



کد محصول
ES1768



آخرین بروزرسانی
۷ بهمن ۱۴۰۴

سوالات استخدامی

تئوری مدیریت و برنامه ریزی

- ✓ ویژه آزمون های استخدامی
- ✓ نسخه رایگان شامل ۱۱۵ سوال (تعداد کمتر و تنها برخی دارای پاسخ)
- ✓ برای تهیه نسخه اصلی، با ۲۳۵ سوال به همراه پاسخنامه تشریحی به سایت ایران عرضه مراجعه نمایید.



لینک های مفید آزمون های استخدامی

خرید این محصول	سوالات رایگان دروس عمومی با پاسخنامه
خرید سوالات کارشناس خدمات مشترکین آبفا	خرید سوالات عمومی ۱۰ سال اخیر
خرید درسنامه دروس عمومی	خرید سوالات مصاحبه و گزینش استخدامی
خرید درسنامه مصاحبه و گزینش استخدامی	شبکه های اجتماعی ایران عرضه (فایل های رایگان + تخفیفات هفتگی + اخبار)

(برای مشاهده هر بخش روی آن بزنید )

آخرین بروزرسانی های محصول:

۱۴۰۴/۱۱/۰۷ تالیف مجدد محصول

فهرست مطالب

- ❖ فصل اول: سوالات مبانی سازمان و مدیریت تالیف ایران عرضه - صفحه ۴ (۳۰ سوال)
- ❖ فصل دوم: سوالات تئوری سازمان تالیف ایران عرضه - صفحه ۹ (۵۰ سوال)
- ❖ فصل سوم: سوالات مدیریت رفتار سازمانی تالیف ایران عرضه - صفحه ۱۸ (۳۵ 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 مبانی سازمان و مدیریت تالیف ایران عرضه

۱- کدام یک از عوامل زیر برای سنجش کارایی به کار می‌روند؟ (منبع ایران عرضه)

- (۱) هزینه تامین منابع انسانی
(۲) هزینه استفاده و نگهداری از تجهیزات
(۳) نرخ بازگشت سرمایه
(۴) همه ی موارد

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۴ ← برای سنجش کارایی علاوه بر هزینه تامین منابع انسانی (به عنوان یکی از مهمترین عوامل)، هزینه استفاده از تجهیزات، نگهداری تسهیلات و نرخ بازگشت سرمایه و نظایر آن مورد ملاحظه قرار می‌گیرند.

۲- در کدام یک از سطوح مدیریت بیشتر وقت مدیران به تحلیل داده ها، و آماده سازی اطلاعات برای تصمیم گیری و تنظیم برنامه و هدایت آنها برای نیل اهداف سازمانی صرف میشود؟

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

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۲ ← بیشتر وقت مدیران میانی به تحلیل داده ها، آماده سازی اطلاعات برای تصمیم گیری، تنظیم برنامه و طرح های عملی بر مبنای تصمیم های مدیریت عالی و برنامه ریزی فعالیت های سرپرستان و هدایت آنها برای نیل اهداف سازمانی است.

۳- به فراگیر شکار فرصت‌ها به وسیله افراد به صورت یک نفر اول و یا در سازمان‌ها بدون در نظر گرفتن منابع موجود چه می‌گویند؟

- (۱) مدیریت (۲) سازمان (۳) کارآفرینی (۴) چهره برداری

۴- هدف از به کارگیری هیئت فراگردی چیست؟

- (۱) متمایز ساختن کارآفرینان از غیر کار آفرینان و تعیین ویژگی های شخصیتی در روان شناختی
(۲) بررسی اصول مدیریتی لازم برای هر سازمان
(۳) متمرکز شدن بر شناسایی کارکردها کار و فعالیت‌های کارآفرینان و تعیین ماهیت کارآفرینی
(۴) ارزیابی اندازه هر سازمان و میزان کارایی

۵- بهترین روش تحقیق در مدیریت چیست؟

- (۱) مطالعه موارد خاص (۲) جمع آوری منظم داده‌ها
(۳) بررسی میدانی (۴) مطالعه آزمایشگاهی

۶- در بررسی سیر تکوین همه نظریه‌های مدیریت می‌توان همه رهیافت‌های عمده زیر را به جز..... یافت؟

- (۱) رهیافت‌های سنتی (۲) رهیافت‌های مدرن
(۳) رهیافت‌های منابع انسانی (۴) رهیافت‌های کمی

۷- به عقیده تیلور پدر علم مدیریت بهتر است هدف اصلی مدیریت چه چیزی باشد؟

- (۱) افزایش سوددهی شرکت (۲) به حداقل رساندن هزینه‌ها جهت دستیابی به نتیجه مطلوب
(۳) به حداکثر رساندن کامیابی کارفرما و کارمند (۴) علمی کردن فعالیت‌های مدیریتی

۸- کدام یک از افراد زیر مکتب اصولگرایی در مدیریت را طرح نمود؟

- (۱) تیلور (۲) پیتر دارکر (۳) گرینر (۴) فایول

۹- در اصول مدیریتی فایول تعریف اختیار چیست؟

- (۱) حق مرور و دستور اجرای آن به کمک پاداش یا تنبیه
(۲) اطاعت و تعهد ناشی از توافق مدیر یا کارکنان
(۳) حق اخراج یا استخدام کارکنان را اختیار می‌گویند
(۴) تغییر سیستم مدیریتی در هر دستگاه را اختیار می‌گویند

۱۰- از نظریه کدام حالت قابلیت پیش بینی رفتار افراد و سازمان‌ها را افزایش می‌دهد؟ (ناشر سایت ایران عرضه)

- (۱) دموکراسی (۲) بوروکراسی (۳) رهیافت فراگردی (۴) رهیافت محتوایی

۱۱- کدام گزینه از نتایج بدست آمده در مطالعات هاثورن نمیباشد؟

- (۱) نگرش جمعی نقش تعیین کننده ای بر رفتار کارکنان دارد.
(۲) سرپرستی اثر بخش برای حفظ روحیه کارکنان و بهره وری آنان اهمیت دارد.
(۳) عوامل شخصی و اجتماعی، برای انگیزش کارکنان مهم است
(۴) درمورد شخصیت گروه‌های غیررسمی و تاثیر آنها بر عملکرد کارکنان، دانش ناچیزی وجود دارد.

۱۲- اصل توالی مزو به کدام نیازهای انسان اشاره دارد؟

- (۱) نیازهای خود کفایی (۲) نیازهای احترام و شخصیت
(۳) نیازهای سطح پایین تر (۴) نیازهای سطح بالا

۱۳- کدام یک از کاربردهای علم مدیریت برای تعمیم روند گذشته به آینده، و استفاده از فراگرد برنامه ریزی به کار می‌رود؟

- (۱) پیش بینی‌های ریاضی (۲) مدل سازی موجودی انبار
(۳) برنامه ریزی خطی (۴) نظریه ی صف

۱۴- هدف از استفاده از نظریه صف کدام است؟

- (۱) تخصیص نیروی انسانی خدماتی و کاهش زمان تاخیر و هزینه

۲) تفکیک کار های بزرگ و طرح های پیچیده به اجزای کوچک تر

۳) فراهم آوردن امکان تجزیه و تحلیل و برنامه ریزی

۴) تسهیلات مدل سازی مسائل و ازمون راه حل ها

۱۵- به عقیده بارنارد تحقق همکاری در سازمان به همه عوامل زیر بستگی دارد، به جز....؟

۱) تمایل به خدمت ۲) هدف مشترک ۳) تجربه فردی ۴) ارتباطات

۱۶- منظور پیتر سنج در رابطه با بصیرت مشترک، یکی از اجزای اصلی هرسازمان چیست؟

۱) همه اعضای سازمان یاد می گیرند که کل سازمان چگونه کار می کنند.

۲) در این سازمان افراد خودآگاه بوده، و به طور باز با دیگران برخورد دارند.

۳) همه اعضا به شناسایی و تعریف برنامه های عملی خود می پردازند و در مورد آنها به توافق می رسند.

۴) همه اعضای این سازمان برای به اجرا درآوردن برنامه ای مورد توافق با هم همکاری می کنند.

۱۷- از بین گزینه های زیر کدام گزینه از ویژگی های حائز اهمیت رهیافت اقتضایی نمی باشد؟

۱) دیدگاه سیستم باز ۲) گرایش به پژوهش و تحقیق عملی

۳) توجه به مجموعه ای از عوامل ۴) عدم اطمینان محیطی

۱۸- سوداگرایی کدام یک از نوع نقش های مدیر جهت انجام وظایف برنامه ریزی، سازماندهی و کنترل میباشد؟

۱) نقش های اطلاعاتی ۲) نقش های متقابل شخصی

۳) نقش های تصمیم گیری ۴) رهبری

۱۹- مرگان، در کتاب خود تحت عنوان سیمای سازمان بر نقش کدام عامل، در کمک به تحلیل و شناخت نظریه سازمان تاکید

میکند؟

۱) استعاره ۲) رهبری ۳) اطلاعاتی ۴) تصمیم گیری

۲۰- کدام یک از نگرش های فلسفی زیر متاثر، از نظریه ی تکامل داروین است؟ (ایران عرضه)

۱) فلسفه اصالت عمل ۲) نگرش فلسفی از امور دیدگاه عامل

۳) نگرش اسلامی ۴) نگرش به اعمال خیر و نیک

۲۱- به اعتقاد جرج سیدل کدام گزینه از مبانی بهره گیری خلاق از ذهن است؟

۱) توانایی ربط دادن و وصل کردن موضوعات ۲) یافتن نظر ها، داده ها، و روش های جدید

۳) داشتن اعتماد به نفس ۴) عدم تمایل به همرنگی

۲۲- اختلاف میان وضع موجود و وضع مطلوب را..... می گویند؟

۱) چالش ۲) تعارض ۳) مسأله ۴) تقابل

۲۳- به عقیده پیتر دراگر چه چیزی رمز موفقیت مدیران و سازمان هاست؟

(۱) وقت شناسی (۲) تلاش زیاد (۳) شادکامی کارکنان (۴) کشف فرصت ها

۲۴- میزان اثر بخشی بدیل را چگونه می‌شود ارزیابی کرد؟

- (۱) بر اساس میزان عملی بودن و واقع بینانه بودن
- (۲) بر اساس میزان تاثیر در کمک به حل مسئله
- (۳) بر اساس نوع و نحوه ارزیابی در مسئله
- (۴) ۲۹۱

۲۵- تفاوت اصلی عقلانیت نسبی با اکتفا به راه حل رضایت بخش چیست؟

(۱) عقلانیت نسبی به محدودیت های طبیعی انسان برای اداره وضعیت و اکتفا یک انتخاب عمدی ذهن انسان برای محدود کردن. راه حل های بدیل است.

- (۲) عقلانیت نسبی محدود کردن راه حل هاست، ولی اکتفا تکیه بر توانایی های انسان برای تصمیم گیری است.
- (۳) عقلانیت نسبی یعنی هیچ گاه یک راه حل قطعی وجود ندارد اما اکتفا یعنی قانع بودن جواب یافته شده
- (۴) عقلانیت نسبی بدور از فشار فشار تصمیم گیری نمودن اما اکتفا یعنی تحت فشار بودن

۲۶- اولین مرحله در مراحل عمده برنامه ریزی چیست؟

- (۱) کسب اطلاعات کامل درباره فعالیت ها (۲) تعیین اهداف کوتاه مدت
- (۳) انتخاب بدیل مناسب (۴) شناسایی فرصت ها و محدودیت ها

۲۷- کدام گزینه از برنامه های عملیاتی یکبار مصرف می باشد؟

- (۱) خط مشی ها (۲) طرح ها و پروژه ها
- (۳) روش های و رویه ها (۴) قوانین و مقررات

۲۸- رمز انتخاب مدت برنامه چیست؟

- (۱) توجه به اصل تعهدات و امکان پذیری (۲) توجه به بودجه
- (۳) توجه به تعداد نیروی کار مورد نیاز (۴) وقت شناسی

۲۹- در کدام یک از روش های برنامه ریزی زیر با استفاده از برنامه ریزی سبد سرمایه گذاری برای تدوین راهبرد فرصت های

محیطی بر مبنای نرخ رشد، و سهم بازار تحلیل می‌شوند ؟

- (۱) برنامه ریزی سبد سرمایه ای (۲) ماتریس بی،، سی. جی
- (۳) مدل هفت S (۴) مدل فرهنگ سازمان

۳۰- کدام گزینه از فواید مدل برنامه ریزی هفت S نمیباشد؟ (ایران عرضه)

- (۱) به مدیران کمک میکند فرهنگ سازمانی را بهتر بشناسد
- (۲) به تدوین گرا کمک میکند نقاط قوت و ضعف ان را شناسایی کنند

- ۳) فرایندی فراهم میکنند تا مجرمان با تغییر منظم در ویژگی های سازمان و فرهنگ آن اقدامات لازم جهت اجرای موفقیت آمیز راهبرد را فراهم آورند
- ۴) برای برنامه ریزی انعطاف پذیری زیادی در تغییر برنامه ها ایجاد میکند



❖ فصل دوم: سوالات تئوری سازمان تالیف ایران عرضه

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

(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.

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؟ (ایران عرضه)

- 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
- ۱۱- در ساختار ادھوکراسی، تفکیک افقی و عمودی به ترتیب چگونه است و سازمان‌هایی با این ساختار معمولاً در چه نوع

محیطی موفق‌ترند؟

- (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 تصمیم‌گیری در دست مدیران عالی که هماهنگی ایجاد می‌کند.
- (۲) ساختار دائم، انعطاف‌پذیر و لایه‌ای که ثبات ایجاد می‌کند.
- (۳) وجود رسمیت بالا و قوانین سخت که کارایی را تضمین می‌کنند.
- (۴) مزیت‌های انعطاف‌پذیری و ابتکار عمل که توانایی تأمین نیازهای ویژه را فراهم می‌کنند.

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

- (۱) وجود سطوح متعدد تصمیم‌گیری که هر سطح بر سطح پایین‌تر نظارت و کنترل دارد.
- (۲) آزادی عمل کامل کارکنان در تصمیم‌گیری‌های 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 ارباب رجوع 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 می‌باشد؟

۱) ساختار ماتریسی باعث تماس مداوم و مستقیم بین متخصصان مختلف و بهبود ارتباطات می‌شود.

۲) ساختار ماتریسی با حذف تماس مستقیم بین متخصصان، به ساده سازی ارتباطات و کاهش انعطاف‌پذیری کمک می‌کند.

۳) ساختار ماتریسی با افزایش تماس بین متخصصان، به پیچیدگی بیش از حد ارتباطات و کاهش سرعت انتشار اطلاعات منجر می‌شود.

۴) ساختار ماتریسی باعث کاهش تماس بین متخصصان، کند شدن ارتباطات و محدود شدن انعطاف‌پذیری در سازمان می‌شود.

۲۰- کدام ویژگی ساختار ماتریسی آن را به ادھوکراسی مرتبط می‌کند؟ (متعلق به سایت ایران عرضه)

۱) استفاده از گروه‌های چند منظوره که سلسله مراتب بوروکراتیک را تقویت می‌کند.

۲) تشکیل گروه‌های چندمنظوره که کنترل متمرکز مدیران پروژه را تضمین می‌کند.

۳) تخصصی شدن وظایف در دواير وظیفه ای که ساختار را سفت و سخت می‌کند.

۴) استفاده از گروه‌های چندمنظوره که انعطاف‌پذیری ایجاد می‌کند.

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

- (۱) افزایش تمرکز تصمیم‌گیری در دست مدیرعامل
 - (۲) جایگزینی تصمیم‌گیری فردی با تصمیم‌گیری جمعی
 - (۳) حذف ساختار سلسله‌مراتبی در مدیریت عالی
 - (۴) کاهش نقش مدیران اجرایی و واگذاری تصمیم‌گیری 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، غنی‌سازی 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) تصمیم‌گیری درباره سیاست‌های جذب نیرو

۳) انتخاب نوع فناوری مورد استفاده در هر شغل (۴) مشخص کردن اینکه وظایف چگونه گروه‌بندی 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 ویژگی‌های زیر، ساختار گروه‌های آموزشی را از سایر شکل‌های ادوکراسی متمایز می‌کند؟

(۱) تمرکز بر تصمیم‌گیری سریع از طریق مدیر واحد

(۲) دموکراسی کامل و برابری اعضا در تصمیم‌گیری‌های کلیدی

(۳) وجود سلسله‌مراتب 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؟ (متعلق به سایت ایران عرضه)

(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 مک گرگور، نظریه یک مدیر در مورد ماهیت انسان‌ها متکی بر چیست؟

(ایران عرضه)

(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 سازمان‌ها می‌توانند به اهداف نهایی خود نائل شوند.

(۴) میزان پرداخت‌هایی که به عنوان جبران خدمات به کارگران در ازای خدماتی که ارائه می‌دهند می‌پردازد.

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

(۱) بررسی شیوه‌های برخورد مدیران با کارکنان در سیستم‌های بسته

(۲) مزیت‌های دیدگاه سیستم‌های باز

(۳) نیاز سازمان‌ها برای انطباق دادن خود با یک محیط متغیر جهت بقا

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 شاخص های پژوهش میشیگان، آمیخته تجاری نشان دهنده ی چیست؟

(۱) توان مؤسسه برای افزایش فروش در یک بازار خاص

(۲) نسبت بین درآمد و هزینه های ثابت

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

(۴) ترکیب انواع بیمه نامه ها در پرتفوی شرکت

۴۸- در دیدگاه ذی نفعان راهبردی، چه عاملی تعیین می کند کدام گروه بر تصمیم های 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 ارزش های مدیر ارشد

پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۲ ← پیش فرض های رویکرد ذی نفعان راهبردی

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؟ ایران عرضه

(۱) کمبود داده‌های کمی و آماری (۲) تنوع ارزش‌ها، علائق و معیارهای ارزیابان

(۳) پیچیدگی ساختار سازمانی (۴) ناتوانی در تعریف اهداف استراتژیک



❖ فصل سوم: سوالات مدیریت رفتار سازمانی تالیف ایران عرضه

۱- "اشنایدر" رفتار سازمانی را چگونه توصیف می‌کند؟ - ناشر ایران عرضه -

(۱) فرایندی در جهت تغییر به سوی نتایج مثبت

(۲) فرایندی که بر مبنای رابطه علت و معلول استوار است

(۳) امتزاج مطالعات فردی، گروهی، سازمانی

(۴) همکاری کارکنان و رابطه مسالمت آمیز با مدیران

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۳ ⇐ «اشنایدر» رفتار سازمانی را به عنوان امتزاج مطالعات فردی، گروهی، و سازمانی که

شروع آن به سال ۱۹۷۹ میرسد و همچنین توجه به روند آتی آن مفید به نظر می‌رسد. بر اساس تحقیقات جدید چشم

اندازهای تازه ای از نظریات دانشمندان، درباره پدیده سازمان می‌داند که از روان شناسی صنعتی - سازمانی و تئوریهای

سازمان و مدیریت با منشأ روان شناسی اجتماعی روان سنجی جامعه شناسی (کار سازمانی و حرفه ای) و مدیریت پوپول

مرجع دانشگاه و مدرسه (علمی، روابط انسانی) نشأت گرفته است.

۲- مطابق تقسیم بندی باری استاو، بخش خرد رفتار سازمانی ریشه در چه چیزی دارد؟

(۱) علوم شناسی (۲) جامعه شناسی (۳) اقتصاد (۴) روان شناسی

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۴ ⇐ باری استاو، رفتار سازمانی را به دو بخش تقسیم میکند:

۱- بخش خرد که ریشه در روانشناسی دارد و محققان این بخش تمایل به تئوریهای محدودتر و موضوعهای تحقیق کاربردی

دارند.

۲- بخش کلان که ریشه در جامعه شناسی علوم سیاسی و اقتصاد دارد و محققان این بخش به دلیل ویژگیهای خاص این

بخش به تئوریهای وسیع و تحقیقات تجویزی و تجربی که کاربردی نیست، علاقه مندند.

۳- به عقیده تولمن و همکارانش رفتار توسط چه چیزی تعریف می‌شود؟

(۱) شناخت (۲) گرایش اجتماعی (۳) آموزه های فرهنگی (۴) ارزش ها

۴- مکتب رفتارگرایی نوین با کار چه کسی شروع شد؟

(۱) تولمن (۲) جان واستون (۳) اسکینر (۴) آلبرت باندرا

۵- علت معرفی چارچوب های شناختی و رفتار گرایی به طور مجزا چیست؟

(۱) درک بهتر اختلاف فرهنگی (۲) درک بهتر پدیده پیچیده رفتار انسانی

(۳) رسیدن به نحوه ایجاد اختلاف طبقاتی (۴) ایجاد گرایش یادگیری اجتماعی

۶- در بررسی تفاوت بین مدیران و رهبران، به عقیده بنیس برای بقا در قرن ۲۱ به چه چیزی نیازمندیم؟

(۱) نسل جدیدی از رهبران (۲) نسل جدیدی از مدیران

(۳) تحولات اجتماعی عظیم (۴) تغییر اصول مدیریتی

(۲) نسل جدیدی از مدیران

(۱) نسل جدیدی از رهبران

(۴) تغییر اصول مدیریتی

(۳) تحولات اجتماعی عظیم

۷-..... عبارت است از تاثیر گذاشتن بر افراد، جهت وادار نمودن آنها به کوششی دلخواه به سمت هدف های گروهی.

(۱) مدیریت (۲) هدایت (۳) رهبری (۴) سازماندهی

۸- تئوری های اولیه یونان باستان، مفهوم تئوری ابر مرد را چگونه بیان میکند؟

(۱) این تئوری به لازمه قدرت در رهبری اشاره دارد.

(۲) این تئوری یک نگرش واقعی به خصوصیات فردی رهبری است.

(۳) بر اساس این تئوری خصوصیات رهبری آموختنی است.

(۴) در این نظریه انسان ها یا با خصوصیات رهبری به دنیا می آیند یا بدون آنها

۹- کاتر به کدام یک از مهارت های زیر برای توصیف ویژگی رهبران اشاره می کند؟

(۱) مهارت های فنی، ادراکی و انسانی (۲) مهارت های خلاقیت

(۳) مهارت های سازماندهی و سیاستمداری (۴) دانش شغلی

۱۰- کدام یک از گزینه های زیر معتقد است که رهبر بیشتر مزایا و پاداش برای پیروان خود فراهم می کند تا ناراحتی و هزینه؟

(منبع ایران عرضه)

(۱) تئوری ابر مرد (۲) تئوری مبادله

(۳) تئوری اقتضایی رهبری (۴) تئوری مسیر صرف رهبری

۱۱- مدل پیوند زوجی عمودی در ارتباط با کدام یک از تئوری های رهبری است؟

(۱) تئوری ابر مرد (۲) تئوری اقتضایی رهبری

(۳) تئوری مسیر هدف رهبری (۴) تئوری مبادله رهبری

۱۲- کدامیک از ابعاد تعریف شده فیدلر در مورد مطلوبیت وضعیت رهبری نمی باشد؟

(۱) رابطه رهبر- عضو (۲) ساختار وظیفه

(۳) ویژگی های ذاتی رهبر (۴) قدرت مقام رهبر

۱۳- علت اینکه تئوری مسیر - هدف با تئوری انتظار انگیزش و مدل رهبری مطالعات اوهایو بستگی پیدا میکند، چیست؟

(۱) در مدل انتظار انگیزش افراد هنگامی که کارشان به نتیجه ارزشمندی منجر شود، از کار خود راضی هستند. و بر اساس

مدل اوهایو رهبران فرودستان خود را بر می انگیزند.

(۲) در مدل انتظار انگیزش، وظیفه - مداری در حد بالا و رابطه - مداری در حد پایین می باشد و بر اساس مدل اوهایو مهمترین

کار رهبر، تأمین کمبودهای هر وضعیت است

۳) در مدل انتظار انگیزش افراد هنگامی که کارشان به نتیجه ارزشمندی منجر شود، از کار خود راضی هستند و بر اساس مدل اوهایو مهمترین کار رهبر، تأمین کمبودهای هر وضعیت است.

۴) در مدل انتظار انگیزش، وظیفه - مداری در حد بالا و رابطه - مداری در حد پایین می باشد و بر اساس مدل اوهایو رهبران فرودستان خود را بر می انگیزند.

۱۴- بر اساس نظریه مسیر - هدف مهمترین کار رهبر چیست؟

- ۱) تأمین کمبودهای وضعیت
- ۲) هدایت کارکنان
- ۳) مشخص کردن هدف و برنامه ریزی
- ۴) افزایش بازدهی

۱۵- کدام گزینه از جانشینها یا خنثی کننده های رهبری نمی باشد؟

- ۱) خصوصیات کارکنان
- ۲) خصوصیات ذاتی رهبر
- ۳) وظیفه
- ۴) سازمان

۱۶- علت کاهش بهره وری شرکت های آمریکایی در مقایسه با شرکت های ژاپنی چه بود؟

- ۱) توجه فوق العاده ژاپنی ها به مدیریت منابع انسانی
- ۲) انتخاب سبک های مناسب رهبری
- ۳) پیروی از فنون جانشینی
- ۴) تعیین اهداف واقعی

۱۷- به گفته "رابرت تانن بام" عوامل مختلفی در انتخاب سبک رهبری مدیر دخالت دارد، کدام گزینه جز این عوامل نمی باشد؟

- ۱) نیروهایی که در مدیران وجود دارد.
- ۲) نیرو هایی که در نزد فرودستان وجود دارد.
- ۳) نیرو هایی که در وضعیت موجود وجود دارند.
- ۴) نیرو هایی که با فرد زائیده می شوند.

۱۸- کدام گزینه از انتقادات وارد به کار لیکرت، در طبقه بندی سبکهای اصلی وظیفه- مداری و کارمند-مداری می باشد؟

- ۱) اتکای بیش از حد او به پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات جهت تدوین تئوری
- ۲) اتکا به چندین معیار
- ۳) قرار دادن اهداف غیر واقعی
- ۴) نگرش سیستمی به مسئله مدیریت

۱۹- کدام دسته از مدیران زیر دستور صادر می کند اما فرودستان آزادی مختصری در اظهار نظر درباره آن دستور را دارند؟

- ۱) مدیران سیستم ۱
- ۲) مدیران سیستم ۲
- ۳) مدیران سیستم ۳
- ۴) مدیران سیستم ۴

۲۰- چگونگی اثر وضعیت کار بر مدیر، به چه چیزی بستگی دارد؟ (منبع ایران عرضه)

(۱) نیروی مدیر (۲) وضعیت کارمندان (۳) تفکر مدیر (۴) بازدهی کار

۲۱- مهم ترین کار برای اثربخشی رهبری در مدل هرسی و بلنچارد چیست؟

- (۱) ایجاد نظم (۲) هماهنگ بودن وضعیت و سبک مناسب (۳) وضعیت مداری (۴) ایجاد روابط نزدیک بین مدیر و کارکنان

۲۲- تعریف سبک تفویضی چیست؟

- (۱) در این سبک وظیفه مداری در سطح بالا و رابطه مداری در سطح پایین است
(۲) در این سبک وظیفه مداری و رابطه مداری هر دو در سطح بالا هستند
(۳) در این شیوه رابطه مداری در سطح پایین و رابط مداری در سطح بالا هست
(۴) در این شیوه رابطه مداری و وظیفه مداری هر دو در سطح پایین است

۲۳- ایده پنج سبک رهبری، جهت تصمیم گیری برای رسیدن به هدف، توسط کدام دانشمند پیشنهاد شده است؟

- (۱) وروم (۲) ایتون (۳) هرسی و بلنچارد (۴) ۱ و ۲

۲۴- مطالعات گسترده نشان می دهد که مدل ورم و ایتون بینش پر اهمیتی را در رابطه با نشان می دهد.

- (۱) مدل مدیریت (۲) کلیدی بودن اثربخشی رهبری (۳) ایجاد روابط بین مدیران و کارکنان (۴) هماهنگ بودن سبک مدیریت

۲۵- طبق نتیجه گیری "باس" یکی از خصوصیات فردی ضامن مدیریت اثربخش، طبق باور همگان چه بود؟

- (۱) زمانبندی (۲) رابطه با کارمندان (۳) مذکر بودن (۴) هماهنگ بودن

۲۶- به عقیده، می جر، و کونار، چرا زنان در فرم های پیشنهاد، د حقوق کمتری را درخواست میکردند؟

- (۱) ضعیف بودن زنان نسبت به مردان .
(۲) شایستگی کمتر زنان برای کار کردن.
(۳) انتظارات کمتر زنان از خودشان (خود - تأییدی)
(۴) استانداردهای جامعه کار

۲۷- فرایندهایی که رفتار شخص را نیرو بخشیده، و آن را جهت دستیابی به اهداف هدایت می کنند چه می گویند؟

- (۱) انگیزش (۲) تشویق (۳) پاداش (۴) سیستم

تعریف انگیزش: فرایندهایی که رفتار شخص، را نیرو میبخشد و آن را جهت دستیابی به اهدافی هدایت مینماید.

۲۸- هدف از استفاده از سائق ها چیست؟

- (۱) رفع عدم تعادل فیزیولوژیکی (۲) تخفیف نیازها (۳) ایجاد تعادل جسمانی (۴) پر کردن خلاء روحی

۲۹ - عاملی که باعث میشود تا قبول انگیزه به عنوان انگیزه های ثانوی طبقه بندی شود، چیست؟

- (۱) پر اهمیت باشد
(۲) نشانگر نیازهای اولیه باشد
(۳) از طریق یادگیری کسب شود
(۴) از تعارض های درونی حاصل شود
- ۳۰- گزینه غلط کدام است؟ - طراحی شده توسط ایران عرضه -**

- (۱) افرادی که انگیزه پیشرفت بالایی دارند به محض انتخاب یک هدف تا دستیابی به آن رهاش نمی کنند.
(۲) افرادی که دارای انگیزه پیشرفت بالایی هستند اغلب رفتاری دوستانه دارند و دیگران را ناراحت نمی کنند.
(۳) کسانی که انگیزه پیشرفت بالایی دارند فروشندگان خوبی می شوند.
(۴) کسانی که انگیزه پیشرفت بالایی دارند به ندرت مدیران فروش خوبی می شوند.
- ۳۱- کدام نوع انگیزه در کشورهای پیشرفته صنعتی که از نظر تکنولوژی در سطح بسیار بالایی قرار دارند بسیار شدید است؟**

- (۱) انگیزه ایمنی
(۲) انگیزه پیوستگی
(۳) انگیزه پیشرفت
(۴) انگیزه مقام
- ۳۲- مطابق بحث انگیزه مقام، از انگیزه های ثانویه، تعیین مقام بستگی به چه چیزی دارد؟**

- (۱) ارزش های فرهنگی و نقش های اجتماعی
(۲) ارزش های فرهنگی و نقش های اقتصادی
(۳) نقش های اقتصادی و نقش های اجتماعی
(۴) ارزش های دینی و ارزش های فرهنگی
- ۳۳- کدامیک، از مسایلی نیست که نظریه پردازان محتوایی به آن توجه دارند؟**

- (۱) نیازها
(۲) سائق ها
(۳) گرایش های مادی
(۴) پاداش های معنوی
- ۳۴- طبق سلسله مراتب نیازهای مازلو، کدامیک از نیازها، مهم ترین سطح سلسله مراتب نیازها می باشد؟**

- (۱) نیازهای فیزیولوژیکی
(۲) نیازهای ایمنی
(۳) نیازهای احترام
(۴) نیاز خودشکوفایی
- ۳۵- کدامیک از خواسته های کارکنان به ارضای نیازی فیزیولوژیکی، امنیت و خودخواهی کمک می کند؟**
- (۱) پرداخت
(۲) امنیت شغلی
(۳) همکاری سازگار
(۴) اعتبار برای انجام کار