

پی اچ دی تست

سایت مشاور آزمون دکتری

118

C



www.phdtest.ir

نام
نام خانوادگی
محل امضاء

صبح جمعه
۹۱/۱/۲۵

اگر دانشگاه اصلاح شود مملکت اصلاح می‌شود.
امام خمینی (ره)

جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
سازمان سنجش آموزش کشور

آزمون ورودی
دوره‌های دکتری (نیمه متمرکز) داخل
در سال ۱۳۹۱

مجموعه مدیریت (کد ۲۱۱۸)

شماره داوطلبی:

نام و نام خانوادگی داوطلب:

مدت پاسخگویی: ۹۰ دقیقه

تعداد سؤال: ۶۰

عنوان مواد امتحانی، تعداد و شماره سؤالات

ردیف	مواد امتحانی	تعداد سؤالات	از شماره	تا شماره
۱	مجموعه دروس تخصصی (آمار، ریاضی، تئوری‌های مدیریت، منابع انسانی پیشرفته، رفتار سازمانی پیشرفته)	۶۰	۱	۶۰

فروردین سال ۱۳۹۱

استفاده از ماشین حساب مجاز نمی‌باشد.

حق چاپ و تکثیر سؤالات پس از برگزاری آزمون برای تمامی اشخاص حقیقی و حقوقی تنها با مجوز این سازمان مجاز می‌باشد و با متخلفین برابر مقررات رفتار می‌شود.

- ۱- از جامعه‌ای دلخواه یک نمونه تصادفی به حجم ۲۰ نفر اختیار و مشاهده شده است، ۷ نفر علاقه‌ای به بهبود کیفیت در محیط کاری خود ندارند. برآورد به شیوه ماکسیمم درست‌نمایی واریانس تعداد افرادی که علاقه‌ای به بهبود کیفیت کاری خود ندارند چقدر است؟
- (۱) $\frac{91}{20}$ (۲) $\frac{13}{20}$ (۳) $\frac{7}{20}$ (۴) $\frac{7}{13}$
- ۲- می‌خواهیم اثر نمره آموزش مهارت‌های مدیریتی (X) را در افزایش یا کاهش سطح کیفیت مدیریت (Y) مورد بررسی قرار دهیم، کدام روش آماری را برای بررسی اثر پذیری متغیر X بر Y می‌توان مورد استفاده قرار داد؟
- (۱) رگرسیون لجستیک (۲) آنالیز واریانس (۳) جدول تقاطع (۴) رگرسیون خطی
- ۳- مدت زمان سابقه شغلی افراد در یک کارخانه از توزیع نمایی به صورت $f(x) = \theta e^{-\theta x}$ $\theta > 0, x > 0$ تبعیت می‌کند. برای یک نمونه تصادفی n تایی برآورد به شیوه ماکسیمم درست‌نمایی θ کدام است؟
- (۱) $\frac{1}{\bar{x}-1}$ (۲) $\bar{x}-1$ (۳) $\frac{1}{\bar{x}}$ (۴) \bar{x}
- ۴- فرض کنید متغیرهای تصادفی X_1, \dots, X_m دارای توزیع دو جمله‌ای با پارامتر p باشند. مقدار p چقدر باشد تا میانگین جامعه \bar{X} برابر واریانس جامعه باشد؟
- (۱) $\frac{1}{2}$ (۲) $\frac{3}{4}$ (۳) $\frac{1}{4}$ (۴) نمی‌توان آنرا به دست آورد.
- ۵- فرض کنید X_1, \dots, X_m یک نمونه تصادفی از توزیع نرمال باشند. میزان حجم نمونه چقدر باشد تا اختلاف بین میانگین جامعه (θ) و میانگین نمونه (\bar{X}) با اطمینان ۹۵٪، به اندازه‌ی 0.196 انحراف معیار جامعه (σ) باشد؟ ($Z_{0.975} = 1.96$)
- (۱) ۱۰۰۰ (۲) ۱۰۰ (۳) ۹۰۰ (۴) ۱۰
- ۶- داده‌های X_1, \dots, X_{16} از توزیع نرمال با میانگین θ و واریانس $\sigma^2 = 4$ انتخاب شده‌اند. برای بررسی فرض $H_0: \theta \leq 4$ در مقابل $H_1: \theta > 4$ ، در صورتیکه بدانیم خطای نوع اول ۵٪ باشد، ناحیه رد کدام است؟ ($Z_{1/5} = 1.64$)
- (۱) ناحیه رد $\{X | \bar{X} < 4.82\}$ (۲) ناحیه رد $\{X | |\bar{X} - 4| < 0.5\}$ (۳) ناحیه رد $\{X | \bar{X} > 4.82\}$ (۴) ناحیه رد $\{X | |\bar{X} - 4| > 0.5\}$
- ۷- در مدل رگرسیون خطی $Y = aX + b$ فرض کنید مقدار ضریب همبستگی بین X و Y برابر 0.7 باشد و $S_X = 63$ و $S_Y = 9$ باشد. برآورد شیب خط رگرسیون (a) کدام است؟
- (۱) ۱۰ (۲) 0.2 (۳) ۲ (۴) 0.1
- ۸- در معادله‌ی رگرسیون $\hat{Y} = 10/25 + 0.7X_1 - 18/5 X_2$ در خصوص فرض $\beta_1 = 0$ (ضریب X_1) در سطح ۵٪، با فرض آنکه توزیع داده‌ها نرمال باشد، چه می‌توان گفت؟
- (۱) برای بررسی دقیق نیاز به خطای معیار $\hat{\beta}_1$ و حجم نمونه می‌باشد.
 (۲) از آنجایی که 0.7 کوچک است فرض پذیرفته می‌شود.
 (۳) از آنجایی که 0.7 مقدار بزرگی است فرض پذیرفته نمی‌شود.
 (۴) نیاز به تعیین نقطه بحرانی و حجم نمونه می‌باشد.
- ۹- در یک محیط کار ۴۰٪ علاقه‌مند به تغییر روش مدیریتی موجود می‌باشند. همچنین می‌دانیم ۵٪ شاغلین دارای سابقه شغلی بالای ۱۰ سال می‌باشند. همچنین می‌دانیم ۱۰٪ افراد دارای سابقه شغلی بالای ۱۰ سال و علاقه‌مند به تغییر روش مدیریتی می‌باشند. مطلوب است احتمال اینکه فردی که انتخاب می‌شود، هم سابقه شغلی بالای ۱۰ سال داشته باشد و هم علاقه‌مند به تغییر روش مدیریتی نباشد؟
- (۱) ۹۰٪ (۲) ۳۰٪ (۳) ۴۰٪ (۴) ۲۰٪

- ۱۰- در سوال ۹، اگر بدائیم فردی که انتخاب می‌شود دارای سابقه شغلی بالای ۱۰ سال باشد، چقدر احتمال دارد که علاقه‌مند به تغییر روش مدیریتی باشد؟
- (۱) ۷۹٪ (۲) ۷۵٪ (۳) ۷۲٪ (۴) ۷۱٪
- ۱۱- سه نمایندگی مربوط به شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه اقتصادی در شهر A وجود دارد که مسئول ثبت سفارش می‌باشند. سهم فعالیت سه نمایندگی به ترتیب ۵۰٪، ۴۰٪ و ۱۰٪ است. معمولاً ۵٪ فعالیت نمایندگی اول، ۵٪ فعالیت نمایندگی دوم و ۶٪ فعالیت نمایندگی سوم که مربوط به ثبت سفارش می‌باشد، از نظر زمان‌بندی تعیین شده، به موقع انجام نمی‌شود. احتمال اینکه یک سفارش جدید به این شرکت به موقع انجام شود چقدر است؟
- (۱) ۵۱٪ (۲) ۵۰٪ (۳) ۶٪ (۴) ۹۴/۹٪
- ۱۲- در سوال ۱۱، اگر بدائیم ثبت سفارش به موقع انجام شده است. احتمال اینکه توسط نمایندگی اول باشد، تقریباً چقدر است؟
- (۱) ۳۰٪ (۲) ۵۰٪ (۳) ۴۰٪ (۴) ۷٪
- ۱۳- سه جامعه با شرایط زیر برقرار است. در صورتی که بدائیم مقدار یافته $x_1 = 3$ ، $x_2 = 4$ ، $x_3 = 5$ باشد، برآورد نا اریب با کمترین واریانس برای θ کدام است؟

جامعه	
اول	$x_1 \sim N(\theta, 4)$
دوم	$x_2 \sim N(\theta, 5)$
سوم	$x_3 \sim N(\theta, 6)$

$$\hat{\theta} = \frac{3+4+5}{3} \quad (2)$$

$$\hat{\theta} = \frac{3+4+5}{\frac{1}{4} + \frac{1}{5} + \frac{1}{6}} \quad (1)$$

$$\hat{\theta} = \frac{\frac{3}{4} + \frac{4}{5} + \frac{5}{6}}{\frac{1}{4} + \frac{1}{5} + \frac{1}{6}} \quad (4)$$

$$\hat{\theta} = \frac{\frac{3}{4} + \frac{4}{5} + \frac{5}{6}}{3} \quad (3)$$

- ۱۴- در یک اداره که شامل ۱۰ کارمند می‌باشد، به چند طریق می‌توان آنان را به ۲ گروه کاری: ۲ نفره، ۵ نفره و ۳ نفره تقسیم‌بندی نمود؟
- (۱) $\frac{10!}{3! 5! 2!}$ (۲) $3 \times 5 \times 2$ (۳) $\frac{10!}{2! 5! 3!}$ (۴) $10!$
- ۱۵- فرض کنید بین X و Y رابطه $Y = 3X - 5$ وجود داشته باشد. اگر تعریف کنیم $Y_1 = 2Y$ ، $X_1 = 5X - 3$ در آن صورت ضریب همبستگی X_1 و Y_1 کدام است؟
- (۱) $\sqrt{10}$ برابر ضریب همبستگی X و Y است. (۲) ۳ برابر ضریب همبستگی X و Y می‌باشد. (۳) ۷ برابر ضریب همبستگی X و Y است. (۴) همان ضریب همبستگی X و Y است.
- ۱۶- فقط با ارقام ۱، ۲، ۲، ۳، ۳، ۳، ۴ چند رمز عبور چهار رقمی می‌توان ساخت؟
- (۱) ۱۱۴ (۲) ۹۸ (۳) ۱۰۸ (۴) ۹۶
- ۱۷- از نقطه $M(3, 2)$ دو خط متمایز گذشته و با خط به معادله $y = 2x - 1$ زاویه ۴۵ درجه می‌سازند و محورهای آنها را در A و B قطع می‌کنند، فاصله دو نقطه A و B کدام است؟
- (۱) ۱۲ (۲) ۹ (۳) ۱۰ (۴) ۸

۱۸- منحنی به معادله $y = \frac{x^2 + |x|}{x^2 + x + 1}$ مجانب خود را با کدام طول قطع می کند؟

(۱) -۱ (۲) $-\frac{1}{2}$

(۳) $\frac{1}{2}$ (۴) قطع نمی کند.

۱۹- مشتق مرتبه چهارم تابع $y = (2x-1)^3 \frac{4x^2-1}{\sqrt{6x+1}}$ در نقطه $x = \frac{1}{2}$ کدام است؟

(۱) ۳۵۶ (۲) ۳۷۲

(۳) ۳۶۸ (۴) ۳۸۴

۲۰- خط مماس بر منحنی $y = \frac{1}{x}$ در نقطه M به طول α واقع بر آن نیمساز ناحیه اول را با کدام طول قطع می کند؟

(۱) $\frac{\alpha^2}{1+\alpha^2}$ (۲) $\frac{\alpha}{1+\alpha^2}$

(۳) $\frac{2\alpha^2}{1+\alpha^2}$ (۴) $\frac{2\alpha}{1+\alpha^2}$

۲۱- حاصل $\lim_{x \rightarrow 0} (\cos x + \sin x^2)^{\frac{1}{x^2}}$ کدام است؟

(۱) ۱ (۲) e^2

(۳) \sqrt{e} (۴) e

۲۲- اگر $f(x) = \frac{e^x + 1}{e^x}$ و $g(x) = -\ln(x-1)$ باشند حاصل $g'(x) \cdot f'(g(x))$ کدام است؟

(۱) x (۲) e^{-x}

(۳) e^x (۴) ۱

۲۳- اگر $x = \sqrt[3]{13-t}$ ، $y = \sqrt[3]{13+t}$ باشند، مقدار $\frac{d^2y}{dx^2}$ در نقطه $x = -1$ کدام است؟

(۱) $\frac{52}{81}$ (۲) $\frac{52}{243}$

(۳) $\frac{58}{243}$ (۴) $\frac{24}{81}$

۲۴- حاصل $\int_{\sqrt{2}}^2 \frac{dx}{x\sqrt{x^2-1}}$ ، کدام است؟

(۱) $\ln \sqrt{2}$ (۲) $\frac{\sqrt{2}}{2}$

(۳) $\frac{\pi}{12}$ (۴) $\frac{1}{6}$

۲۵- اگر x مقدار کالا و y قیمت واحد آن باشد، توابع تقاضا و عرضه به صورت $y = \frac{1}{3}(-x^2 - 2x + 74)$ و $y = \frac{1}{3}x^2 + \frac{1}{2}x + \frac{17}{4}$ می‌باشند. مازاد مصرف کننده در نقطه تعادل تقریباً کدام است؟

- (۱) ۱۸
(۲) ۳۶
(۳) ۲۲
(۴) ۲۴

۲۶- مقدار تقریبی عدد $\sqrt{(3/0.2)^2 + (1/92)^2} + 2(0/96)^2$ با کمک دیفرانسیل کدام است؟

- (۱) ۳/۹۴۵
(۲) ۳/۹۴۲
(۳) ۳/۹۳۵
(۴) ۳/۹۴۸

۲۷- فصل مشترک دو صفحه به معادلات $x + 3y - z = 7$ ، $2x - y + 3z = 4$ با خط D به معادله $(x = -8t + 1, y = 5t - 2, z = 7t + 3)$ کدام وضعیت را دارد؟

- (۱) منطبق
(۲) متناظر
(۳) موازی
(۴) متقاطع

۲۸- نقطه بحرانی تابع $z = x^2 + 3x^2 + 4xy + y^2$ چگونه است؟

- (۱) $(\frac{2}{3}, -\frac{4}{3})$ می‌نیم
(۲) $(-\frac{2}{3}, \frac{4}{3})$ می‌نیم
(۳) $(\frac{2}{3}, -\frac{4}{3})$ ماکزیم
(۴) $(-\frac{2}{3}, \frac{4}{3})$ ماکزیم

۲۹- مقادیر خاص ماتریس $A = \begin{bmatrix} 1 & 2 & -2 \\ 1 & 1 & 1 \\ 1 & 3 & -1 \end{bmatrix}$ کدام است؟

- (۱) ۱ و ۲ و ۳
(۲) ۱ و ۰ و ۲
(۳) ۱ و ۲ و ۳
(۴) ۱ و ۲ و ۳

۳۰- از رابطه دیفرانسیل $x dy - y dx = \frac{x^2}{(1-x)^2} dx$ تابع y بر حسب متغیر x کدام است؟

- (۱) $y = \frac{x}{1-x} + ax$
(۲) $y = \frac{a}{1-x} + x^2$
(۳) $y = \frac{1}{1-x} + ax$
(۴) $y = \frac{x}{1-x} + ax^2$

۳۱- مدیرانی که در برخورد با مسائل با بهره‌گیری از بینش و توان پیش‌بینی به گونه‌ای ابتکاری و خلاق عمل می‌کنند، از کدام سبک پردازش اطلاعات بهره برده‌اند؟

- (۱) شهود
(۲) عقلایی تعدیل شده
(۳) اندیشه
(۴) عقلایی

۳۲- هرگاه میزان توجه به تغییر در سازمان زیاد بوده و خلاقیت در حد پایینی باشد، چه نوع سازمانی ایجاد می‌شود؟

- (۱) خلاق عمل‌گرا
(۲) محافظه‌کار نوآور
(۳) مقلد نوآور
(۴) خلاق نوآور

۳۳- قدرت واکنش سازمان در برابر فشارها و انتظارات جامعه چه نامیده می‌شود؟

- (۱) ممیزی عمومی
(۲) پاسخگویی اجتماعی
(۳) مسئولیت اجتماعی
(۴) قابلیت سازمانی

۳۴- مدیری که توانسته است با یک حرکت مناسب و کم انرژی به دستاوردهای مهم و قابل ملاحظه‌ای دست پیدا کند، از کدام خاصیت در تئوری آشوب بهره برده است؟

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

۳۵- در نظریه عمومی سیستم‌ها، که در سطح هشتم سازمان‌های اجتماعی قرار دارد، کدام ویژگی این سطح را از سطح قبلی متمایز می‌سازد؟

- (۱) بازخور
(۲) نقش انسان‌ها
(۳) مجموعه انسان‌ها
(۴) یادگیرندگی افراد

- ۳۶- در کدام مرحله دانش آفرینی، دانش صریح و بیرونی به دانشی پیچیده‌تر و کامل‌تر تبدیل می‌شود و دانش‌های صریحی که در بخش‌های مختلف سازمان حاصل شده‌اند، ویرایش می‌شوند، به هم پیوند می‌خورند، کامل می‌شوند و به صورت سیستمی درمی‌آیند؟
- (۱) جامعه‌پذیری (۲) ظهور خارجی و عینی دانش (۳) درونی‌سازی دانش (۴) ترکیب و تلفیق
- ۳۷- در تئوری سازمان «نهادی شدن» با کدام گزاره مترادف است؟
- (۱) شیوه‌ای از رفتار عقلایی محدود شده که در آن حداکثر کردن نتایج، جای خود را به مطلوب‌سازی نتایج می‌دهد.
(۲) ترکیب ساختار رسمی و غیررسمی به گونه‌ای که منجر به ساختار واحد و یکپارچه‌ای شود که در آن امکان تفکیک وجه رسمی از غیر رسمی ممکن نباشد.
(۳) به معنای تثبیت ارزش‌های سازمان رسمی در درون کلیه افراد به گونه‌ای که نیاز به کنترل بیرونی کمتر احساس شود.
(۴) انطباق با هنجارهای سیاسی و ارزشی و پذیرش این معنا که سازمان محصول طبیعی نیازها و فشارهای اجتماعی است.
- ۳۸- نظریه‌پردازی در پست مدرنیسم بر چه اساسی استوار است؟
- (۱) نظریه‌پردازی انسان‌گراست بدین معنی که به جای تمرکز بر اطلاعات، بر اجماع میان صاحب‌نظران در فرهنگ‌های مختلف تأکید می‌کند.
(۲) نظریه‌پردازی قبل از آنکه بر پژوهش و اطلاعات جمع‌آوری شده متکی باشد بر توانمندی، درایت و هوشمندی نظریه‌پرداز استوار است و نظریه‌پرداز باید فرهنگ‌ها را در خود جذب کند.
(۳) نظریه‌پردازی ماحصل گردآوری اطلاعات به شیوه علمی است، لیکن درایت و هوشمندی نظریه‌پرداز در این است که فرهنگ‌ها را از داده‌ها منفک نماید.
(۴) مشکل زبان و تفاوت‌های میان زبان‌ها در فرهنگ‌های مختلف، مانع فهم حقایق توسط نظریه‌پرداز می‌شود و در نتیجه امکان صدور یک نظریه علمی از بین می‌رود.
- ۳۹- مبانی اختلاف میان نظریه‌پردازان در حوزه تئوری‌های سازمان و مدیریت ناشی از کدام عوامل و بنیان‌ها است؟
- (۱) سطح تحلیل نظریه‌پردازان و دیدگاه نظری (تئوریک) آنان متفاوت است.
(۲) موضوع مورد مطالعه (سازمان‌ها) متفاوت است، در نتیجه امکان رسیدن به نظریه‌های یکسان به دلیل متفاوت بودن انواع سازمان‌ها محدود می‌شود.
(۳) استقراء ناقص و کاستی‌های ناشی از متدولوژی بویزیوتوبستی به گونه‌ای فلسفی امکان نیل به اشتراکات تئوریک را کاهش می‌دهد.
(۴) دخالت آراء و گرایش‌های ارزشی نظریه‌پردازان که به دلیل تفاوت‌های فرهنگی رخ می‌دهد، مانع رسیدن به تئوری‌های مشترک می‌شود.
- ۴۰- براساس نظریه بولدینگ می‌توان چنین استنباط کرد:
- (۱) در سال‌های اخیر حداکثر تا سطح ۲ پیش رفته‌ایم و در این سطح تحلیل سازمان امکانپذیر است ولی جامع نیست.
(۲) بر اساس مدل و یا نظریه بولدینگ انطباق روش‌شناسی با موضوع در هر سطح ضروری است و ما در عرصه تئوری‌های سازمان با روش‌شناسی هماهنگ و هم سطح روبرو هستیم.
(۳) در سال‌های اخیر با ترویج نظریه سیستم‌ها، ما در تئوری‌های سازمان از منظر روش‌شناختی حداکثر تا سطح ۴ سیستم‌ها پیش رفته‌ایم که در این سطح تحلیل سازمان امکانپذیر است ولی جامع نیست.
(۴) ویژگی‌های هر سطح منحصر به فرد است و نمی‌توان از روش‌های یک سطح برای تحلیل و شناخت مفاهیم (هرچند اندک) سطوح بالاتر استفاده نمود.
- ۴۱- مدیریت نیروی انسانی در نقش ناظر
(۱) بر تنش، تضاد و روابط سازمانی نظارت کرده و نقش حکم (mediator) را ایفا می‌کند.
(۲) بر تدارک امور خدماتی نیروی انسانی مانند تهیه غذا، تأمین خدمات درمانی، روابط انسانی و پیشرفت شغل نظارت می‌کند.
(۳) بر طراحی شغل، طراحی سازمان، تنظیم برنامه‌ها به عنوان عامل تغییر (change agent) نظارت می‌کند.
(۴) بر استفاده برابر افراد، از فرصت‌های استخدامی (EEO) رعایت اصول بهداشتی و ایمنی، آموزش و برگزاری آزمون نظارت می‌کند.
- ۴۲- مدیرانی که درگیری اجرایی زیادی دارند، ترجیحاً از کدام روش در انتخاب افراد استفاده می‌کنند؟
- (۱) روان‌شناسی و علوم رفتاری (۲) نظریه‌های اداری تدوین شده
(۳) قیافه‌شناسی و شبه علمی (۴) تئوری‌های مربوط به انتخاب و استخدام علمی
- ۴۳- آکرمن با استفاده از نوع‌شناسی استراتژی‌های عمومی مایلز و اسنو رابطه بین استراتژی عمومی و انتخاب استراتژی مدیریت منابع انسانی را نشان داد که طبق آن استراتژی مدیریت منابع انسانی از استراتژی سازمان پیروی می‌کند. یافته‌های وی نشان می‌دهد که:
- (۱) مدافعان استراتژی پویس را ترجیح می‌دهند.
(۲) آینده‌نگران استراتژی اجرا را ترجیح می‌دهند.
(۳) آینده‌نگران استراتژی توسعه را ترجیح می‌دهند.
(۴) تحلیل‌گران استراتژی توسعه را ترجیح می‌دهند.

- ۴۴- استفاده از سیستم پرداخت مبتنی بر مهارت و تأکید بر رعایت مساوات در خارج از سازمان بیانگر کدام شیوه پرداخت بوده و در سازمان‌هایی با کدام استراتژی به کار گرفته می‌شود؟
 (۱) شیوه پرداخت ریاضی - تدافعی
 (۲) شیوه پرداخت تجربی - تهاجمی
 (۳) شیوه پرداخت ریاضی - تهاجمی
 (۴) شیوه پرداخت تجربی - تدافعی
- ۴۵- طبق الگوی باروج و التمن در کدام رویکرد مسیر پیشرفت شغلی جهانی، یک شرکت بازارهای خارجی را با دیدی بلندمدت به عنوان علاقه‌مندی‌های بین‌المللی‌اش سامان می‌دهد که شدیداً ریشه در یک فرهنگ خاص دارد و به عنوان مخزن ایدئولوژی سازمان عمل کرده و منشأ قدرت پایه و اعزام به خارج می‌باشد و ممکن است از بعضی افراد برای پذیرش یک نقش اعزامی درخواست‌هایی صورت گیرد؟
 (۱) تخصصی
 (۲) امپراطوری جهانی
 (۳) مستعمراتی
 (۴) مصلحت‌آمیز یا مدبرانه
- ۴۶- رابطه میان فرهنگ سازمانی و جو سازمانی چگونه است؟
 (۱) فرهنگ کارکرد نظام ارزش‌ها و باورها است در حالی که جو سازمانی جلوه ظاهری است.
 (۲) فرهنگ به ساختاری اشاره دارد که ریشه در ارزش‌ها، باورها و فرضیات مورد قبول اعضای سازمان دارد. در حالی که جو سازمانی به آن دسته از ابعاد محیط اشاره دارد که آگاهانه توسط اعضای سازمان درک می‌گردد.
 (۳) در حقیقت فرهنگ سازمانی و جو سازمانی تفاوت ندارند و هر دو درباره موضوعی واحد صحبت می‌کنند.
 (۴) فرهنگ مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها و تلقی‌های مشترک اعضا، سازمان است که هر دو جنبه ساختاری و کارکردی را دربردارد در حالی که جو سازمانی مجموعه‌ای از شرایط است که مدیران خلق می‌کنند.
- ۴۷- یکی از مفاهیم کلیدی در مدیریت منابع انسانی «هماهنگی استراتژیک» است. کدام مورد با این مفهوم سازگار نیست؟
 (۱) پیوند میان روش‌های منابع انسانی با بستر و محیط بیرونی سازمان
 (۲) رویکردهایی این اطمینان را حاصل می‌کند که روش‌های داخلی می‌تواند به عوامل ویژه خارجی پاسخ دهد.
 (۳) این ایده که حتماً «بهترین روش» وجود دارد که سازمان‌ها می‌توانند آن را بپذیرند.
 (۴) انطباق محیط داخلی با محیط خارجی مبنای عمل است، چرا که ارزش‌های محیط خارجی تعیین‌کننده است.
- ۴۸- کدام یک از گزاره‌ها تعادل میان زندگی و کار را برهم نمی‌زند؟
 (۱) برون‌سپاری پاره‌ای از وظایف سازمان
 (۲) اشتغال همزمان زوجها و هماهنگی میان کار زوجها
 (۳) کمزنگ بودن مرز بین ساعت کاری و غیر کاری
 (۴) استقرار سیستمی پیشرفته از ارتباطات و اطلاعات الکترونیک به گونه‌ای که امکان دورکاری فراهم شود.
- ۴۹- یکی از شیوه‌های پرداخت پاداش کارکنان روش پرداخت بر اساس عملکرد تیمی است. مهمترین اقدامات لازم در این روش کدامند؟
 (۱) دسته‌بندی تیم‌ها - تفکیک اهداف هر تیم از دیگر تیم‌ها - تعیین نسبت عملکرد هر تیم در مقایسه با تیم‌های دیگر
 (۲) تعیین نتایج مورد انتظار در هر تیم - تعیین سهم هر فرد در عملکرد همان تیم - تعیین ضرایب اثرگذاری کار هر فرد بر نتایج هر تیم
 (۳) شناسایی تیم‌های کاری - ارزیابی همکاری فردی در هر تیم - تشویق کارکنان به عضویت و ماندن در تیم‌های با عملکرد بالا
 (۴) تعیین نتایج تیم و تخصیص پاداش بر اساس آن - آشکارسازی اهداف هر تیم و ارتباط پاداش با اهداف استاندارد عملکرد - توجیه ارزش‌مندی کار تیمی برای کارکنان
- ۵۰- طبق سبک‌های یادگیری گلب، کدام دسته از افراد قدرت حل مسأله بالایی دارند و برای مشاغل مدیریتی مناسبند، به استدلال فرضیه‌ای- قیاسی تأکید دارند، در کاربرد عملی نظریه‌ها بسیار قوی عمل می‌کنند، به کارهای فنی و تکنیکی علاقه دارند، راه‌حل‌های بهینه‌تری انتخاب می‌کنند، قدرت هدف‌گذاری بالایی دارند و در تصمیم‌گیری از مهارت خوبی برخوردارند؟
 (۱) همگراها
 (۲) ادغام‌کننده‌ها
 (۳) واگراها
 (۴) تطبیق‌دهنده‌ها
- ۵۱- کدام یک رابطه بین رفتارهای سیاسی و میزان اعتماد موجود در سازمان را نشان می‌دهد؟
 (۱) رابطه بین اعتماد و رفتار سیاسی رابطه‌ای معکوس است.
 (۲) میزان اعتماد و رفتار سیاسی برخی مواقع مستقیم و برخی مواقع معکوس است.
 (۳) هر قدر اعتماد بین کارکنان بیشتر باشد رفتارهای سیاسی افزایش می‌یابد.
 (۴) بین میزان اعتماد موجود با میزان رفتارهای سیاسی کارکنان رابطه‌ای وجود ندارد.
- ۵۲- به موجب کدام یک از دیدگاه‌های تعارض، یک گروه آرام و بی‌دغدغه به فطرت انسانی خود بازگشته و تنبلی و سستی پیشه نموده و در برابر پدیده‌های تغییر و تحول هیچ واکنشی از خود نشان نمی‌دهد؟
 (۱) دیدگاه کلاسیک
 (۲) دیدگاه تعامل
 (۳) دیدگاه سنتی
 (۴) دیدگاه روابط انسانی

- ۵۳- براساس نظریه سالانسیک و ففر (Salancik & pfeffer) در رویکرد موقعیتی طرز تلقی‌ها:
- (۱) حاصل فرهنگ جامعه است. طرز تلقی‌ها بازتاب هنجارهای فرهنگی جامعه‌ای است که فرد در آن زندگی می‌کند.
 - (۲) حاصل رابطه میان فرد و سازمان است. به این معنا که هر قدر موقعیت متقابل فرد و سازمان مستحکم گردد، طرز تلقی به‌گونه‌ای روشن‌تر و پایدارتر شکل می‌گیرد.
 - (۳) حاصل واقعیت‌های ساخته و پرداخته جامعه هستند. به این معنا که محیط اجتماعی اطلاعاتی را به دست می‌دهد که مبنای شکل‌گیری طرز تلقی انسان هستند.
 - (۴) حاصل ویژگی‌های شخصیتی فرد است. به این معنا که هر قدر بتوان گونه‌شناسی شخصیت فرد را بهتر شناخت، به مبنای دقیق‌تری در شکل‌گیری طرز تلقی او می‌توان رسید.
- ۵۴- یکی از مفاهیم اصلی و مفروضات اساسی تئوری انتظار کدام است؟
- (۱) انگیزش تابع دوره انتظار است. یعنی چنانچه در دوره زمانی مورد انتظار فرد، نتیجه‌ای حاصل نشود، فرد انگیزه خود را از دست می‌دهد.
 - (۲) انگیزش به میزان علاقه فرد به دست‌یابی به نتیجه مورد نظر و احتمال تحقق دست‌یابی به آن وابسته است ، بنابراین دو عنصر علاقه یا مطلوبیت از نظر فرد و میزان احتمال دست‌یابی، تعیین‌کننده انگیزش است.
 - (۳) انگیزش تابع انتظار است. یعنی همانطور که یک فرد انتظار دارد سازمان نیازهای او را تأمین کند، به همان میزان خود را موظف به تأمین خواسته‌های سازمان می‌داند.
 - (۴) انگیزش به ارزش مورد انتظار نتایج نهایی عملکرد وابسته است. در صورتی که نتایج نهایی بسیار ارزشمند باشند به گونه‌ای که از انتظار فرد برارزش‌تر باشد، تعیین‌کننده انگیزش خواهد بود.
- ۵۵- انسجام و یکپارچگی گروه در چه شرایطی افزایش می‌یابد؟
- (۱) مدت زمان آشنایی اعضاء مهم نبوده و هر قدر عضویت در گروه سخت‌تر و تهدیدهای خارجی گروه بیشتر باشد، انسجام گروه بیشتر خواهد بود.
 - (۲) هر قدر اعضای گروه دیرتر با یکدیگر ارتباط داشته باشند و عضویت در گروه سخت و گروه به لحاظ اندازه بزرگتر باشد، انسجام آن بیشتر خواهد بود.
 - (۳) در صورتی که اندازه گروه کوچک‌تر ، تهدیدهای خارجی کمتر و موفقیت‌های گروه در گذشته بیشتر باشد، انسجام گروه بیشتر خواهد بود.
 - (۴) هر قدر اعضای گروه مدت زمان بیشتری با یکدیگر بگذرانند و پذیرش عضو جدید در گروه سخت‌تر و گروه به لحاظ اندازه کوچک‌تر باشد، انسجام آن بیشتر خواهد بود.
- ۵۶- کارمندی که رهبری تشکیلات جدیدی را در دست دارد، ممکن است تنها به این دلیل که احساس می‌کند: ترک آنجا باعث بروز مشکلات عدیده برای کار فرمایش می‌شود، سازمان را ترک نکند. بیانگر کدام مورد است؟
- (۱) تعهد هنجاری
 - (۲) تعهد تداوم
 - (۳) تعهد عاطفی
 - (۴) وابستگی شغلی
- ۵۷- در کدام نقش، شخص ثالث، شخصی بی طرف است که با استفاده از استدلال و ترغیب، پیشنهاد راه‌حل‌های مشابه و مواردی از این دست، دستیابی به توافق را تسهیل می‌کند و این افراد به طور گسترده‌ای در مذاکرات کارگران-مدیریت و دعاوی حقوقی به کار گرفته می‌شوند؟
- (۱) حکم
 - (۲) میانجی
 - (۳) مشاور
 - (۴) آشتی‌دهنده
- ۵۸- کدام عنصر از رهبری تحول‌آفرین، ترکیبی از گشودگی نسبت به مسأله، فرآیندهای ارزیابی موقعیت، فرمول‌بندی بینش‌ها و الگوهای اجرایی می‌باشد و چنین گشودگی بُعد روحانی و برتر دارد و به پیروان جهت زیر سوال بردن مفروضات و تولید راه‌حل‌های خلاق‌تری برای مسائل کمک می‌کند و این پویایی قیدهای فرهنگ سازمان و رهبری را که مسائل اساسی مانند، رعایت کردن حال دیگران را نادیده می‌گیرند، می‌شکند؟
- (۱) تحریک فرهیختگی
 - (۲) ملاحظاتی فردی
 - (۳) انگیزش الهام بخش
 - (۴) نفوذ آرمانی
- ۵۹- تقویت کردن یا حمایت از تصورات در مورد یک فرد به کمک جهت دادن به اطلاعاتی که او را به افراد یا چیزهایی مربوط می‌کند. به عنوان مثال: متقاضی شغل به مصاحبه‌کننده می‌گوید: «عجب تصادفی! رئیس شما و من در خوابگاه دانشگاه هم‌اتاقی بوده‌ایم.» بیانگر کدام نوع واکنش افراد به اقدامات سیاسی است؟
- (۱) تکنیک‌های تسخیر احساسات - همنوایی
 - (۲) رفتارهای تدافعی - نمایش نادرست
 - (۳) رفتارهای تدافعی - تطابق بیش از حد
 - (۴) تکنیک‌های تسخیر احساسات - وابسته سازی
- ۶۰- اساس تئوری اسناد مبتنی بر کدام استدلال است؟
- (۱) ما رفتار را مشاهده می‌کنیم و آن را همانگونه که بروز یافته است می‌بینیم و سعی می‌کنیم به جای اینکه مقدمات رفتار را مدنظر قرار دهیم، رفتار صورت‌گرفته را به علت‌ها نسبت دهیم.
 - (۲) رفتار موضوعی است که نمی‌تواند بدون توجه به پیامدهای آن ارزیابی شود، بنابراین فهم رفتار مستلزم اسناد رفتار به پیامدها است.
 - (۳) رفتار مشاهده شده فقط صورت ظاهری است. آنچه مهم است شناخت ما از اوصاف شخصی انسان در سازمان است که رفتار را به آنها نسبت می‌دهیم.
 - (۴) ما رفتار مشاهده شده را مبتنی بر مجموعه‌ای از محرک‌ها می‌دانیم و به جای فهم آنچه مشاهده شده است، به فهم علت‌ها می‌پردازیم.