

فصل اول: پیش درآمدی بر رفتار سازمانی

۱. رفتار سازمانی.....

- الف) واحد تجزیه و تحلیل آن، سازمان یا واحدهای فرعی سازمان هستند.
- ب) عبارت است از مطالعه منظم (سیستماتیک) عملیات، اقدامات، کارها و نگرش های افرادی که سازمان را تشکیل می دهند.
- ج) نه تنها به عملکرد کارکنان و نگرش های آن ها توجه دارد، بلکه با توانایی کلی سازمان برای تطبیق خود با شرایط و همچنین تحقق اهدافش سر و کار دارد.
- د) وقتی تعارض سازمانی را مورد بررسی قرار می دهد، بر مسائل ومشکلات هماهنگی تأکید دارد.

۲. در رشته رفتار سازمانی:

- الف) قضاوت شهودی، جایگزین مطالعه یا بررسی سیستماتیک می شود.
- ب) مطالعه رفتار مورد توجه قرار می گیرد، اما به مسائل مربوط به کار توجه نمی شود.
- ج) هر عمل، اقدام و نگرش افراد مورد توجه قرار می گیرد.
- د) به موضوع رضایت شغلی افراد توجه زیادی می شود، چون بین میزان رضایت شغلی فرد و تولید یا بهره وری یک رابطه مستقیم وجود دارد.

۳. علمی است که در پی سنجش، توجه، بر شمردن علت و گاهی در صدد تغییر رفتار انسانی بر می آید.

- الف) جامعه شناسی ب) مردم شناسی ج) علوم سیاسی د) روانشناسی
۴. در صورتی که در صدد درک پدیده های رفتار سازمانی باشیم، باید کار خود را با کدام یک از اهداف بهبود سازمانی آغاز کنیم.

- الف) پیش بینی ب) توجه د) کنترل رفتار انسانی د) پیشگیری

۵. در مدیریت کیفیت جامع:

- الف) مدیران عالی و سرپرستان در فرآیند بهبود مشارکت داشته، سپس کارگران را ملزم به انجام تصمیمات می نمایند.

- ب) منظور از جامع بودن به معنای بررسی همه جانبه متخصصین بر روی محصول نهایی می باشد.

- ج) باید به کیفیت بسیار خوب قانع شد.

- د) مقصود از مشتری، کارکنان داخل سازمان نیز می باشد.

۶. منظور از نیروی کار دو گانه در عصر کنونی چه می باشد

- الف) زن و مرد ب) پیر و جوان ج) ماهر و غیر ماهر د) سالم و معلول

فصل دوم: رفتار سازمانی در سطح جهانی

۱. منظور از شرکت های چند ملیتی چه می باشد؟

الف) شرکت هایی که در طول بازه های زمانی مختلف در چند کشور، فعالیت های عمده داشته اند.
ب) شرکت هایی که با وجود اینکه در داخل یک کشور به فعالیت می پردازند، اما کارشناسان از ملیت های متفاوت می باشند.

ج) شرکت هایی که هم در طول بازه های زمانی مختلف در چند کشور فعالیت عمده داشته اند و هم اینکه کارشناسان از ملیت های متفاوت می باشند.

د) شرکت هایی که در بیش از دو یا چند کشور، به صورت همزمان، فعالیت های عمده دارند.

۲. در کدامیک از ابعاد تحقیقاتی کلاکهان و استرادبک در مورد اختلافات فرهنگی، اهمیت تعیین هدف مورد بررسی قرار می گیرد؟

الف) رابطه با محیط ب) توجه به زمان ج) ماهیت فرد د) توجه به فعالیت

۳. در صورت تفاوت در کدام یک از ابعاد تحقیقاتی کلاکهان و استرادبک در مورد اختلافات فرهنگی، بعضی جوامع فرد گرا هستند و بعضی به گروه تأکید می ورزند؟

الف) توجه به مسئولیت ب) ماهیت فرد

ج) رابطه با محیط د) مفهوم فضا

۴. کدامیک از موارد زیر جزء طبقه بندی هاف است در تفاوت بین مدیران و کارکنان از بعد فرهنگی نمی باشد؟

الف) اختلاف در اهمیت دادن به بعد زمان ب) اختلاف در قدرت

ج) اجتناب از پدیده عدم اطمینان د) مرد سالاری در مقایسه با زن سالاری

۵. در ارتباط با بعد فردگرایی در مقایسه با جمع گرایی از طبقه بندی تحقیق هاف است در باره اختلاف و گوناگونی بین فرهنگ ها:

الف) در فرد گرایی، برخلاف جمع گرایی یک چارچوب اجتماعی محکم وجود دارد.

ب) میزان جمع گرایی در یک کشور با ثروت آن رابطه ی معکوس دارد.

ج) در جمع گرایی، تنها به افراد بسیار نزدیک خانواده رسیدگی می شود.

د) الف و ب

فصل سوم: مبانی رفتار فرد

۱. ارزیابی یا برآوردی است که (به صورت مطلوب یا نامطلوب) درباره شیء، فرد، یا رویدادی صورت می گیرد و در واقع بازتابی از شیوه احساس فرد نسبت به یک چیز یا موضوع است

الف) نگرش ب) شخصیت ج) ادراک د) یادگیری

۲. پدیده هنگامی مطرح می شود که بین نگرش دو یا چند نفر یا بین رفتار و نگرش افراد نوعی بی ثباتی مشاهده شود.

الف) کارشکنی ج) خوگر فتگی به رفتارهای بی حاصل

ب) ناهمسانی شناختی د) تضاد شخصیت

۳. شاخص مایرز - بریگز:

الف) برای اندازه گیری انگیزش شغلی به کار می رود.

ب) برای اندازه گیری میزان رابطه ی بین نگرش و رفتار به کار می رود.

ج) از متداول ترین چارچوب هایی است که برای شناخت شخصیت به کار می برند.

د) از متداول ترین چارچوب ها برای ممیزی مدیریت می باشد.

۴. کدامیک از گزینه های زیر نادرست می باشد؟

الف) از طریق پدیده ناهمسانی شناختی می توان تمایل فرد را از نظر تغییر در نگرش و رفتار پیش بینی کرد.

ب) مطابق با الگوی مبتنی بر پنج ویژگی شخصیتی، افراد برون گرا خیال پرداز بوده و از نظر احساسات هنرگرا و اهل تعقل و تفکر می باشند.

ج) شخصیت فرد مجموعه یا آمیزه ای از ویژگی های روانی است که بدان طریق ما افراد را طبقه بندی می کنیم.

د) مطابق با الگوی مبتنی بر پنج ویژگی شخصیتی، عملکرد فردی را که از نظر احساسات دارای ثبات و پایداری باشد را نمی توان به راحتی پیش بینی نمود.

۵. مطابق با ویژگی شخصیتی فرد تمایلات شدیدی دارد که از طریق هدف، وسیله را توجیه کند.

الف) خود کامگی ب) ماکیاولی گری ج) خطرپذیری د) درون گرایی

۶. الگوی مبتنی بر ۶ نوع شخصیت، درباره تناسب شخص با شغل می گوید:

الف) شغل های با فناوری های غیر تکراری بیشتری رضایت را در افراد به وجود می آورند.

ب) هر چه میزان تفکیک افقی در ساختار سازمان کمتر باشد، میزان رضایت شغلی افراد نیز بالاتر می رود.

ج) رضایت شخص با تمایل وی به ترک شغل به درجه یا میزانی بستگی دارد که شخصیت او با محیط شغلی اش تناسب دارد.

د) افراد از شغل هایی رضایت بیشتری دارند که زمینه بیشترین مشارکت را برای آن ها فراهم آورد.

۷. فرآیندی است که بدان وسیله فرد احساس خود را تفسیر می نماید تا بتواند به محیط خود معنی بدهد.

الف) وجدان ب) اندیشه ج) ادراک د) مدل سازی

۸. هنگامی که یک احساس کلی درباره ی فرد (با توجه به یک ویژگی خاص) به دست می آوریم، نوع قضاوت را می نامند.

الف) خطای تشخیص ب) اثر هاله ای ج) قالبی اندیشیدن د) خطای اساسی اسناد

۹. اگر ما فرد را چنین ببینیم که شبیه یا همانند سایر افرادی است که به گروه وی تعلق دارند، در آن صورت قضاوت یا جمع بندی ما به گونه است که آن را می نامند.

الف) خطای اساسی اسناد ب) اثر هاله ای

ج) قالبی اندیشیدن د) خطای اساسی اسناد

۱۰. هر نوع تغییر نسبتاً دائمی که در نتیجه ی نوعی تجربه در رفتار رخ دهد را می گویند.

الف) ادراک ب) نگرش ج) دانش آموزی د) یادگیری

۱۱. کدامیک از گزینه های زیر صحیح نمی باشد؟

الف) یادگیری بر پایه ی قانون یا رابطه ی علت و معلولی گذاشته شده است.

ب) به هنگام مصاحبه، احتمال بروز قضاوت قالبی اندیشیدن زیادتر از خطای هاله ای می باشد.

ج) تئوری اسناد این موضوع را بیان می کند که چون ما رفتار فردی را مشاهده می کنیم، در صدد بر می آییم تا علت یا علت های درونی یا برونی آن را مشخص کنیم

د) مطابق با مدل ۶ نوع شخصیت، شغل هایی که در آن ها افراد کارهایی را ترجیح می دهند که قانونمند و دارای نظم و بدون ابهام باشند، از نوع سنت گرا می باشند.

فصل چهارم: مفاهیم اصلی/انگیزش

۱. مطابق با نظریه ی انگیزشی مازلو:

الف- نیازهای افراد، در درون افراد ارضا می شوند

ب- اگر نیازی در یک سطح ارضا نشود، نیاز سطح پایین تر فعال می شود

ج- ممکن است در یک زمان چندین سطح مختلف نیاز، فعال شوند

د- اگر نیازی به مقدار لازم ارضا شود، دیگر ایجاد انگیزه نمی کند

۲. مطابق با دیدگاه هرزبرگ در مورد انگیزش کارکنان:

الف- منظور از عوامل انگیزشی شغل، ویژگی هایی می باشند که اگر به میزان کافی وجود داشته باشند، افراد ارضا نخواهند شد، ولی این به مفهوم رضایت آنان هم نمی باشد

ب- هنگامی که امور به شیوه ی عالی اداره شود، اعضاء یا مدیران آنها را به حساب خود می گذارند

ج- تئوری بهداشت- انگیزش به متغیرهای موقعیتی توجه ویژه می کند

د- او در تحقیق خود از روشی استفاده کرد که هم به رضایت شغلی توجه نمود و هم به تولید و بازدهی فرد

۳. مطابق با تئوری مبتنی بر نیازهای سه گانه مک کللند، افرادی که نیاز به توفیق طلبی در آنها بالا می باشد، کدامیک از ویژگی های زیر را دارا می باشند؟

- الف- تمایل به دریافت پاداش حاصل از موفقیت
ب- دستیابی به موفقیت حادثه ای
ج- خطر پذیری بالا
د- به صورت گروهی پاسخگوی مسائل بودن
۴. مطابق با نظریه تعیین هدف، رابطه ی بین دشواری اهداف با سطوح عملکرد و پذیرش هدف به ترتیب به چه شکلی می باشد؟

- الف- مستقیم- معکوس
ب- معکوس- مستقیم
ج- مستقیم- مستقیم
د- معکوس- معکوس

۵. در تئوری تقویت رفتار:

- الف- به حالت درونی فرد توجه ویژه ای می شود
ب- قانون علت و معلولی وجود دارد
ج- هدف و مقصود فرد راهنمای عملی وی خواهد بود
د- «ب» و «ج»

۶. مطابق با نظریه ی انتظار:

- الف- در این نظریه پیشنهاد می شود که سطوح مختلف تلاش روی افراد مختلف، تحت شرایط مختلف آزموده شود
ب- این نظریه توسط آلدرفر ارائه شده است
ج- این نظریه، بر خلاف نظریه سلسله مراتب مازلو به تلاش گروهی اهمیت زیادی می دهد
د- این نظریه شامل سه متغیر می گردد: (۱) اهمیت، (۲) رابطه بین عملکرد و پاداش، (۳) رابطه بین تلاش و عملکرد

۷. مطابق با نظریه برابری:

- الف- در این نظریه، همانند نظریه انتظار به پاداش توجه زیادی می شود
ب- در این نظریه، تنها مرجعی که فرد خود را با آن مقایسه می کند، دیگران می باشد
ج- اگر دستمزد بر مبنای ساعت پرداخت شود، کسانی که دستمزد بالاتری می گیرند، کمتر از کسانی که (در مقایسه با افراد مشابه) دستمزد برابر می گیرند، تولید خواهند کرد

فصل پنجم: انگیزش (از مفاهیم تا کاربرد)

۱. در ارتباط با مدیریت مبتنی بر هدف کدام گزینه نادرست است؟

- الف- در مدیریت مبتنی بر هدف افراد و کارکنان در تعیین هدف ها مشارکت می کنند
ب- آخرین رکن مدیریت مبتنی بر هدف بازخور نمودن نتیجه عملکرد است
ج- مدیریت مبتنی بر هدف همان نظریه ی تعیین هدف است
د- در این تئوری فرض بر این است که اهداف بگونه ای هستند که امکان تأمین آنها زیاد است

۲. اولین مرحله در اجرای برنامه تعدیل رفتار سازمانی چه چیزی می باشد؟

- الف- شناسایی ترتیب رفتارها
ب- شناسایی رفتارهایی که بیشترین اثر را بر عملکرد دارند
ج- تعیین معیار سنجش یا اندازه گیری
د- ارائه نوعی استراتژی و دادن تغییرات لازم در رفتارها

۳. چهار رکن مدیریت مبتنی بر هدف چه می باشد؟

- الف- تعیین هدف یا هدف های مشخص- ابلاغ اهداف توسط سرپرستان به کارکنان- تعیین معیار سنجش میزان دستیابی به هدف- تعیین زمان مشخص
- ب- تعیین هدف یا هدف های مشخص- تدوین مکانیزم کنترل- ابلاغ اهداف توسط سرپرستان به کارکنان- تعیین معیار سنجش میزان دستیابی به هدف
- ج- تعیین هدف یا هدف های مشخص- تصمیم گیری مشارکتی- تعیین زمان مشخص و بازخورد نمودن نتیجه ی عملکرد
- د- تعیین هدف یا هدف های مشخص- تصمیم گیری مشارکتی- تدوین مکانیزم کنترل- تعیین معیار سنجش میزان دستیابی به هدف

۴. کدامیک از گزینه های زیر نادرست می باشد؟

- الف- پرداخت بر اساس مهارت شیوه ی دیگری از پرداخت بر اساس نوع کار است
- ب- پرداخت دستمزد متغیر با تئوری انتظار سازگار است
- ج- در ارتباط با برنامه های مختلف پرداخت دستمزد و حقوق، معمولاً به مدیران اجرایی چیزی از بابت جایزه یا پاداش پرداخت می کنند
- د- اجرای برنامه های مبتنی بر حقوق متغیر، سبب به وجود آمدن رابطه ی معکوس بین دستمزد و عملکرد می شود

۵. کدامیک از گزینه های زیر از خصوصیات پرداخت بر اساس مهارت نمی باشد؟

- الف- فراگیری همه مهارت ها زمانی موجب استیصال افراد می گردد که رشد، ترقی و افزایش پرداخت بر اساس مهارت های جدیدی باشد و باید فراگیرند
- ب- برخی از مهارت ها مثل کنترل کیفیت یا رهبری تیم به گونه ای است که بتواند موجب بهبود عملکرد شود
- ج- اجرای چنین برنامه ای باعث می شود که رفتارهای ناکارآمد کاهش یابد
- د- بین تئوری تقویت رفتار و پرداخت بر اساس مهارت رابطه ای متقابل وجود دارد

فصل ششم؛ تصمیم گیری فردی

۱. منظور از تصمیم گیری بخردانه چه می باشد؟

- الف- در تصمیم گیری مان از منابع به صورت کارا استفاده کنیم
- ب- نوعی تصمیم گیری که اهداف استراتژیک را در نظر داشته باشد
- ج- نوعی تصمیم گیری که مسائل بحرانی ناشی از شکست در آن رعایت شده باشد
- د- یعنی فرد به گونه ای رفتار کند که نتیجه حاصل از تصمیم گیری را به حداکثر، یا میزان مطلوب برساند

۲. اولین مرحله، در الگوی شش مرحله ای تصمیم گیری بخردانه چه می باشد؟

- الف- مشخص کردن هدف
- ب- تعریف مسأله
- ج- مشخص کردن شاخص های تصمیم گیری
- د- ارائه راه های گوناگون

۳. قضاوت شهودی:

- الف- الزاماً سوای تجزیه و تحلیل معقول یا بخردانه عمل می کند
ب- فرآیندی آگاهانه می باشد که در سایه تقطیر تجربه حاصل می شود
ج- بر پایه اطلاعات محدود ناشی از تجربه اتخاذ می گردد
د- اولین مرحله آن تجسم می باشد
۴. در کدامیک از روش های انتخاب راه حل عملی، مبنای قضاوت بر پایه احساسات و اغراق نمایی ها می باشد

- الف- پافشاری در تعهد
ب- قضاوت بر مبنای اطلاعات موجود
ج- قیاس به نفس
د- استقراء
۵. در سبک تصمیم گیری بر خلاف سبک تصمیم گیری
میزان تحمل ابهام بالا است و شیوه اندیشیدن بجای اینکه بخردانه باشد، شهودی می باشد
- الف- اصولی- رفتاری
ب- رفتاری- تحلیلی
ج- ارشادی- تحلیلی
د- اصولی- ارشادی
۶. کدامیک از گزینه های زیر نادرست می باشد؟

- الف- در الگوی بخردانه تصمیم گیری، به اختلاف های فرهنگی توجه نمی شود
ب- اگر به هنگام تصمیم گیری جنبه رفتاری داشته باشیم، در مواردی که باید تصمیمات به سرعت گرفته شود، موفق خواهیم بود
ج- شیوه تصمیم گیری تحلیلی مناسب حال حسابداران و پژوهشگران بازار می باشد
د- در صورتی که برای حقوق دیگران احترام قائل باشیم و بدون توجه به نظر اکثریت افراد جامعه به ارزش های دیگران ارج بنهیم، در مرحله اجتهاد از سطوح اخلاقی قرار داریم

فصل هفتم؛ مبنای رفتار گروه

۱. کدامیک از گزینه های زیر بهترین تعریف را از گروه ارائه می دهد؟
- الف- دو یا چند نفر که هدفی مشترک داشته باشند
ب- دو یا چند نفر که روابط متقابلی داشته و دارای هنجارهای مشترکی می باشند
ج- دو یا چند نفر که رابطه متقابل با یکدیگر دارند تا به هدف های خاصی دست یابند
د- دو یا چند نفر که رابطه متقابل با یکدیگر دارند و گرد هم می آیند تا به هدف های خاصی دست یابند.
- ضمن اینکه در صورت عدم حضور هر یک از اعضای گروه، گروه از هم می پاشد
۲. کدامیک از موارد زیر از راه های افزایش انسجام گروه نمی باشد؟
- الف- گروه را از نظر فیزیکی تفکیک کردن
ب- از تعداد گروه کاستن
ج- پاداش دادن به گروه، نه به اعضا
د- رقابت بین گروه ها را تضعیف کردن
۳. در کدامیک از روش های تصمیم گیری گروهی از فرآیندی استفاده می شود که بدان وسیله افراد می توانند ابراز نظر نمایند و در عین حال از نقد و انتقاد دیگران مصون بمانند؟
- الف- طوفان فکری
ب- دلفی
ج- میزگرد از راه دور
د- تجزیه و تحلیل حساسیت

۴. در کدامیک از روش های تصمیم گیری گروهی، مزیت عمده آن در این می باشد که به گروه اجازه می دهد گردهم آیند ولی هر کس باید به صورت مستقل بیندیشد، یعنی هیچ رابطه ی متقابل یا تعاملی صورت نمی گیرد

الف- طوفان فکری ج- روش مبتنی بر ایجاد گروه اسمی

ب- روش دلفی د- میز گرد از راه دور

۵. در کدامیک از روش های تصمیم گیری گروهی، مشارکت کنندگان در جلسه همدیگر را نمی شناسند و همچنین هیچ نوع تنبیه یا عقوبتی در پی نخواهد داشت؟

الف- میز گرد از راه دور ج- روش دلفی

ب- PAQ د- طوفان مغزی

فصل هشتم؛ شناخت تیم

۱. کدامیک از موارد زیر تفاوت تیم و گروه را به درستی نشان می دهد؟

الف- در گروه بر خلاف تیم، حساب پس دهی هم انفرادی می باشد و هم گروهی

ب- در گروه، خاصیت هم افزایی مثبت وجود دارد، اما در تیم این خصیت خنثی می باشد

ج- در گروه، مهارت ها تصادفی و گوناگون می باشد، اما در تیم این مهارت ها مکمل یکدیگرند

د- در گروه، هدف عملکرد گروهی و در تیم هدف سهیم شدن در اطلاعات می باشد

۲. در کدامیک از انواع تیم ها، آغاز کارشان بسیار وقت گیر است، چون اعضا باید همدیگر را بشناسند و از شیوه اندیشه یکدیگر آگاه گردند؟

الف- تیم چند وظیفه ای ج- تیم خود گردان

ب- تیم حل کننده ی مسأله د- تیم واقع نگر

۳. در تیم های بر خلاف تیم های به جنبه اجرایی امور و مسائل نیز توجه می شود

الف- حل کننده مسأله- خودگردان ج- چند وظیفه ای- حل کننده مسأله

ب- خودگردان- چندوظیفه ای د- خودگردان- حل کننده مسأله

۴. افراد تیم های متعلق به یک سطح در سلسله مراتب اختیارات سازمانی هستند

الف- خودگردان ب- حل کننده مسأله ج- چند وظیفه ای د- واقع گرا

۵. در تیم هایی که دارای عملکرد عالی می باشند، کدامیک از ابعاد اعتماد دارای بالاترین اهمیت می باشد؟

الف- شایستگی ب- ثبات و پایداری ج- صداقت د- روراستی

فصل نهم؛ ارتباطات

۱. در کدامیک از شبکه های ارتباطی زیر، رهبر به عنوان کانون و مرکز ارتباطات فعالیت می نماید؟

الف- همه جانبه ب- چرخی ج- خوشه ای د- زنجیره ای

۲. در شبکه ارتباطی یک سلسله فرماندهی رسمی وجود دارد

الف- همه جانبه ب- زنجیره ای ج- خوشه ای د- یک جانبه

۳. زمانی که ارتباطات رسمی مسأله سرعت مطرح باشد، استفاده از کدامیک از شبکه ها مفید خواهد بود؟

الف- همه جانبه ب- چرخی ج- زنجیره ای د- «ب» و «ج»

۴. اگر مسأله رضایت شغلی کارکنان اهمیت دارد، در آن صورت شبکه ارتباطی بهترین و شبکه ارتباطی بدترین است

الف- چرخی - زنجیره ای ج- همه جانبه - چرخی

ب- همه جانبه - زنجیره ای د- چرخی - همه جانبه

۵. در ارتباط با بحث ارتباطات:

الف- پیام هایی که به صورت گفتاری ارسال نمی گردد را ارتباطات غیر گفتاری می گویند

ب- در ارتباطات نوشتاری گیرنده پیام می تواند درباره آنچه که شنیده است واکنش نشان دهد

ج- اگر کانال های ارتباطات رسمی دچار نقص گردند، ارتباطات افقی می توانند از نظر کارکرد زیان بار شوند، زیرا در چنین حالتی اعضاء به اصطلاح، مقامات ارشد را دور می زنند

د- «الف» و «ج»

۶. در فرآیند ارتباطات:

الف- اولین بخش آن به رمز درآوردن پیام می باشد

ب- آخرین بخش آن دریافت پیام می باشد

ج- محیط رسمی یا غیر رسمی بودن کانال را مشخص می کند

د- پیام به هیچ وجه جنبه مجازی و غیر واقعی ندارد

فصل دهم؛ رهبری

۱. مطابق با تئوری هایی که در زمینه رهبری وجود دارد:

الف- در شبکه مدیریت بلیک و موتان، رهبرانی در ردیف ۹/۱ قرار دارند دارای سبک رهبری استبدادی می باشند

ب- بر اساس نتایج دانشگاه میشیگان، رهبران تولیدگرا باعث می شوند که میزان بازدهی و تولید و نیز رضایت شغلی کارگران کاهش یابد

ج- در شبکه مدیریت بلیک و موتان، رهبرانی که در ردیف ۱/۹ قرار دارند بهترین عملکرد را دارا می باشند

د- الف و ب

۲. بر اساس بررسی های فرد فیدلر در تئوری رهبری:

- الف- او اساس فرض خود را بر این گذاشت که سبک یا شیوه رهبری متغیر است
 - ب- الگوی رهبری او نتیجه و حاصل تئوری اقتضائی است
 - ج- او در تئوری رهبری اش به این نتیجه رسید که رهبرانی که به تولید توجه می کنند (در شرایط بسیار مطلوب) در مقایسه با مدیرانی که به روابط انسانی توجه می کنند (کارمند گرا) بدتر عمل خواهند کرد
 - د- او بر این باور بود که قدرت رهبری را می توان تغییر داد تا بین رفتار و شرایط موجود توازن برقرار گردد
- ## ۳. بر اساس تئوری مسیر- هدف:

- الف- اساس و روح تئوری مزبور چنین است که کار رهبر ابلاغ اهداف و کمک گرفتن از کارکنان در راه دستیابی به آنها می باشد
- ب- فرض اساس این تئوری چنین می باشد که رفتار رهبر در همه حال مورد تائید زیر دستان می باشد
- ج- برعکس دیدگاه فیدلر درباره رفتار رهبر، رابرت هوس فرض خود را بر این می گذارد که رهبر انعطاف پذیر است
- د- رهبر مبتنی بر فرماندهی در جایی اثر بخش است که دارای ساختاری مشخص باشد

۴. مطابق با الگوی رهبری مشارکتی:

- الف- الگوی مزبور حالت دستوری دارد، یعنی با توجه به شرایط مختلف باید مجموعه قانون و مقررات به صورتی دقیق رعایت شوند
- ب- الگوی مزبور مبتنی بر در نظر گرفتن دو بعد توجه به تولید و توجه به کارگر می باشد
- ج- این الگو همان درخت تصمیم گیری است که دارای انواع متغیرهای اقتضائی می باشد، و رابطه آن با گزینه های آری یا نه مشخص می گردد
- د- الف و ج

۵. کدامیک از گزینه های زیر در ارتباط با ویژگی های رهبران فرهمند صحیح نمی باشد؟

- الف- اینگونه نیست که این افراد دارای رفتاری خارق العاده نسبت به دیگران نسبت به دیگران باشند، بلکه از فرصت های موجود بهتر استفاده می کنند
- ب- این رهبران به عنوان عاملان تغییر پنداشته می شوند
- ج- این رهبران خطرهای شخصی بسیار سنگین را می پذیرند
- د- این افراد دارای اهداف آرمان گرایانه می باشند

فصل یازدهم: قدرت و سیاست

۱. در تعریف قدرت:

- الف- به توانی که می بایست حتماً جهت ظهور جنبه بالفعل پیدا گفته می شود
- ب- دلیل ندارد که فرد «ب» احساس وابستگی به فرد «الف» داشته باشد. بلکه همین که در او احساس توانایی بکند کافیهست
- ج- فردی که بر او اعمال نفوذ می شود خود صاحب اختیار است
- د- ب و ج

۲. در صورت وجود کدامیک از منابع قدرت، شما شخص را دوست می دارید و از انجام هر کاری برای او لذت می برید؟

الف- قدرت مرجع ج- قدرت مبتنی بر پاداش

ب- قدرت مبتنی بر تخصص د- قدرت مبتنی بر رابطه

۳. از میان همه قدرت هایی که انسان به آنها دسترسی دارد، احتمالاً متداول ترین و مشکل ترین قدرتی را که می توان کنترل کرد، چه قدرتی است؟

الف- قدرت مرجع ج- قدرت مبتنی بر پاداش

ب- قدرت مبتنی بر تخصص د- قدرت مبتنی بر رابطه

۴. بر اساس نظر فرنچ و ریون، کدامیک از انواع قدرت های زیر، درست نقطه مقابل یکدیگر هستند؟

الف- قدرت قانونی- قدرت مبتنی بر پاداش ج- قدرت مبتنی بر زور- قدرت مرجع

ب- قدرت مبتنی بر زور- قدرت قانونی د- قدرت مبتنی بر پاداش- قدرت مبتنی بر زور

۵. کدامیک از موارد زیر در موارد عواملی که موجب وابستگی به علت وجود قدرت می شوند نادرست است؟

الف- در درون یک سازمان، در میان دواير مختلف، روابطه عدم اطمینان آنها و وجود قدرت رابطه ای معکوس می باشد

ب- اگر چیزی به حد وفور وجود داشته باشد، داشتن آن نمی توانند قدرت فرد را افزایش دهد

ج- آنان که بدون قدرت اند و درصدد کسب آن بر می آیند، نخست می کوشند تا از طریق ائتلاق قدرت خود را افزایش دهند

د- قدرتی که در برخی از پست های سازمانی و مشاغل نهفته است، باعث می شود که رابطه وابستگی و منابع کمیاب بیشتر تقویت شود

۶. کدامیک از موارد زیر، تعریف رفتار سیاسی را به بهترین نحو نشان می دهند

الف- به نوعی جدال در میان ذی نفعان استراتژیک سازمان در جهت کنار زدن یکدیگر از صحنه رقابت گفته می شود

ب- به فعالیت هایی که در سایه اختیارات رسمی در سازمان، به منظرو تحت نفوذ قرار دادن دیگران به کار گرفته می شود

ج- به هر نوع فعالیت رسمی که گستره آن فراتر از چارچوب سازمان بوده، و بیشتر در شرکت های چند ملیتی، جهت نفوذ در فرهنگ مختلف به کار می رود

د- آن دسته از فعالیت هایی که به عنوان بخشی از نقش رسمی در سازمان ضرورت ندارند، ولی در امر توزیع مزایا و کاستی های درون سازمانی اعمال نفوذ می نمایند

۷. در ارتباط با عوامل سیاسی تاثیر گذار بر رفتار سیاسی:

الف- احتمالاً فعالیت سیاسی از متغیرهای فردی می باشد، نه از ویژگی های سازمان

ب- هر قدر سازمان ها در ارزیابی های خود از شاخص ها و ملاک های ذهنی استفاده کنند احتمال آن کمتر است که کارمند یا کارگر دست به اقدامات سیاسی بزند

ج- هر قدر فاصله زمانی بین انجام کار و ارزیابی طولانی تر شود احتمال آن بیشتر است که فرد، مسئول رفتار سیاسی خود شناخته شود

د- هر قدر فرهنگ سازمانی بر شیوه ای از تخصیص پاداش اصرار ورزد که مجموع برد باخت صفر شود، انگیزه کارکنان برای انجام اقدامات سیاسی بیشتر خواهد شد

۸. رابطه بین منافع سازمان و ابهام موجود در سازمان به ترتیب با گرایش به دست زدن به رفتار سیاسی به چه صورت می باشد؟

- | | |
|----------------------|---------------------|
| الف - معکوس - مستقیم | ج - مستقیم - مستقیم |
| ب - مستقیم - معکوس | د - معکوس - معکوس |

فصل دوازدهم: تعارض و مذاکره

۱. کدامیک از گزینه های زیر بهترین تعریف از تعارض را ارائه می دهد؟

الف - فرایندی که در آن چند فرد یا گروهی از سازمان دارای اهدافی متفاوت می باشند، بخواهند، به صورت همزمان با هم فعالیتشان در سازمان ادامه دهند

ب - فرایندی که در آن نوعی تلاش انفعالی، به معنای واکنش به عدم مطابقت های فعالیت ها، در بین گروه های سازمانی رخ می دهد

ج - فرایندی که در آن افراد ناآگاهانه در سلسله مراتب مختلف سازمان، به دلیل وجود فرهنگ مختلف، با وجود داشتن اهداف مشترک، بخواهند مانع از فعالیت یکدیگر شوند

د - فرایندی که در آن نوعی تلاش آگاهانه به وسیله فرد «الف» انجام می گیرد تا تلاش های «ب» را خنثی کند، البته از طریق سد کردن راه او، تا بدین وسیله «الف» بر میزان منافع خود بیافزاید

۲. مطابق با دیدگاه کدام مکتب نه تنها تعارض در گروه یک نیروی مثبت است، بلکه وجود تعارض امری واجب و بسیار ضروری است و باعث افزایش اثر بخشی و موفقیت گروه می شود؟

الف - روابط انسانی

ب - ذی نفعان استراتژیک

ج - تعامل

د - اصول گرایان

۳. بر اساس دیدگاه مکتب وجود تعارض در گروه ها و سازمان ها یک امر طبیعی است، و آنها بر این باورند که از بین بردن تعارض غیر ممکن است و در موارد زیادی وجود تعارض

به نفع گروه است

الف - ذی نفعان استراتژیک

ج - اصول گرایان

ب - روابط انسانی

د - تعامل

۴. در ارتباط با سازنده یا مخرب بودن تعارض:

الف - در دیدگاه تعامل، تاکید بر این مطلب می باشد که هر نوع تعارضی خوب است

ب - این موضوع را مورد توجه قرار می دهیم که دیدگاه تک تک اعضای گروه مبنی بر خوب یا بد بودن پدیده تعارض، نظری قابل قبول و مهم می باشد

ج- بر اساس تحقیقات هاتورن، نتیجه تعارض، زیان بار است و علت به وجود آمدن تعارض، نبودن ارتباطات مناسب و اعتماد بین افراد می باشد

د- بر اساس دیدگاه روابط انسانی، وجه تمایز بین سازنده یا ویرانگر بودن تعارض به صورت یک خط مشخص، روش می باشد

۵. بر اساس کدام یک دیدگاه، فرض بر این است که تعارض بد است، زیرا تعارض بار منفی دارد و می بایست از آن اجتناب کرد؟

الف- تعامل ج- ذی نفعان استراتژیک

ب- رقابتی د- سنتی

۶. فرایند تعارض از چه مراحل تشکیل شده است؟

الف- بروز تعارض- مقاومت- رفتار نتیجه ج- مقاومت- رفتار- تثبیت- نتیجه

ب- مخالف بالقوه- بروز تعارض- رفتار- نتیجه د- بروز تعارض- رفتار- تثبیت- نتیجه

۷. گوناگونی اهداف گروه ها از جمله کدامیک از علل بروز تعارض به حساب می آید؟

الف- ساختار ج- رقابت

ب- متغیرهای شخصی ارتباطات

۸. کدام گزینه نادرست است؟

الف- متغیرهای شخصی به نوبت آورنده مخالفت بالقوه تعارض، عبارتند از سیستم های ارزش فردی که افراد دارند و ویژگی های شخصیتی که موجب اختلافات فردی می شوند

ب- اگر یک گروه به گروه دیگر وابسته باشد(برعکس موردی که دو گروه وابستگی متقابلی نسبت به یکدیگر داشته باشند)، نیروهای مخالف و متضاد تشدید خواهند شد

ج- به محض اینکه تعارض پنداشته یا ادراک شود، پدیده مزبور بروز می کند

د- هم شیوه ای که مبتنی بر کنترل شدید باشد می تواند موجب تشدید تعارض شود و هم مشارکت بالا

۹. اگر گروه هایی که با هم تعارض دارند بکوشند تا خواسته های طرف یا گروه دیگر را تأمین کنند، چه چیزی وجود خواهد داشت؟

الف- گذشت ب- مصالحه ج- تعهد د- همکاری

۱۰. بر اساس روح مذاکره این است که باید هر کس سهم مشخصی از یک مقدار ثابت یا مشخص به دست آورد

الف- مبتنی بر برد و باخت ج- بدون برد

ب- بدون باخت د- مبتنی بر متغیرهای شخصی

۱۱. در استراتژی مذاکره، بر خلاف استراتژی مذاکره، چانه زدن بر

سر مقدار متغیری از منابع که باید تقسیم شود صورت می گیرد

الف- برد و باخت- مبتنی بر متغیرهای شخصی ج- برد و باخت- بدون باخت

ب- مبتنی بر متغیرهای شخصی- بدون باخت د- بدون باخت- برد و باخت

فصل سیزدهم؛ ساختار سازمانی

۱. منظور از تمرکز در ساختار سازمانی چه می باشد؟

الف- به معنای میزان اجتماع دواير سازمان، در سطح مشخصی از سلسله مراتب سازمانی می باشد

ب- نشان دهنده نوع مسیر ارتباطات در سطوح مختلف سازمانی می باشد

ج- میزان یا درجه ای که تصمیم گیری در نقطه خاصی از سازمان متمرکز است

د- نشان دهنده میزان اجتماع کارکنان ماهر در سطح مشخصی از سلسله مراتب سازمانی می باشد

۲. یکی از نقاط قوت ساختار سازمانی در توانایی سازمان در انجام کارهای

استاندارد با راندمانی بسیار بالاست

الف- ماتریسی ب- موقت ویژه ج- بوروکراسی د- ساده

۳. از ضعف های ساختار سازمانی مخاطره آمیز بودن آن و همچنین تمرکز بیش از حد

است

الف- ماتریسی ب- موقت ویژه ج- بوروکراسی د- ساده

۴. اصولاً ساختار بر دو گونه است که در آن دواير بر حسب نوع وظیفه یا نوع محصول

می باشند

الف- ماتریسی ب- موقت ویژه ج- بوروکراسی د- ساده

۵. در ارتباط با انواع ساختارهای سازمانی:

الف- سازمان بدون مرز تلاش می کند تا زنجیره فرماندهی را از بین ببرد، بنابراین حوزه یا قلمرو کنترل از

میان برداشته می شود و تیم هایی که دارای استقلال و اختیار عمل محدودی می باشند جایگزین دواير می

شوند

ب- در سازمان های مجازی، یک گروه کوچک اجرایی هسته اصلی سازمان را تشکیل می دهد

ج- در ساختار ساده، با وجود حوزه کنترل بسیار گسترده، از نظر گروه بندی در سطحی بسیار پائین است و

کارها جنبه رسمی دارند

د- ب و ج

۶. در ساختار سازمانی ماتریسی:

الف- نقطه قوت ساختار ماتریسی بر حسب دواير وظیفه ای در این است که کارکنان در سطوح مختلف

عملی را گرد هم می آورد و سبب می شود که از منابع به بهترین شکل استفاده شود

ب- از جمله نقاط ضعف ساختار ماتریسی بر حسب نوع محصول این می باشد که در بسیاری از موارد هزینه

های مضاعف به مصرف می رسند

ج- از ویژگی های آشکار آن این است که در این ساختار وحدت فرماندهی از بین می رود

د- ب و ج

۷. در ساختارهای سازمانی با الگوی ارگانیک:

الف- واحدها در سطح افقی پراکنده اند

ب- شبکه ارتباطی مسیر بالا و پائین، پائین به بالا و افقی را می پیماید

ج- شباهت زیادی به ساختارهای مجازی دارد

د- شرح وظایف مشخص است

۸. در ارتباط با بحث ساختار سازمانی:

الف- هر چه میزان عدم اطمینان محیطی کمتر باشد ساختار مکانیکی برای سازمان مناسب تر است

ب- از مزایای عمده سازمانهای مجازی در این است که انعطاف پذیری کمی دارند، اما اگر یک پدیده نو اختراع شود با هزینه های اندکی می توان آن را عرضه کرد

ج- در سازمان ها، ساختار تیمی را نمی توان کنار ساختار دیوان سالاری حفظ کرد

د- همه موارد

۹. سازمان های وظایف تحقیق و توسعه را از طریق منابع خارجی تامین می نمایند

و تنها بر کارهایی تأکید می کنند که به بهترین شیوه از عهده آنها بر می آیند

الف- تیمی ب- ماتریسی ج مجازی د- شبدری

فصل چهاردهم: تکنولوژی و طرح ریزی شغل

۱. در مدیریت کیفیت کامل:

الف- برنامه هایی جهت مشارکت دادن کارکنان، بخشی از برنامه ی کنترل کیفیت کامل می باشد

ب- شیوه آن به صورت خطی می باشد، بدین معنا که آغاز و پایان دارد

ج- کارکنان در تمام سطوح می بایست از تخصص بالا برخوردار باشند

د- «الف» و «ب»

۲. در بازسازی فرآیند کار:

الف- وجود تیم باعث می شود که نوع وظیفه مورد توجه قرار گیرد

ب- یکی از اهداف آن این است که از میزان مدیریت کاسته شود

ج- سازمان در سطح عمودی بازسازی یا تجدید می گردد

د- مدیریت می بایست تمامی فرآیندهای ریز و درشت را مورد بررسی قرار دهد

۳. در کارها از پایین شروع می شود و از افراد خواسته می شود که در تصمیم

گیری مشارکت نمایند. از سوی دیگر در تصمیمات به وسیله ی مقامات عالی

شرکت مشخص می شوند و در سازمان اعمال می گردند

الف- سیستم های تولید چابک- مدیریت کیفیت کامل

ب- سیستم های تولید انعطاف پذیر- مدیریت کیفیت کامل

ج- مدیریت کیفیت کامل- بازسازی فرآیند کار

د- بازسازی فرآیند کار- مدیریت کیفیت کامل

۴. از دلایل اهمیت زیاد این می باشد که در آن به نیازهای فردی توجه می شود تا مشخص شود اختلافات فردی چگونه باعث می شوند که کارکنان در برابر شغل های متفاوت واکنش های گوناگون از خود نشان دهند

الف- تئوری اسنادی کار
ج- الگوی مسیر- هدف
ب- الگوی ویژگی های شغل
د- الگوی پردازش اطلاعات اجتماعی

۵. در زمینه تئوری هایی که درباره ویژگی های کار ارائه شده است:

الف- تئوری الگوی پردازش اجتماعی، مجموعه ای از ویژگی های شغلی را بر می شمارد که می توان کارها را بر آن اساس مورد ارزیابی قرار داد
ب- تئوری اسنادی کار ثابت می کند که کارکنان سازمان ها نسبت به مشاغل گوناگون واکنش های متفاوت نشان می دهند
ج- صرف نظر از زمینه شغلی، تئوری اسنادی کار یک رابطه کلی بین پیچیدگی کار و میزان رضایت کارکنان نشان داد
د- «ب» و «ج»

۶. مزیت عمده کدامیک از اقسام طرح ریزی شغل این می باشد که می توان با تنوع بخشیدن فعالیت کارگر یا کارمند، از میزان خستگی وی کاست؟

الف- گردش کار
ب- توسعه شغلی
ج- غنی سازی شغل
د- ادغام

۷. از نقاط ضعف از اقسام طرح ریزی شغل این می باشد که هزینه های آموزش بالا می رود و باعث مخدوش شدن برخی از امور می شود که سرپرست باید برای پاسخگویی به پرسش ها وقت بیشتری صرف کند

الف- گردش کار
ب- توسعه شغلی
ج- غنی سازی شغل
د- ادغام

۸. در صورتی که کارهای تکراری موجب کسالت کارکنان باشد و همچنین هنگامی که نوع کار به گونه ای است که از دید کارمند هموار و طلبی در میان نباشد و کارگر را به شغل دیگر در همان سطح از سازمان منتقل کند، نشان دهنده ی کدامیک از اقسام طرح ریزی شغل می باشد؟

الف- گردش کار
ب- توسعه شغلی
ج- غنی سازی شغل
د- تفویض شغل

۹. در زمینه طرح ریزی مجدد شغل، موضوع بسط و گسترش وظایف بصورت افقی را چه می نامند؟

الف- گردش کار
ب- توسعه شغلی
ج- غنی سازی شغل
د- تفویض شغل

۱۰. در زمینه طرح ریزی مجدد شغل، غنی سازی شغل به موردی اطلاق می شود که کارها یا وظایف افراد در سازمان از نظر عمودی بسط و گسترش یابد و فرد در فرآیند برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی کارهایش نقش بیشتری ایفا کند

الف- گردش شغل ب- غنی سازی شغل
ج- توسعه شغل
د- تفویض شغل

فصل پانزدهم: ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش

۱. کدامیک از شاخص های عملکرد، به عنوان ضعیف ترین شناخته می شود؟

- الف- نتایج کار فردی
- ب- رفتارها
- ج- ویژگی ها
- د- نتایج کار گروهی

۲. در کدامیک از روش های ارزیابی، تمام عملکرد فرد در روز مورد توجه قرار می گیرد؟

- الف- خود را ارزیابی کردن
- ب- ارزیابی ۳۶۰ درجه ای
- ج- زیر دست فرد
- د- سرپرست مستقیم

۳. کدامیک از گزینه های زیر نادرست می باشد؟

- الف- در اجرای روش مقیاس فزاینده سنجش، از روش های ارزیابی عملکرد، وقت بسیار کمی صرف می شود و همچنین می توان نتیجه ها را با هم مقایسه و از نظر کمی آنها را تجزیه و تحلیل کرد
- ب- در روش مقایسه افراد با یکدیگر، از روش های ارزیابی عملکرد، فرض بر این گذاشته می شود که در اولویت بندی، فاصله اختلاف بین افراد یکسان می باشد

- ج- در روش مبتنی بر مقایسه دوتایی، فرض می شود که هر دو عضو سازمان یک بار با هم مقایسه شده اند
- د- مشکلات ناشی از استفاده کردن از شاخص یا شاخص های منحصر بفرد زمانی بیشتر نمود پیدا می کند که ارزیابی عملکرد کارکنان به وسیله ی چند نفر صورت بگیرد

۴. در صورتی که افرادی که باید دیگران را ارزیابی کنند، از همان دیدگاه کارهای آنها را بررسی کنند که مورد پسند خودشان است، کدامیک از مسائل ناشی از ارزیابی عملکرد به وجود می آید؟

- الف- خطای سببی
 - ب- اثر رجحان
 - ج- خطای هاله ای
 - د- خطای شبیه سازی
۵. در صورتی که فرد ارزیاب، جامعه مورد بررسی خود را به صورت گروهی همگن ببیند، کدامیک از مسائل ناشی از ارزیابی عملکرد به وجود می آید؟

- الف- شاخص های محدود
- ب- شاخص غیر عملکردی
- ج- خطای هاله ای
- د- خطای شبیه سازی

۶. در ارزیابی تیم می بایست:

- الف- اهداف سازمان با نتیجه های عملکرد تیم گرده زده شود
- ب- کار با معیارهای مد نظر اعضای تیم آغاز گردد، تا مشخص شود تیم چه مسیری را می بایست طی کند
- ج- به جای عملکرد فرد، عملکرد تیم مورد سنجش قرار گیرد
- د- «ب» و «ج»

۷. در زمینه ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش:

- الف- عملکرد یعنی شیوه تبدیل داده ها به ستاده ها
- ب- پرداخت پاداش برحسب میزان کار یا تلاش نمونه ای کلاسیک از پرداخت پاداش است و به عنوان هدف نهایی مطرح می باشد
- ج- تأثیر پاداش باطنی بسیار بیشتر از پاداش ظاهری بر عملکرد افراد می باشد

د- اگر ارزیابی عملکرد کارکنان توسط یک نفر صورت گیرد، خطای شبیه سازی نتایج نادرستی به بار نخواهد آورد

۸. در ارزیابی عملکرد از طریق مقیاس سنجش طیف رفتاری:

الف- از نقاط ضعف این روش این می باشد که به جای رفتار واقعی یک نفر، به ویژگی های خاص او نمره داده شود

ب- از افراد خواسته می شود که با توجه به عملکرد فرد، فقط به جنبه های مؤثر رفتاری وی نمره بدهند

ج- در این روش، عناصر اصلی روش های مقیاس فزاینده سنجش و رویدادهای سرنوشت ساز مشاهده میشود

د- «ب» و «ج»

فصل شانزدهم: فرهنگ سازمانی

۱. منظور از فرهنگ سازمانی چه می باشد؟

الف- مجموعه ای از بایدها و نبایدها که اعضای سازمان می بایست از آنها پیروی کنند

ب- سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود

ج- به معنای مجموعه ای از ارزش های مختلف افراد سازمان می باشد

د- به معنای مجموعه ای از نگرش هایی می باشد که در طول زمان در میان اعضای سازمان به وجود آمده است و با رضایت شغلی مترادف می باشد

۲. در زمینه فرهنگ حاکم و فرهنگ های فرعی:

الف- فرهنگ حاکم به عنوان یک ابزار سلطه مدیران بر کارکنان مطرح می باشد

ب- در فرهنگ های فرعی، ارزش های اصلی سازمان دچار تغییرات زیادی می شوند

ج- در صورتی که سازمان فرهنگ حاکم نداشته باشد و دارای تعداد زیادی خرده فرهنگ باشد، در این صورت ارزش فرهنگی بالاتری خواهد داشت

د- فرهنگ های فرعی، بازتابی از مسائل، تجربیات یا شرایط مشابهی هستند که اعضای سازمان با آنها روبرو می شوند

۳. در زمینه یک فرهنگ قوی:

الف- فرهنگ قوی را می توان جایگزین قوانین و مقررات رسمی سازمان کرد

ب- فرهنگ قوی با تسلطی که بر کارکنان به وجود می آورد، ترک خدمت آنان را افزایش می دهد

ج- فرهنگ قوی، به عنوان فرهنگی غالب، تمامی خرده فرهنگ های سازمان را سرکوب می کند

د- «ب» و «ج»

۴. کدامیک از موارد زیر، از نقش های فرهنگ به حساب نمی آید؟

الف- تعیین کننده مرز سازمانی است

ب- موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می گردد

ج- موجب می شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود بیاید که آن چیز هم ردیف منافع شخصی فرد است

د- به عنوان یک عامل کنترل به حساب می آید

۵. منظور از جامعه پذیری چه می باشد؟

الف- به معنای پذیرش هنجارهای جامعه می باشد

ب- یعنی خودگرفتن یا پذیرفتن و رعایت فرهنگ سازمانی

ج- معیاری است که نشان می دهد افراد تا چه اندازه برون گرا می باشند

د- میزان سلطه پذیری کارکنان از جانب مدیریت عالی سازمان را نشان می دهد

۶. شیوه شکل گیری فرهنگ سازمان به چه صورت می باشد؟

الف- ابتدا شاخص های گزینش تعیین می شوند، سپس مقاومت از سوی افراد به وجود می آید و در نهایت پذیرش از سوی آنان صورت می گیرد

ب- در ابتدا اقدامات مدیریت عالی سبب مقاومت از سوی کارکنان می شود، اما در ادامه با پذیرش و تثبیت هنجارها از سوی کارکنان، فرهنگ سازمان شکل می گیرد

ج- فلسفه شکل گیری بنیان گذاران هستند، سپس این فلسفه بر شاخص های استخدام تأثیر می گذارد و بعد با اقدامات مدیریت عالی جو پذیرش از سوی کارکنان شکل می گیرد و فرهنگ سازمان نهاده می شود

د- شیوه شکل گیری در کارکنان بر اساس سه مرحله: قبل از ورود به سازمان، رویارویی با سازمان و سپس تحول می باشد

۷. در کدامیک از موارد زیر احتمال کمتری وجود دارد که فرهنگ سازمانی دستخوش تغییر شود؟

الف- وجود یکنواختی در فرهنگ سازمانی

ب- سازمان های کوچک

ج- جابجایی رهبر

د- بحران شدید

فصل هفدهم: تغییر و بهبود سازمانی

۱. فرآیند الگوی تغییر لوین چه می باشد؟

الف- حرکت در جهت وضع جدید- مقاومت در برابر وضعیت جدید- پذیرش وضعیت جدید

ب- حرکت در وضع جدید- پذیرش وضعیت جدید- تثبیت وضعیت جدید

ج- از حالت انجماد خارج کردن- تثبیت اوضاع- انجماد مجدد

د- از حالت انجماد خارج کردن- حرکت در جهت وضع جدید- تثبیت اوضاع

۲. کدامیک از موارد زیر در ارتباط با دیدگاه کرت لوین در مورد فرآیند تغییر سازمانی نادرست می باشد؟

الف- از دیدگاه وی موفقیت در رویارویی با پدیده ی تغییر ایجاب می کند که سازمان در مرحله اول از حالت عادی خارج شود که آن را از حالت انجماد خارج شدن نامید

ب- نیروهای بازدارنده موجب کندی حرکت می شوند و تعادل موجود را بر هم می زنند

ج- این دیدگاه مناسب حالتی است که محیط نسبتاً پویا و متلاطم باشد

د- در انتهای فرآیند تغییر یک حالت عادی و دائمی پی می آید

۳. کدامیک از عوامل زیر، از منابع مقاومت سازمانی در برابر پدیده تغییر می باشد؟

- الف - عوامل اقتصادی
- ب - تغییر اندک
- ج - وحشت از پدیده ی مجهول
- د - امنیت

۴. اگر یک دستگاه رایانه پیشرفته وارد سازمان شود و منشی های دفتری که طرز کار با آن را نمی دانند مجبور شوند برای نوشتن نامه ها با آن دستگاه کار کنند، احتمال به وجود آمدن کدامیک از منابع مقاومت در برابر تغییر وجود دارد؟

- الف - امنیت
 - ب - وحشت از پدیده مجهول
 - ج - تهدید متخصصان
 - د - تهدید ناشی از شیوه تخصیص منابع
۵. کدامیک از روش های غلبه بر عوامل مقاوم در برابر تغییر، هزینه زیادی دربر ندارد و مدیریت می تواند با اقدامی اندک مخالفان را از سر راه خود بردارد؟

- الف - افراد را دستاویز خود قرار دادن
- ب - مشارکت
- ج - معامله
- د - ارتباطات

۶. یعنی فرآیندی که در اجرای آن کارکنان و اعضای سازمان می توانند در تصمیم گیری های مربوط به طراحی شغلی مشارکت فعال داشته باشند؟

- الف - جامعه پذیری
- ب - رویکرد ذی نفعان استراتژیک
- ج - کیفیت زندگی کاری
- د - رویکرد تعاملی

۷. در زمینه فرآیند بهبود سازمانی، کدام مورد نادرست می باشد؟

- الف - در برنامه های مبتنی بر رفتارها و نگرش ها، در روش مشورت در فراگردها، برای حل مسأله ای که شناسایی می شود، شخص مشاور می بایست یک متخصص باشد
- ب - در اجرای روش مبتنی بر بازخور نمودن نتیجه تحقیق، نگرشی را که اعضاء از سازمان و همکاران دارند مشخص می گردد، موارد اختلاف یا مسائل شناسایی می شود و درباره آنها بحث و راه حل هایی ارائه می گردد

- ج - در روش های ساختاری، در تجدید ساختار، عامل تغییر ترجیح می دهد که کارکنان و اعضای سازمان در فرآیند تصمیم گیری های مربوط به تجدید سازمان مشارکت داشته باشند
- د - طراحی مجدد شغل مشابه تجدید ساختار سازمان است ولی بجای اینکه در سطح سازمان تغییراتی صورت گیرد، کوشش می شود تا در سطح مشاغل تغییراتی داده شود.