

دکتر جلیلیان

۶۱. گزینه ۱- خودمدیریتی

۶۲. گزینه ۲- سطح ششم سیستم‌ها در طبقه‌بندی بولدینگ، سطح حیوان است. مشخصه‌های اصلی این سطح عبارت‌اند از: تحرک، خودآگاهی، دریافت‌کننده‌های حسی تخصصی، سیستم عصبی کاملاً توسعه‌یافته و سیستم‌های دانش (تصور ذهنی).

۶۳. گزینه ۴- بوروکراسی کاذب

۶۴. گزینه ۳- ذی‌نفعان راهبردی

۶۵. گزینه ۲- چانه‌زنی ترکیبی

۶۶. گزینه ۱- در نظریه دوعاملی انگیزش که توسط فردریک هرزبرگ ارائه شده، دو دسته عوامل «بهداشتی (نگهدارنده)» و «انگیزاننده» مطرح هستند. عوامل بهداشتی یا نگهدارنده عواملی هستند که وجودشان انگیزش خاصی ایجاد نمی‌کند اما فقدان یا حذف شدن آنها در شاغل نارضایتی ایجاد می‌کند. حقوق، شرایط کاری و کیفیت سرپرستی از این جمله‌اند.

۶۷. گزینه ۴- فرصت

۶۸. گزینه ۳- برخی اوقات، افراد و سازمان‌ها نیازمند روش‌هایی برای انجام کارها هستند که فاقد عقل و منطق است. اتریونی بر این باور است که برخی اوقات نیاز است که قبل از فکر کردن، عمل کرد. مارچ معتقد است که مدل سطل زباله در تصمیم‌گیری سازمانی، این گرایش و تمایل را تشریح می‌کند.

۶۹. گزینه ۲- بوروکراسی ماشینی

۷۰. گزینه ۴- سبک شهودی

۷۱. گزینه ۱- میزان نیاز به کنترل و نظارت

۷۲. گزینه ۳- پذیرش و عضویت در گروه جزء نیازهای اجتماعی کارکنان است. زمانی که کارمند احساس ناخوشایندی در گروه دارد و احساس می‌کند که فردی اضافی است، نیاز اجتماعی در وی فعال است.

۷۳. گزینه ۲- در نظریه وابستگی به منابع، منابع بر اساس میزان «حیاتی بودن» و «کمیابی» طبقه‌بندی می‌شوند و بر این مبنا، واکنش‌های سازمان اولویت‌بندی می‌شوند. شناسایی منابع حیاتی و کمیاب و یافتن راه‌هایی برای رهایی از وابستگی سازمان به آنها، وابستگی سازمان به محیط را کاهش می‌دهد.

۷۴. گزینه ۴- عقلایی/اقتصادی- اجتماعی- پیچیده- چندبعدی

۷۵. گزینه ۲- نقش کارآفرین

۷۶. گزینه ۱- کارآمدی: ظرفیت بسیج منابع در صورت بروز اختلال

۷۷. گزینه ۲- سازمانی و نهادی

۷۸. گزینه ۲- از دیدگاه تامپسون، سازمان دارای سه سطح «فنی»، «مدیریت» و «نهادی» است. ارتباط سازمان با جامعه، سیاست و فرهنگ در سطح نهادی برقرار است.

۷۹. گزینه ۴- مهم‌ترین کارکرد گروه‌های غیررسمی و اصلی‌ترین دلیل تشکیل آنها، رفع نیازهای اجتماعی کارکنان است؛ نیازهایی که در گروه‌های رسمی ارضاء نشده‌اند.

۸۰. گزینه ۱- پیچیدگی ساختاری به تفکیک عمودی و افقی اشاره دارد. از دیدگاه ماری جو هج، اندازه سازمان عامل اصلی در تفکیک و پیچیدگی سازمان است. به طور کلی، هر چه سازمان بزرگ‌تر باشد، پیچیده‌تر خواهد شد؛ یعنی تفکیک عمودی و افقی آن بیشتر می‌شود. اندازه سازمان عامل اصلی تعیین‌کننده پیچیدگی ساختاری سازمان است.

۸۱. گزینه ۳- از دیدگاه پارادایم پست‌مدرن، هیچ چیز ثابت نیست، سازمان‌ها بر اساس عرف زبانی شکل می‌گیرند، معنای واژه‌ها ثابت نیست، دانش نیز چندتکه و نسبی است و عقلایی و جهانشمول نیست. بنابراین باید دست از جستجوی حقیقت برداریم.

۸۲. گزینه ۴- نظریه پیچیدگی

۸۳. گزینه ۱- به عقیده ویکتور تامسون، بوروکراسی رسمیت خیلی زیادی به وجود می‌آورد و این امر منجر به تزلزل در اختیارات تصمیم‌گیرندگان می‌شود. وی این پدیده را نوعی رفتار بیمارگونه ناشی از بوروکراسی نامید.

۸۴. گزینه ۲- کنترل ساده به دلیل اینکه متکی بر نظارت و مداخله مستقیم سرپرست است، نوعی رویکرد کنترلی محسوس است و مانند کنترل نامحسوس نیز نیاز به درونی‌سازی در افراد یا نقش فعال آنها ندارد. اگرچه این جمله در کتاب منبع طرح سؤال در خصوص کنترل ساده گفته شده اما سؤال از لحاظ «مفهومی» ایراد دارد و هر سه گزینه ۱، ۲ و ۴ صحیح هستند؛ چرا که هر سه نوع کنترل ساده، فنی و بوروکراتیک محسوس بوده و در آنها فرایند کنترل در درون افراد و ذهن آنها نهادینه نشده‌اند؛ بلکه فرایند کنترل به ترتیب مبتنی بر نظارت مدیر، ابزارهای ماشینی و قوانین سازمان هستند.

۸۵. گزینه ۳- مکتب پیکره‌بندی