(۳) خودمرجعی
(۴) قابلیت‌های پویا

۲۳- واگرایی و همگرایی در سیستم‌های باز به عنوان مولفه‌های کدام یک از ویژگی‌های سیستم محسوب می‌شوند؟

- (۱) هدف‌جویی
(۲) آنتروپی
(۳) کل‌گرایی
(۴) هم‌پایانی

۲۴- بر اساس پژوهش «وودوارد» در تکنولوژی فرایندی، ساختار چگونه است؟

- (۱) رسمیت زیاد و تفویض اختیار کم
(۲) انعطاف‌پذیری کم ساختاری و فعالیت متمرکز
(۳) تمرکز زیاد و تفکیک عمودی زیاد
(۴) انعطاف‌پذیری ساختاری و فعالیت گروهی بیشتر

۲۵- نظریه «چندلر» حاوی چه پیامی است؟

- (۱) استراتژی، ساختار را تحت تاثیر قرار می‌دهد.
(۲) ساختار، استراتژی را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

(۳) رابطه میان ساختار و استراتژی دوجانبه است و از هم تاثیر می‌پذیرند.

(۴) هم ساختار و هم استراتژی بایستی در تطابق با محیط تنظیم شوند.

۲۶- بخش کلیدی سازمان در ساختار ادھوکراسی چیست؟

- (۱) راس استراتژیک
(۲) ساختار فنی
(۳) ستاد پشتیبانی
(۴) هسته عملی

۲۷- آنچه موجب توفیق سازمان‌های یادگیرنده می‌شود، چیست؟

- (۱) یادگیرنده بودن مدیران
- (۲) یادگیرنده بودن اعضای سازمان
- (۳) آرمان مشترک
- (۴) شیوه‌های یکسان یادگیری

۲۸- ساخت سازمانی بلند در چه شرایطی ایجاد می‌شود؟

- (۱) کارکنان، توانمند و قابل اعتماد تلقی شوند.
- (۲) کارکنان، تنبل و غیرقابل اعتماد تلقی شوند.
- (۳) توانایی‌های مدیران زیاد باشد.
- (۴) مدیران به دنبال کسب قدرت نباشند.

۲۹- در ارتباطات غیررسمی، زمانی که یک فرد خبری را به عده‌ای می‌دهد و آن‌ها نیز آن را به عده‌ای دیگر انتقال می‌دهند،

الگوی ارتباطی چه نامیده می‌شود؟

- (۱) تصادفی
- (۲) تابشی
- (۳) خوشه‌ای
- (۴) رشته‌ای

۳۰- زمانی که اندازه سازمان بزرگ بوده، محیط ساده و تکنولوژی مورد استفاده تکراری است، چه ساختاری توصیه می‌شود؟

- (۱) ادوکراتیک
- (۲) بخشی
- (۳) ماشینی
- (۴) ساده

۳۱- ظرفیت بالا برای انجام فعالیت‌های پژوهشی در کدام استراتژی وجود دارد؟

- (۱) آینده نگر
- (۲) انفعالی
- (۳) تحلیل‌گر
- (۴) تدافعی

۳۲- خلق دانش جزو کدامیک از کارکردهای سازمان‌ها می‌باشد؟

- (۱) انطباقی
- (۲) تولیدی
- (۳) مدیریتی
- (۴) نگهدارنده جامعه

۳۳- متعهد بودن مدیران به ایفای مسئولیت اجتماعی چه مزیتی برای سازمان به همراه دارد؟

- (۱) تسهیل ارتباطات میان‌سازمانی
- (۲) بهبود روابط سازمان در عرصه جهانی
- (۳) افزایش اعتماد و سرمایه اجتماعی
- (۴) هویت‌بخشی به خدمات ارائه‌شده از سوی سازمان

۳۴- الگوی تکاملی (evolutionary) در استراتژی‌ها، واجد چه مزیتی است؟

- (۱) توجه به نتایج کنونی
- (۲) توجه به نتایج نهایی
- (۳) انطباق استراتژی‌های ایستا و پویا
- (۴) انطباق استراتژی‌های آتی و درازمدت

۳۵- در یادگیری دوحلقه‌ای یاد می‌گیریم که چگونه

- (۱) معیارهای موجود را بازبینی کنیم
- (۲) معیارهای حاکم را تغییر دهیم
- (۳) به معیارهای موجود پاسخ مناسب دهیم
- (۴) معیارهای مفید گذشته را احیا نماییم

۳۶- سرمایه‌گذاری در تکنولوژی پزشکی در یک سیستم درمانی، جزو کدام معیار اثربخشی محسوب می‌شود؟

- (۱) نسبت ستاده به داده
- (۲) نسبت عملیات درونی به ستاده

(۳) نسبت تغییرات داده به داده‌های کل (۴) نسبت عملیات درونی به داده

۳۷- در مدیریت دانش، دشواری انتقال ویژگی کدام نوع از دانش است؟

(۱) پیچیده (۲) صریح (۳) ضمنی (۴) کیفی

۳۸- در کدام استراتژی در ساختار کنترل‌های شدید، رسمیت بالا و تمرکز ایجاد می‌شود؟

(۱) آینده‌نگر (۲) تحلیل‌گر (۳) پیش‌کنش (۴) تدافعی

۳۹- در تکنولوژی‌های پیوسته مستمر، عدم اطمینان عمده‌ای که مدیریت با آن مواجه است مربوط به چیست؟

(۱) محیط اقتصادی (۲) نهاده‌ها و ستاده‌ها

(۳) تکنولوژی جدید (۴) پردازش درونی

۴۰- در کدام استعاره سازمان، خادم به مخدوم تغییر ماهیت داده است؟

(۱) مغز (۲) ماشین (۳) زندان روح (۴) ابزار سلطه

۴۱- در سیستم مدیریت وظیفه‌ای تیلور، تمامی اختیارات سرپرست، مبتنی بر چیست؟

(۱) دانش (۲) مشروعیت (۳) پست سازمانی (۴) کار هوشمندانه

۴۲- بر اساس دیدگاه «چستر برنارد» منبع و منشأ اختیار کدام است؟

(۱) ایجاد تعاون و همکاری به جای اعمال زور و اجبار

(۲) پذیرش یا عدم پذیرش اختیار از سوی زیردستان

(۳) قدرت نفوذ و مشروعیت دستوردهنده

(۴) همبسته ساختن دستوردهنده و دستورگیرنده

۴۳- کارکرد سیستم‌های کنترل تعاملی چیست؟

(۱) شناخت عوامل موثر بر عملکرد (۲) شناخت عدم اطمینان‌های راهبردی در محیط

(۳) فراهم آوردن زمینه پذیرش مشتاقانه کارکنان (۴) اجتناب از اقدام‌های نادرست یا مخاطره‌آمیز

۴۴- «دیدگاه نوگرایی»، سازمان را به مثابه چه چیزی در نظر می‌گیرد؟

(۱) یک موجود زنده و پویای وابسته به محیط

(۲) یک شیء مادی با ابعاد قابل سنجش

(۳) مفهوم و موضوعی که باید معانی آن شناخته و درک شود.

(۴) یک پرده نقاشی که مدیران و نظریه‌پردازان آن را طراحی می‌کنند.

۴۵- برای حل بحران تشریفات زائد اداری در چرخه رشد سازمان‌های نوپا، از کدام سبک باید استفاده کرد؟

(۱) تشریک مساعی (۲) هماهنگی از طریق برنامه‌ریزی

(۳) هماهنگی از طریق خط‌مشی (۴) همکاری مبتنی بر اعتماد

۴۶- برای حل مسائل پیچیده، ساختار گروه باید با کدام سازوکار شکل بگیرد؟

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

۴۷- در کدام ساختار یک هسته مرکزی مسئول برقراری ارتباط با واحدهای تامین‌کننده خدمات اساسی سازمان است؟

- (۱) تیمی (۲) بر مبنای دانش (۳) شبکه‌ای (۴) گروه‌های متداخل

۴۸- تجربه‌نگاری، به ترتیب، با کدام یک از سازوکارهای خلق دانش در مدل نوناکا و مدل Ba انطباق دارد؟

- (۱) گردش تخیلی-تفکر موازی (۲) ترکیب- فضای زایش اندیشه‌ها

- (۳) عینیت‌بخشی-فضای تعامل (۴) عینیت‌بخشی-فضای زایش اندیشه‌ها

۴۹- «انفعال و وابستگی کارکنان» و «عدم وابستگی سازمان به افراد خاص» در اثر کدام یک از سازوکارهای طراحی

سازمان با نگاه ماشینی ایجاد می‌شوند؟

- (۱) سلسله مراتب-رسمیت (۲) فرایندگرایی- تقسیم کار

- (۳) تخصص‌گرایی- یکپارچه‌سازی (۴) وحدت هدایت- وحدت فرماندهی

۵۰- هنگامی که سازمان در مرحله انسجام اولیه قرار دارد، نیاز است کدام ابعاد در ارزیابی اثربخشی آن مورد تاکید قرار

گیرند؟

- (۱) برنامه‌ریزی و بهره‌وری (۲) نیروی کار منسجم و نیروی کار ماهر

- (۳) انعطاف‌پذیری و تحصیل منابع (۴) دسترسی به اطلاعات و ثبات

۵۱- در کدام نوع عدالت سازمانی، تحلیل و برداشت افراد نسبت به منصفانه بودن پیامدهایی که نصیبشان شده است،

بررسی می‌شود؟

- (۱) توزیعی (۲) تعاملی (۳) میان‌فردی (۴) رویه‌ای

۵۲- برای کاهش سوءتفاهمات میان مدیریت و کارکنان از کدام سازوکارها می‌توان استفاده کرد؟

- (۱) بازخور-بازنگری (۲) بازخور- خودگشودگی

- (۳) خودکنترلی-بازنگری (۴) خودگشودگی-خودکنترلی

۵۳- پیش‌فرض «رهیافت کمی» به مدیریت درباره انسان، کدام است؟

- (۱) انسان اجتماعی (۲) انسان پیچیده (۳) انسان خودشکوفا (۴) انسان اقتصادی عقلایی

۵۴- گرایش همزمان به سوی تمرکز و رقابت دیگر با سازمان‌ها، ویژگی‌های بارز کدام یک از مکاتب نظریه‌های سازمان به

شمار می‌رود؟

- (۱) عقلایی (۲) اصول‌گرایی (۳) روابط انسانی (۴) سیستمی و اقتضایی

۵۵- اینکه کارکنان خوشحال، کارکنان مولدند، در کدام یک از رویکردهای کنترل و نظارت سازمانی سرلوحه اقدامات قرار

می‌گیرد؟

(۱) عقلانی (۲) ساختاری (۳) هنجاری (۴) نامحسوس

۵۶- در کدام رویکرد، عملیات و اثربخشی مدیریت به متغیرهای فرهنگی همچون نیازها، نگرش‌ها، باورها و سیستم‌های ارزش بستگی دارد؟

(۱) فردگرا (۲) جمع‌گرا (۳) همگرا (۴) واگرا

۵۷- کدام اندیشمند مدیریت ادعا می‌کند که بوروکراسی مانع رشد روانی افراد شده و موجب احساس شکست، ناکامی و تضاد در افراد سازمانی می‌شود؟

(۱) آرجریس (۲) بنیس (۳) پرو (۴) کروزیئر

۵۸- تمرکز در کدام دو نوع ساختار شبیه هم است؟

(۱) ادھوکراسی- شعبه‌ای (۲) حرفه‌ای- بخشی

(۳) حرفه‌ای - ادھوکراسی (۴) حرفه‌ای - ماشینی

۵۹ - طبق نظریه «فیدلر» در حالت‌های ۲ و ۷ به ترتیب، کدام سبک رهبری موفق‌تر است؟

(۱) کارگر - رابطه‌گرا (۲) کارگرا - کارگرا

(۳) رابطه‌گرا - کارگرا (۴) رابطه‌گرا - رابطه‌گرا

۶۰- در سازمان‌های بوروکراتیک مکانیکی، اختیار و حیطه کنترل (حیطه نظارت)، به ترتیب چگونه است؟

(۱) متمرکز - گسترده (۲) متمرکز - محدود

(۳) غیر متمرکز - محدود (۴) غیرمتمرکز - گسترده

۶۱- این که گفته می‌شود یک سیستم باز، حالت مانایی و ماندگاری خود را حفظ می‌کند، در حالی که انرژی و ماده وارده به آن باعث دگورونی و تغییر می‌شود، بیانگر کدام ویژگی سیستم است؟

(۱) آنتروپی (۲) تعادل پویا (۳) فرایند دگردیسی (۴) ساختار خود محافظ

۶۲- کدام ابزارهای برنامه‌ریزی، رویدادها را بر اساس نحوه رخداد واقعی یا مطلوب مرتب می‌کند، ولی بُعد زمان را نشان نمی‌دهد و برای فعالیت‌های پیچیده که دارای اقدامات هم‌زمان است، قابل پیاده‌سازی نیست؟

(۱) برنامه‌ریزی خطی (۲) نمودار گانت (۳) نمودار جریان کار (۴) تجزیه و تحلیل هزینه - فایده

۶۳- کدام مورد نشئت گرفته از مکتب کمی یا علم مدیریت است؟

(۱) مدل ایدئال بوروکراسی (۲) مطالعات پیمایش عمومی

(۳) کارسنجی و زمان‌سنجی برای استانداردسازی (۴) کنترل فرآیند آماری برای مدیریت کیفیت

۶۴- اطلاعات مورد نیاز در زمینه موضوعاتی همچون مدیریت فروش، کنترل موجودی و برنامه‌ریزی تولید، در قالب کدام سیستم اطلاعاتی در اختیار مدیران قرار می‌گیرد؟

(۱) پردازش تبدلی (۲) مدیریت عملیات (۳) پشتیبان تصمیم (۴) پشتیبان مدیریت عالی

۶۵- کدام مورد، جزو کارکردهای بوروکراسی است؟

- (۱) استانداردسازی رویه‌های عملیاتی
(۲) جابه‌جایی اهداف
(۳) تمرکز قدرت
(۴) مشروعیت

۶۶- بر اساس کدام نوع تصمیم‌گیری، این باور قدیمی که می‌گوید «مدیران باید در هنگام تصمیم‌گیری، عواطف و

احساسات شخصی خود را به فراموشی بسپارند»، نمی‌تواند اندرز خوبی باشد؟

- (۱) سیاسی
(۲) شهودی
(۳) عقلایی
(۴) غیرعقلایی

۶۷- این گفته مدیر که «من به قضاوت و نظرات اعضای گروه اطمینان کامل دارم» گویای کدام نظریه رهبری است؟

- (۱) تحولی
(۲) تفویضی
(۳) مشارکتی
(۴) متقاعدکننده

۶۸- در کدام نوع برنامه‌ریزی بر کارهایی تمرکز می‌شود که سازمان در حال حاضر انجام می‌دهد و تلاش می‌شود تا آن‌ها به

بهترین صورت انجام پذیرند؟

- (۱) داخل به خارج
(۲) خارج به داخل
(۳) بالا به پایین
(۴) بر مبنای هدف

۶۹- بیان علل نظریه‌پردازی و مقاصد نظریه‌پرداز از آن، نتیجه مطالعات کدام دیدگاه سازمانی است؟

- (۱) کلاسیک
(۲) تفسیری

- (۳) نوگرایی (مدرنیسم)
(۴) فرانوگرایی (پست مدرنیسم)

۷۰- تحریک برای بهبود عملکرد جهت دستیابی به استانداردهای نهایی سرآمدی، بیانگر کدام شایستگی مدیریتی است؟

- (۱) آگاهی اجتماعی
(۲) آگاهی سازمانی

- (۳) انطباق‌گرایی
(۴) موفقیت‌گرایی

۷۱- طبق نظریه پیتر بلاو، مهم‌ترین عامل موثر ساختار سازمان‌ها کدام است؟

- (۱) استراتژی
(۲) اندازه
(۳) فناوری
(۴) محیط

۷۲- دادگاه‌ها و سازمان‌های کنترل اجتماعی طبق مدل تالکوت پارسونز، دارای کدام کارکرد اجتماعی هستند؟

- (۱) نهفتگی
(۲) سازگاری
(۳) یکپارچه‌سازی
(۴) دستیابی به هدف

۷۳- نبود شناخت کافی از فرهنگ سازمانی و مشارکت ناکافی نیروهای اصلی، به ترتیب، جزو کدام نارسایی‌های مدیریت

راهبردی به شمار می‌روند؟

- (۱) فرآیندی - فرآیندی
(۲) فرآیندی - جوهری

- (۳) جوهری - جوهری
(۴) جوهری - فرآیندی

۷۴- تیم‌های هوشمند و روش تحریک آمیز، به ترتیب، در کدام رویکردهای برنامه‌ریزی مورد استفاده قرار می‌گیرند؟

- (۱) عملکرد ممتاز به برنامه‌ریزی - برنامه‌ریزی اقتضایی

- (۲) عملکرد ممتاز به برنامه‌ریزی - برنامه‌ریزی اضطراری

۳) برنامه‌ریزی اضطراری - برنامه‌ریزی اقتضایی

۴) برنامه‌ریزی اقتضایی - برنامه‌ریزی اضطراری

۷۵- ایجاد خاصیت اهرمی حاصل از برون‌سپاری فعالیت‌های غیرراهبردی سازمان، ویژگی بارز کدام ساختار سازمانی است؟

۱) مازولار یا پارندی ۲) پیوندی یا مختلط

۳) ماتریسی یا پروژه‌ای ۴) یادگیرنده یا دانشی

۷۶- مدیرانی که از روابط شخصی قوی به عنوان ساز و کار برای کنترل استفاده می‌کنند، کدام نوع کنترل را ترجیح می‌دهند؟

۱) اداری ۲) بازاری ۳) هنجاری ۴) همگانی

۷۷- « بروز ندادن احساسات » و « استفاده از طعنه و کنایه » به ترتیب، ویژگی‌های کدام سبک‌های ارتباطی به شمار می‌روند؟

۱) منفعل ، تهاجمی ۲) تهاجمی ، منفعل

۳) انفعالی - تهاجمی، منفعل ۴) منفعل، انفعالی - تهاجمی

۷۸- در کارت امتیازی متوازن (BSC)، بُعد فرآیندهای داخلی معطوف به رضایت کدام دسته از افراد است؟

۱) مشتریان ۲) کارکنان ۳) ذی‌نفعان اصلی ۴) سرپرستان عملیاتی

۷۹- ویژگی‌های کنترل در نظریه Z چیست؟

۱) روش غیررسمی با استانداردهای رسمی ۲) روش رسمی با استانداردهای رسمی

۳) روش رسمی با استانداردهای غیررسمی ۴) روش غیررسمی با استانداردهای غیررسمی

۸۰- عبارت « صرفاً از ائتلاف‌های استراتژیک و مجموعه‌ای از قراردادهای انجام کار تشکیل می‌شوند، بدون اینکه به کسب

مالکیت واحدهای طرف قرارداد و تامین‌کنندگان خدمات پشتیبانی نیاز باشد»، بیانگر کدام نوع سازمان است؟

۱) پیوندی ۲) تیمی ۳) مجازی ۴) گروه‌های متداخل

۸۱- استفاده از تیم‌های کاری، قواعد و رویه‌های جاری و شیوه‌های ایجاد هماهنگی در سازمان‌های ارگانیک چگونه است؟

۱) زیاد - زیاد - رسمی ۲) زیاد - کم - رسمی

۳) کم - کم - غیررسمی ۴) کم - زیاد - غیررسمی

۸۲- کدام مورد جذابیت و انسجام گروهی را افزایش می‌دهد؟

۱) تهدید مشترک در محیط ۲) ذهنیت نامطلوب نسبت به گروه

۳) رقابت عضوگیری با دیگر گروه‌ها ۴) درخواست‌های ناخوشایند و غیرمنطقی از اعضا

۸۳- این سوال که سرپرستان در تعیین نحوه انجام امور استثنایی تا چه حد اختیار دارند، کدام ویژگی ساختار سازمانی را

می‌سنجد؟

(۱) انعطاف‌پذیری (۲) پیچیدگی (۳) تمرکز (۴) رسمیت

۸۴- اصل محوری در سازمان‌های یادگیرنده چیست؟

- (۱) ایجاد چشم‌انداز مشترک (۲) ارتقای حرفه‌ای‌گرایی
(۳) تخصص‌گرایی بالا (۴) تفویض اختیار

۸۵- هریک از نظریه‌های مدیریت علمی، روابط انسانی و بوم‌شناسی جمعیت‌های سازمانی، به ترتیب، با کدام سطح مدیریت تناسب بیشتری دارند؟

- (۱) فنی، نهادی، مدیریتی (۲) مدیریتی، فنی، نهادی
(۳) فنی، مدیریتی، نهادی (۴) نهادی، مدیریتی، فنی

۸۶- در کدام ساختار سازمانی، امکان تعارض میان واحدهای سازمانی و غلبه اهداف وظیفه‌ای بر اهداف کلی سازمان، محتمل است؟

- (۱) ساده (۲) بخشی (۳) حرفه‌ای (۴) ماشینی

۸۷- در کدام نظریه تلاش می‌گردد تا راه‌های ساده برای تشریح و کنترل سیستم‌های چندوجهی کسب و کار شناسایی شود؟

- (۱) آشوب (۲) اقتضایی (۳) پیچیدگی (۴) سیستم‌های پویا

۸۸- « وضوح هدف » و « امید فرد به کامیابی در تحقق هدف » جزو کدام عوامل در فرایند هدف‌گذاری است؟

- (۱) میانجی - میانجی (۲) میانجی - تعدیل‌کننده
(۳) چالش برانگیز - میانجی (۴) چالش برانگیز - چالش برانگیز

۸۹- هدف اصلی کدام یک از اجزای سلسله مراتب اطلاعات، ثبت فعالیت‌ها یا موقعیت‌هاست تا تصویر درست از رویداد واقعی تجسم شود؟

- (۱) اطلاعات (۲) داده (۳) دانش (۴) حکمت

۹۰- در نظریه آشوب، کدام یک از شرایط محتمل را با عنوان « لبه آشوب » یاد می‌کنند؟

- (۱) تعادل ایستا (۲) ناپایداری انفجاری
(۳) جاذبه‌های غریب (۴) ناپایداری محدودشده

۹۱- تمرکز استراتژیک کدام یک از انواع فرهنگ سازمانی بر روی محیط خارجی است و برای دستیابی به نیازها و خواسته‌های ارباب رجوع و مشتریان در محیط پویا و متغیر تمرکز دارد؟

- (۱) ماموریتی (۲) قبیله‌ای (۳) بوروکراتیک (۴) کارآفرینانه

۹۲- پیشرفت در فناوری اطلاعات، فلسفه وجودی کدام نوع مدیران را کم‌رنگ‌تر ساخته است؟

- (۱) سرپرستی (۲) عالی (۳) میانی (۴) عملیاتی

۹۳- در زمانی که بین زیردستان امکان تماس‌های آسان وجود ندارد، کدام یک از نقش‌های مدیران از اهمیت بیشتری برخوردار است؟

- (۱) اشاعه‌دهنده (۲) مذاکره‌کننده (۳) سخنگو (۴) رابط

۹۴- در دلایل مقاومت فردی، نگرانی بابت از دست دادن موقعیت فعلی، درآمد و پست سازمانی ناشی از چه عاملی است؟

- (۱) عادت (۲) ادراک گزینشی (۳) ترس از ناشناخته‌ها (۴) ناخرسندی از آغازکنندگان تغییر

۹۵- اطمینان از این‌که فعالیت‌های سازمان بر اساس برنامه در حال انجام است، اشاره به کدام کارکرد مدیریت دارد؟

- (۱) برنامه‌ریزی (۲) کنترل (۳) هماهنگی (۴) سازماندهی

۹۶- نهضت مدیریت علمی خاستگاه کدام یک از رشته‌های امروزی است؟

- (۱) نهادی (۲) بوم‌شناسی جمعیت

- (۳) روان‌شناسی صنعتی (۴) تحقیق در عملیات

۹۷- ویژگی‌های یک سازمان پیش‌کنش (Proactive) چیست؟

- (۱) تمرکز بر آینده، آمادگی تغییر، خودجوش بودن در شکل دادن به هدف

- (۲) تمرکز بر آینده، بهره‌گیری از گذشته، داشتن برنامه برای زمان حاضر

- (۳) حساسیت نسبت به وقایع بیرونی، آمادگی تغییر، بهره‌گیری از فرصت‌ها

- (۴) خودجوش بودن در ارائه هدف جدید، بهره‌گیری از فرصت‌ها، پیش‌قدمی در فعالیت‌های حرفه‌ای

۹۸- مرحله کارآفرینی در چرخه حیات سازمانی مترادف کدام مرحله است؟

- (۱) رسمیت (۲) بلوغ و رشد (۳) تثبیت (۴) شکل‌گیری

۹۹- عوامل ایجاد انگیزش در سازمان‌های با فرهنگ غالب سلسله‌مراتبی، مشارکتی، ایدئولوژیک و عقلایی به ترتیب کدام هستند؟

- (۱) صمیمیت و همبستگی- امنیت - رشد - توفیق

- (۲) امنیت - صمیمیت و همبستگی - رشد - توفیق

- (۳) رشد - توفیق - امنیت- صمیمیت و همبستگی

- (۴) توفیق - رشد - صمیمیت و همبستگی - امن

۱۰۰- از نظر «پارسونز» کدام یک از سطوح سازمانی با محیط پیرامونی پیوند برقرار می‌کند؟

- (۱) فنی (۲) نهادی (۳) مدیریتی (۴) عملیاتی