



کد محصول
ES1417



آخرین بروزرسانی
۲ دی ۱۴۰۴

سوالات استخدامی

جامعه شناسی و روانشناسی کار

ویژه آزمون های استخدامی

نسخه رایگان شامل ۵۰ سوال (تعداد کمتر و تنها برخی دارای پاسخ)

برای تهیه نسخه اصلی، با ۱۰ سوال به همراه پاسخنامه تشریحی، به سایت ایران عرضه مراجعه نمایید.



لینک های مفید آزمون های استخدامی

خرید این محصول	سوالات رایگان آب و فاضلاب با پاسخنامه
خرید سوالات آب و فاضلاب	سوالات رایگان فراگیر با پاسخنامه
خرید سوالات فراگیر	خرید درسنامه فراگیر
خرید درسنامه آب و فاضلاب	خرید سوالات کارشناس اداری آبفا
خرید سوالات روابط کار	شبکه های اجتماعی ایران عرضه (فایل های رایگان + تخفیفات هفتگی + اخبار)

(برای مشاهده هر بخش روی آن بزنید )

آخرین بروزرسانی ها:

۱۴۰۴/۱۰/۰۲ تالیف مجدد محصول

فهرست مطالب

❖ فصل اول: سوالات جامعه شناسی کار تالیف ایران عرضه - صفحه ۴ (۲۵ سوال)

❖ فصل دوم: سوالات روانشناسی کار تالیف ایران عرضه - صفحه ۹ (۲۵ سوال)



در هر بخش، تنها ۲ سوال ابتدایی دارای پاسخنامه تشریحی می باشد. در صورت تمایل به دریافت سوالات بیشتر با جواب تشریحی می توانید این محصول را از سایت ایران عرضه خریداری نمایید.

خرید محصول

❖ فصل اول: سوالات جامعه شناسی کار تالیف ایران عرضه

۱- چه زمانی کار می تواند صورت عمل به خود گیرد؟

(۱) زمانی که برای فرد درآمد زایی داشته باشد.

(۲) زمانی که در رابطه با آن قراردادی وضع شده باشد و حقوق طرفین در آن بحث شده باشد.

(۳) وقتی که فرد آزادانه و با رضایت خاطر آن را انجام دهد.

(۴) وقتی که بر اساس یک تعامل اجتماعی بوده و در راستای رسیدن به یک هدف مشخص باشد.

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۳ ➡ معمولاً فکر می کنیم هر عنصری که موجب احساس تقید شود، ویژگی کار شناخته می شود و فعالیت های کار را از آنچه خارج از قلمرو آن است جدا می سازد. چنان که والن، مایرسون و هیرنشو نیز بر این ویژگی تاکید کرده اند. در این معنی کار در حدی که مستلزم تقید است، در بسیاری موارد از عمل که همراه با آزادی است متمایز می شود. کار هنگامی می تواند صورت عمل به خود گیرد که فرد آزادانه و با رضایت خاطر آن را انجام دهد، چنان که گاهی فعالیت های هنرمندی که در طویل المدت اثری را بدون اینکه نیازی او را به عجله وادارد به انجام می رساند، از این نوع محسوب می شود؛ لیکن این موارد نادر است. در دورنمایی که ما از کار داریم، کافی است یادآوری کنیم که بالزاک به دنبال اسلافش با نوشتن کمدی انسانی و مارسل پروست که خود را متعهد می کند تا اثر معروفش در جستجوی ایام از دست رفته را بنویسد، هر کدام به نحوی کارگر بوده اند. باید اضافه کنیم که کاره تنها هنگامی جای عمل را می گیرد که گرایش های عمیق شخصیت را ظاهر و به تحقق آن کمک کند.

۲- از دیدگاه روانشناسی کار بر کدامیک از وجه نظرات زیر تاثیر می گذارد؟ (منبع ایران عرضه)

(۱) گرایش ها و وجهه نظر های فکری و اخلاقی (۲) درجات خود آگاهی و رضایت شغلی

(۳) عقاید، انگیزه ها و شخصیت فرد (۴) همه موارد

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۴ ➡ کار وقتی از دیدگاه روان شناسی در نظر گرفته شود، همه مسائل مربوط به وجهه نظر را که در سال های اخیر در قلمرو پژوهش مورد بررسی های علمی واقع شده است، دگرگون می سازد. رابطه کار و شخصیت موجب کنش و واکنش های متعددی می شود که در همه جا حضور فعال دارد. برای مثال، استعدادهای احمد، انتخاب شغلی او را مشروط می سازد یا باید مشروط سازد در مقابل مجموعه اعمالی که هر روز در کارگاه به وقوع می پیوندد نیز بر گرایش ها و وجهه نظر های فکری و اخلاقی، درجات خود آگاهی و رضایت شغلی، عقاید، انگیزه ها و به طور خلاصه بر همه شخصیت او اثر می گذارد. از سوی دیگر، واکنش های فکری کارگر نسبت به فعالیت های کاری خود، امکان ارتقا و

موقعیت هایی که برایش پیش می آید، با موانعی که او را از پیشرفت باز می دارد، رفتار او را نه تنها در طول ساعاتی که در کارخانه است، دستخوش تغییر می کند، بلکه در خارج از محیط کار نیز بر رفتار او تأثیر می گذارد؛ مثلاً وجهه نظر او نسبت به خانواده خود، روابط اجتماعی او با دوستان، انتخاب سرگرمی های روزانه و محتوای سرگرمی هایش همگی ممکن است متأثر از نوع کار و وضعیت محیط آن باشد. هر تحقیق کاملی درباره پدیده های کار ناگزیر پژوهش در مورد غیر کار را نیز ایجاب می کند؛ زیرا همگی با یکدیگر روابط علت و معلولی متقابل دارند و این زمینه وسیعی است که به تازگی در علوم اجتماعی به آن پرداخته اند.

۳- در جوامعی که از نظر صنعتی پیشرفت کم تری دارند، عامل محرک و انگیزه کار چگونه محاسبه می گردد؟

(۱) بر اساس اندازه گیری میزان کار

(۲) بر اساس سختی و خستگی کار

(۳) بر اساس فشار روحی که به کارگر وارد می کند یا موقعیت اجتماعی

(۴) بر اساس میزان مهارت کارگر در آن حرفه به خصوص

۴- مهم ترین چالش در مسیر انسانی سازی کار چیست؟

(۱) کمبود منابع مالی برای پرداخت حقوق مناسب

(۲) دشواری در شناخت و هماهنگی عوامل انسانی، فنی، اقتصادی و روانی کار

(۳) نداشتن مهارت های کافی توسط کارگران

(۴) نبود تکنولوژی های لازم برای کاهش سختی کار

۵- بنا بر نظریه هربر سیمون در ۱۹۴۸ مستلزم فرآیند اجرای صحیح کار است

(۱) انگیزه (۲) اداره کردن (۳) پاداش (۴) تنبیه

۶- چرا براساس دیدگاه کاپلو، سندیکا یا حزب سیاسی نمی توانند "سازمان" تلقی شوند؟

(۱) چون دارای اعضای داوطلب هستند.

چون به فعالیت های اقتصادی نمی پردازند.

چون اعضا پیوستگی ثابت ندارند و برنامه ای از پیش تعیین شده ندارند.

چون ساختار حقوقی ندارند.

۷- تحقیق در زمینه روابط کاری باید تحت چه شرایطی انجام شود تا پیشرفت معنادار حاصل شود؟

(۱) با اتکا بر شهود فردی و تجربه عملی

(۲) با استفاده از روش های آماری اقتصادی صرف

(۳) با بهره گیری از ضوابط علمی و پرهیز از ساده انگاری و اغراق

(۴) با تمرکز بر تجربه های تاریخی و مطالعات تطبیقی

۸- بر اساس تجربیات، هدف و غایت کار در هر جامعه چیست؟

(۱) بدست آوردن یک موقعیت اجتماعی (۲) رضایت شغلی

(۳) سلامت روان (۴) معیشت و بقای نوع

۹- اگر هدف ما تعیین «میانۀ درآمد» در یک منطقه باشد، از کدام نوع مقیاس باید استفاده شود؟

(۱) مقیاس اسمی (۲) مقیاس ترتیبی (۳) مقیاس فاصله (۴) مقیاس روابط

۱۰- ثبت مستقیم وقایع با چه ویژگی در مقیاس‌های پژوهشی مرتبط است؟

(۱) نیاز به تکرار مشاهدات (۲) الزام به تحلیل محتوای عمیق

(۳) طراحی نشانه‌گذاری و مقیاس‌های خاص (۴) استفاده از فناوری‌های نوین

۱۱- در بررسی ویژگی‌ها و رفتار، اعم از مستقیم یا غیر مستقیم چنان که هالبواکس تأکید کرده است آثار مهمی بر

ساخت دارد؟ (تالیف توسط سایت ایران عرضه)

(۱) تفاوت اندازه‌ها (۲) نوع مقیاس (۳) ابزار مشاهده (۴) تفسیرهای اختیاری

۱۲- هر آزمایش در حیطه مسائل کار منوط به چیست؟

(۱) مطالعه وظایف (۲) سازمان دهی

(۳) میزان پیش بینی و نظارت بر پدیده‌ها (۴) بررسی‌های جامعه‌شناسی

۱۳- جامعه‌شناسی کار با کدام عامل ارتباط نزدیک دارد؟

(۱) تغییر پدیدارها (۲) تکنولوژی (۳) مطالعه وظایف (۴) پیش بینی و نظارت بر پدیده‌ها

۱۴- در انگلستان قرن نوزدهم کدام نظام کاری حاکم بود؟

(۱) نظام سرمایه داری (۲) نظام طبقاتی

(۳) نظام تولید کارخانه‌ای (۴) نظام فرهنگی، اقتصادی

در جوامع غربی، عمدتاً بر پایه ماهیت سرمایه داری آنها و نه صرفاً بر اساس ماهیت صنعتی آنها شکل گرفته است.

۱۵- نقطه اشتراک مکتب تیلور و مکتب روابط انسانی در چیست؟

(۱) حفظ فاصله طبقاتی (۲) کنترل کارگر

(۳) برابری حقوق (۴) محاسبه دستمزد بر اساس میزان کار

۱۶- در اندیشه مارکس، چه زمانی ماشین «سرمایه» محسوب می‌شود؟

(۱) زمانی که در کارخانه‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

(۲) زمانی که موجب کاهش هزینه تولید شود.

(۳) زمانی که حکم کالا پیدا کند و موجب سلطه اجتماعی گردد.

(۴) زمانی که به تولید انبوه کمک کند.

۱۷- مشخصه بارز تکنولوژی فرایند پیوسته بلونر چیست؟

- (۱) احساس کارگران به نظارت مؤثر بر فرایند کار با وجود مکانیزاسیون بالا
 - (۲) کاهش نیاز به مهارت تخصصی در بین کارگران خط تولید
 - (۳) ارتباط مستقیم کارگر با تمامی مراحل فیزیکی تولید
 - (۴) افزایش مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری مدیریتی
- ## ۱۸- تفاوت بین تحلیل گلدتروپ و لاکوود با بلونر در مورد نارضایتی شغلی کارگران در چیست؟

- (۱) بلونر تأکید بیشتری بر فرهنگ صنعتی داشت.
- (۲) گلدتروپ و لاکوود علت نارضایتی را اقتصادی می‌دانستند.
- (۳) بلونر نارضایتی را ناشی از تکنولوژی تولید می‌دانست.
- (۴) گلدتروپ و لاکوود نقش تکنولوژی را نادیده گرفتند.

۱۹- کدام گزینه از حربه‌های مدیران در برابر اعتصاب کارگران نیست؟

- (۱) تعلیق
 - (۲) تند کردن آهنگ کار
 - (۳) میزان بالای باژگونی کار
 - (۴) اقدام رسمی سیاسی
- ## ۲۰- کدام دسته از کارگران معمولاً حاضر نیستند در حد ظرفیت کامل خود تولید کنند؟

- (۱) کارگرانی که سعی می‌کنند در هر فرصتی از کار بگریزند یا غیبت کنند.
 - (۲) کارگرانی که نگران از دست دادن شغل خود هستند.
 - (۳) کارگرانی که به شدت خسته می‌شوند یا احساس محرومیت و بیهودگی میکنند.
 - (۴) کارگرانی که وجدان کاری ندارند و تنها به منفعت جویی می‌اندیشند.
- ## ۲۱- طبق نظریه پارکر، شغلی مانند پزشکی یا معلمی در کدام یک از الگوهای پیشنهادی او قرار می‌گیرد؟
- (۱) لگوی تباین
 - (۲) الگوی تداخل
 - (۳) الگوی تداوم
 - (۴) الگوی ترمیمی

۲۲- ارگونومی چه علمی است؟

- (۱) دانش سازگار ساختن کار با انسان
 - (۲) تحلیل و تجزیه داده‌های اقتصادی
 - (۳) دانش مدیریت منابع انسانی
 - (۴) دانش مدیریت منابع مالی
- ## ۲۳- در چه صورت هدف‌های کارگر و هدف‌های سازمان به طور عمده با یکدیگر منطبق خواهد شد؟

- (۱) در صورتی که کارگر بر بخشی از فعالیت‌های تخصصی متمرکز شده باشد.
- (۲) زمانی که فرد به کارش دلبستگی و پیوند پیدا کند و سبک تازه‌ای از روابط با سازمان برقرار کرده خود را شریک سازمان بداند.
- (۳) زمانی که فرد به جای دستمزد درصدی از سود تولید را دریافت نموده و به نوعی در سود سازمان شریک باشد.

۴) تنها زمانی که کارگر از نظر اخلاقی خود را متعهد به سازمان و عضوی از آن بداند.

۲۴- بنابر نظریه مازلو در وجود همه افراد بشر، چند نوع نیاز وجود دارد؟ (iranarze)

۱) ۲ ۲) ۳ ۳) ۴ ۴) ۵

۲۵- در مطالعه انجام شده در محیط کارگری فرانسه، کدام عامل بیشترین رابطه را با رضایت از کار داشته است؟

۱) سطح فرهنگی ۲) منشأ جغرافیایی

۳) قشر اجتماعی والدین ۴) سطح تحصیلات



❖ فصل دوم: سوالات روانشناسی کار تالیف ایران عرضه

۱- کدامیک از موارد زیر جزو اصول تفکر ناب (Lean Thinking) نیست؟

(۱) تعریف ارزش از دیدگاه مشتری

(۲) ایجاد حرکت بدون وقفه در جریان ارزش

(۳) کنترل کامل تولید توسط مدیران میانی

(۴) امکان دادن به مشتری برای بیرون کشیدن ارزش (Pull)

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۳ ➡ سازمانی با کیفیت است که با استراتژی خاصی که در تولید محصول و ارائه خدمات با کیفیت (با توجه به گسترش حق انتخاب مشتری به علت تنوع محصولات و جهش در فرآیند و تحولات و دگرونی های بدون وقفه که در محیط های کاری و شخصی و اجتماعی و رسانه ای وجود دارد)، در پیش می گیرد و حداکثر خشنودی لازم در جهت برآورد و تامین خواست ها، نیاز ها، انتظارات و توقعات اعضای سازمان، (بعنوان عنصر اصلی و سازنده) و مشتری را ایجاد نماید و با تفکری ناب (Lean thinngki) اصولی برای جستجوی کمال سازمانی و حرکت از خود کنترلی به خود رشدی در جهت اصلاحات ساختاری نیز در نظر بگیرد. کتاب معجزه شش سیگما توسط Chowdhury sabir نوشته شده است که هدفش تغییر شیوه کارکردن اعضای سازمان بوده است. ترجمه کتاب توسط دکتر حمید رضا فرتوک زاده انجام شده است. این اصول تفکر ناب عبارتند از :

تعریف ارزش (Value) از دید گاه مشتری

شناسایی جریان ارزش (Value Steam)

ایجاد حرکت بدون وقفه در جریان ارزش (Flow)

امکان دادن به مشتری تا این ارزش را از تولید کننده بیرون بکشد (Pull)

جستجو و کمال (Perfection)

۲- به گفته چودری صابر، هدف اصلی در کتاب معجزه شش سیگما چیست؟

(۱) افزایش تعداد محصولات و کاهش هزینه ها

(۲) تغییر شیوه کار کردن اعضای سازمان

(۳) آموزش سیستم های مالی و حسابداری ناب

(۴) تغییر شیوه ارزش گذاری سازمان از دیدگاه مشتری

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۲ ➡ کتاب معجزه شش سیگما توسط Chowdhury sabir نوشته شده است که هدفش تغییر شیوه کارکردن اعضای سازمان بوده است. ترجمه کتاب توسط دکتر حمید رضا فرتوک زاده انجام شده است.

۳- به دنبال رسیدن به نقطه تلاقی کارایی و اثربخشی، چه تغییری در نوع سازمان ایجاد می شود؟

(۱) تبدیل سازمان سنتی به سازمان یادگیرنده با اصلاحات ساختاری و فرهنگی

۲) تبدیل سازمان سلسله‌مراتبی به سازمان پروژه‌محور

۳) تبدیل سازمان سنتی به سازمان رسمی با تمرکز بر سلسله‌مراتب

۴) تبدیل سازمان یادگیرنده به سازمان استراتژیک با تمرکز صرف بر بازاریابی

۴- ترتیب درست مراحل بهبود سازمانی کدام است؟ (منبع ایران عرضه)

۱) تحلیل آماری ← دغدغه‌یابی ← اصلاح ساختار

۲) دغدغه‌یابی ← مسئله‌یابی ← نقطه بهبود

۳) مسئله‌یابی ← نقطه بهبود ← دغدغه‌یابی

۴) اصلاح فرهنگی ← خودکنترلی ← خودرشدی

۵- در نگاه فرآیندمحور به استرس، کدام گزینه بیشترین نقش را در تبدیل استرس پنهان به اختلال روان‌تنی ایفا می‌کند؟

۱) شدت بالای محرک استرس‌زا

۲) دفعات مکرر قرار گرفتن در موقعیت مشابه

۳) انکار یا نادیده‌گیری تدریجی علائم اولیه استرس

۴) مقاومت روانی بالای فرد در مواجهه با فشار

۶- « نتیجه بارور کردن نقاط تقویت‌کننده منفی با رفتارهای ایمنی‌بخش»، کدام گزینه می‌باشد؟

۱) باعث می‌شود که استرس در انسان تبدیل به یک بحران شود.

۲) باعث می‌شود که انسان در دفاع‌های بعدی (درمقابل) استرس بی‌قرار تر و مضطرب تر شود.

۳) باعث می‌شود که مشکلات روانی و جسمانی در بلند مدت پیش بیاید.

۴) باعث می‌شود که سرکوب و نادیده گرفتن استرس در کوتاه مدت بیشتر شود.

۷- کدام یک از گزینه‌های زیر، به‌درستی سه منبع اصلی در کسب مهارت‌های مقابله با استرس را بیان می‌کند؟

۱) غریزه، مشاوره، حمایت اجتماعی

۲) خودانضباطی، باورهای مذهبی، اعتماد به نفس

۳) هوش هیجانی، سن، ساختار شخصیتی

۴) تجربه، سختی‌های رشددهنده، یادگیری آموزشی

۸- کدام گزینه بیشترین تأثیر را در کارآمدی مدیران اجرایی پیمانکار در محیط‌های عملیاتی دارد؟

۱) داشتن سرمایه مالی کافی برای حمایت از پروژه‌ها

۲) دسترسی به مجوزهای قانونی ثبت شرکت

۳) استفاده از سیستم گزارش‌دهی سنتی به کارفرما

۴) درگیری فعال در فرایند اجرایی، آموزش‌پذیری و مهارت‌محوری

۹- کدام گزینه دلیل اصلی فرسایشی شدن فرآیند انجام کار توسط پیمانکاران خرده‌پا در کشورهای در حال توسعه، به‌ویژه ایران است؟

- (۱) رقابت زیاد بین پیمانکاران و نبود سرمایه کافی
 - (۳) ضعف در آموزش رفتار سازمانی و انتقال فشارهای ساختاری از پیمانکاران بزرگ
 - (۴) کم‌کاری نیروهای عملیاتی و نارضایتی مدیران عالی
 - (۵) تعدد پروژه‌ها و ناتوانی در اولویت‌بندی آن‌ها
- ۱۰- هدف نهایی بسیاری از پیمانکاران ایرانی در استفاده از الگوی پرداخت ماهانه چیست؟

- (۱) ارتقاء سطح ایمنی و سلامت روانی کارگران
- (۲) ثبت نتایج و بازده مورد تأیید کارفرما با کمترین توجه به فرآیند انجام کار
- (۳) ایجاد انگیزش پایدار برای بهبود مستمر فرآیند
- (۴) تمرکز بر خلاقیت و توانمندسازی منابع انسانی

۱۱- کدام گزینه از «اهداف گردش شغلی» محسوب نمی‌شود؟

- (۱) افزایش دانش و مهارت افراد در حیطه کاری
- (۲) کاهش وابستگی سازمان به نیروهای متخصص
- (۳) افزایش در آمد و دریافتی کارکنان
- (۴) کاهش پیچیدگی کار

۱۲- در سطوح سازمانی «وزارت نفت ایران»، کدام مورد «بطور غیر مستقیم به تامین هدف های کلی سازمان» کمک می‌کند؟

- (۱) مدیریت میانی
- (۲) نیروهای ستادی
- (۳) مدیریت عملیاتی
- (۴) نیروهای آموزش های ویژه

۱۳- وظیفه سرپرستان اجرایی (رئیس گروه ها) چیست؟

- (۱) نظارت بر انجام درست فعالیت ها
- (۲) ایجاد هماهنگی بین بخش ها و واحدهای سازمان
- (۳) ارزیابی عملکرد کلی واحد ها و سازمان ها
- (۴) تعیین اهداف و تدوین استراتژی های سازمان

۱۴- «قانون اصلی مهارت» که توسط رابرت آل کاتز مطرح شد، شامل چه تعریفی می‌شد؟

- (۱) اقدام به ریسک پذیری در شرایط خاص
- (۲) اقدام کارا و موثر در شرایط متغیر
- (۳) اقدام به بررسی ایده های خلاقانه در شرایط خاص

۴) اقدام به یاددهی دانش های کلیدی در شرایط متغیر

۱۵- مهارت ها به کدام روش ها پرورش پیدا می کنند؟ (تالیف توسط سایت ایران عرضه)

۱) مهارت ها از طریق تمرین و ایجاد رابطه بین آموخته ها و تجربیات قبلی پرورش می یابند.

۲) مهارت ها از طریق آموزش مستمر و با اتکا به استعداد ذاتی پرورش می یابند.

۳) مهارت ها از طریق یاددهی به دیگران تثبیت شده و از طریق تکرار پرورش می یابند.

۴) مهارت ها از طریق افزایش تجربه و یادگیری مستمر پرورش می یابند.

۱۶- مدیر در فرآیند شکل گیری نظرگاه شخصی نسبت به مسائل انسانی، چه مهارتی را بیش از همه در مواجهه با تجربه های

گذشته دنبال می کند؟

۱) بازنگری و ارزشیابی مستمر تجربه ها با هدف یادگیری و اصلاح نگرش

۲) تنظیم واکنش ها بر اساس انتظارات سازمانی

۳) بهره گیری از چارچوب های از پیش تعیین شده برای ارزیابی عملکرد

۴) انتقال تجربه ها به دیگران بدون تحلیل مجدد آن ها

۱۷- مهم ترین مزیت «آموزش مهارت های انسانی» چیست؟

۱) شاگردان در محیط واقعی قرار می گیرند و امکان بحث و انتقاد در مورد نحوه انجام مهارت ها فراهم می شود.

۲) شاگردان ارزش ها و عقاید خود را مورد آزمایش مجدد قرار می دهند و درباره خود و دیگران به طرز تلقی سودمندتری

دست می یابند.

۳) شاگردان جزئیات فعالیت هایی که را که می خواهند انجام بدهند را به نمایش در می آورند و میزان درک و چاره جویی

آن ها افزایش می یابد.

۴) شاگردان امکان تجزیه و تحلیل چالش های محیط کار و ارتباط با دیگران را در محیط واقعی یاد می گیرند.

۱۸- از منظر فلسفه ی آموزش مدیریتی، نقش «پرسش هوشمندانه سرپرست از مرئوس» بیش از هر چیز چه هدفی را دنبال

می کند؟

۱) انتقال غیرمستقیم اطلاعات و دستورالعمل ها

۲) کاهش وابستگی فکری مرئوس به ساختار رسمی

۳) تقویت تفکر انتقادی و شکل گیری یادگیری خودراهبر

۴) شبیه سازی موقعیت های تصمیم گیری واقعی در فضای شبیه سازی شده

۱۹- توانایی «تشخیص روابط متقابل عوامل مختلف»، به کدام مهارت مربوط است؟

۱) مهارت انسانی ۲) مهارت حرفه ای ۳) مهارت فنی ۴) مهارت مبتنی بر درک کلی

۲۰- به ترتیب در سطوح عالی و پایین کدام مهارت ها ضروری می باشند؟

۱) مهارت مبتنی بر درک کلی - مهارت فنی

۲) مهارت انسانی - مهارت مبتنی بر درک کلی

۳) مهارت حرفه ای - مهارت مبتنی بر درک کلی

۴) مهارت فنی- مهارت انسانی

۲۱- کشورهایی مثل «کره جنوبی و ژاپن که وسعت کمی دارند»، با کدام روش، رقابت در بازارهای جهانی را دستخوش تغییر کرده و به سود خود تغییر داده اند؟

۱) پیوند دانشگاه با سازمان های خصوصی و دولتی

۲) پیوند سازمان های خصوصی با سازمان های دولتی

۳) پیوند تجربیات کشورهای کاملاً توسعه یافته با تجربیات این کشورها

۴) پیوند آموزش اساتید مجرب با سازمان های خصوصی

۲۲- در کشور هایی مثل «سوئد و دانمارک» که با ایجاد راه ارتباطی از زیرآقیانوس دو تمدن به هم پیوند خورده است، کدام مولفه مورد توجه قرار گرفته است؟

۱) استفاده از مدیران خلاق و کارآمد

۲) بهره گیری از مشاوران و همیار های دانش محور و مهارت محور

۳) تداخل روش ها و رویه های نوین مدیریتی با روش های سنتی

۴) حمایت مدیران عالی از برنامه های بلند مدت

۲۳- کدامیک از موارد زیر، اصلی ترین تهدید پنهان ناشی از واگذاری نقش های اجرایی به پیمانکاران فاقد صلاحیت واقعی در سازمان های فنی و اجتماعی کشورهای در حال توسعه است؟

۱) اخلال در جریان رسمی تصمیم سازی و بی ثباتی در سطوح میانی مدیریت سازمانی

۲) تحمیل نگاه سودمحور کوتاه مدت بر فرآیندهای کلان سازمان و تضعیف بنیان های دانشی و خلاقانه

۳) کاهش وابستگی به ساختارهای بوروکراتیک رسمی و تقویت انعطاف پذیری اجرایی سازمان ها

۴) کاهش هزینه های اداری از طریق برون سپاری وظایف و افزایش سطح پاسخگویی عملیاتی پیمانکاران

۲۴- «بارور شدن تعهد و مسئولیت پذیری به شکلی تازه» معلول کدام عامل است؟

۱) خالی شدن سازمان از تعصبات و پارادایم های سیاسی و مذهبی

۲) قوی بودن فرهنگ و ارزش ها در سازمان و جامعه

۳) حصارزدایی و قبول گستردگی ارتباطات و رسانه های گروهی

۴) میدان دادن به نیروهای خلاق و کارآمد در سازمان

۲۵- «کشف رفتار ها و واکنش های جدید انسان ها»، با بهره گیری از کدام علم امکان پذیر است؟ (iranarze)

