



تست های فصل پنجم ۴۴ تست

اول همه را جواب بدهید. کلید و پاسخ تشریحی بعد از آخرین تست، از ص ۷۵ شروع می شود.

مبحث: مبانی انگیزش و دسته بندی نظریه ها ص ۶۲

bzhik.ir

۱ انگیزه به کدام معنا تعریف نمی شود؟

- ۱ فعالیتی که فرد انجام می دهد
۲ نیاز یا خواسته فرد
۳ تمایل یا نیروی درونی فرد
۴ باعث و علت رفتار فرد

bzhik.ir

۲ کدام گزاره ها درست است؟ الف) انگیزه و هدف دو عامل شکل دهنده رفتار انسان اند. ب) انتظار یکی از دو عامل شکل دهنده رفتار است. ج) برخی صاحب نظران انگیزه را باعث و علت رفتار می دانند. د) بخشی از رفتارهای انسان هدفی ندارد.

- ۱ الف، ب و ج
۲ الف و ج
۳ ب و د
۴ الف و د

bzhik.ir

۳ کدام گزاره ها درباره نیازهای اولیه و ثانویه درست است؟ الف) نیازهای اولیه آموزش پذیر نیستند و در همه یکسان عمل می کنند. ب) نیازهای ثانویه با رشد انسان پدید می آیند. ج) نیازهای ثانویه معمولاً آشکارند و به تجربه شخصی وابسته نیستند. د) نیازهای ثانویه به صورت دسته جمعی عمل می کنند.

- ۱ الف و ب
۲ ب، ج و د
۳ الف، ب و د
۴ الف و ج

bzhik.ir

۴ کدام نظریه از نظریه های تبیین کننده فراگرد انگیزش است؟

- ۱ نظریه انتظار و روم
۲ نظریه نیازهای اکتسابی مک کلند
۳ نظریه ERG آلدرفر
۴ نظریه عوامل بهداشت روانی و انگیزاننده ها

bzhik.ir

۵ نظریه انگیزش موفقیت، نظریه هدف گذاری و نظریه X و Y به ترتیب در کدام دسته اند؟

- ۱ فرایندی - فرایندی - محتوایی
۲ محتوایی - فرایندی - محتوایی
۳ محتوایی - محتوایی - فرایندی
۴ فرایندی - محتوایی - محتوایی

مبحث: سلسله مراتب نیازهای مزلو و مراحل زندگی گریوز ص ۶۳

bzhik.ir

۶ در سلسله مراتب نیازهای مزلو، ترتیب نیازها از پایین به بالا کدام است؟

- ۱ جسمانی، ایمنی، تعلق، احترام، خودشکوفایی، دانستن و فهمیدن، زیبایی شناختی
۲ جسمانی، ایمنی، تعلق، احترام، دانستن و فهمیدن، زیبایی شناختی، خودشکوفایی
۳ جسمانی، ایمنی، احترام، تعلق، خودشکوفایی، دانستن و فهمیدن، زیبایی شناختی
۴ جسمانی، ایمنی، تعلق، احترام، خودشکوفایی، زیبایی شناختی، دانستن و فهمیدن

bzhik.ir

۷ اصل «نیاز ارضاشده محرک رفتار نیست» از کدام نظریه است؟

- ۱ دو عاملی هرزبرگ
۲ ERG آلدرفر
۳ نیازهای اکتسابی مک کلند
۴ سلسله مراتب نیازها

bzhik.ir

۸ کارمندی بیش از هر چیز به اعتماد به خود، رضایت از خود و خودمختاری در کارش اهمیت می دهد. این خواسته ها از نظر مزلو کدام است؟

- ۱ بعد بیرونی نیاز احترام
۲ بعد درونی نیاز احترام
۳ نیاز خودشکوفایی
۴ نیاز تعلق و محبت

bzhik.ir

۹ کدام موارد از انتقادهای مطرح درباره نظریه مزلوست؟ الف) ساختار نیازها پویاتر و ناپایدارتر از آن است که این نظریه نشان می دهد. ب) نیاز ایمنی همواره بر نیاز جسمانی مقدم است. ج) برای برخی افراد نیاز به احترام از نیاز به محبت مهم تر است. د) روشن نیست چه مقدار ارضا برای ظهور سطح بعد لازم است.

- ۱ الف و ب
۲ ب، ج و د
۳ الف، ج و د
۴ ج و د





۱۰ از نظر گریوز در نظریه مراحل زندگی، گذر از یک مرحله به مرحله دیگر نیازمند چیست؟

- ۱ ارضای کامل نیازهای مرحله قبل
۲ ناکامی در ارضای نیاز مرحله بالاتر
۳ تحولی درونی یا بیرونی
۴ آموختن نیازهای تازه از فرهنگ

۱۱ در نظریه مزلو، «کنجکاوی و شناخت پدیده‌ها»، «خلاقیت و شکوفای کردن توان بالقوه» و «نظم و زیبایی» به ترتیب کدام نیازند؟

- ۱ خودشکوفایی - دانستن و فهمیدن - زیبایی‌شناختی
۲ دانستن و فهمیدن - خودشکوفایی - زیبایی‌شناختی
۳ دانستن و فهمیدن - احترام - زیبایی‌شناختی
۴ زیبایی‌شناختی - خودشکوفایی - دانستن و فهمیدن

مبحث: نظریه ERG آلدرفر و نیازهای اکتسابی مک‌کلند ص ۶۳

۱۲ در نظریه ERG آلدرفر، نیازها در کدام سه دسته جای می‌گیرند؟

- ۱ ایمنی، اجتماعی و احترام
۲ زیستی، تعلق و رشد
۳ موفقیت، تعلق و قدرت
۴ زیستی، اجتماعی و خودشکوفایی

۱۳ مدیری که نیازهای بقا و تعلقش ارضا شده، بارها در رسیدن به فرصتی برای رشد توانایی‌هایش ناکام مانده و اکنون دوباره بیش از هر چیز به روابط دوستانه با همکاران روی آورده است. این وضع با کدام نظریه و اصل تبیین می‌شود؟

- ۱ سلسله مراتب نیازها؛ ارضا - پیشرفت
۲ نیازهای اکتسابی؛ غلبه نیاز تعلق
۳ ERG؛ ناکامی - بازگشت
۴ دو عاملی؛ کمبود عوامل بهداشتی

۱۴ کدام موارد از تفاوت‌های نظریه ERG با نظریه مزلوسست؟ الف) در ERG چند نیاز می‌توانند همزمان رفتار را شکل دهند. ب) در ERG حرکت میان سطوح فقط رو به پایین است. ج) ERG نیازها را در سه دسته می‌گنجاند. د) ERG افزون بر ارضا - پیشرفت، ناکامی - بازگشت را هم می‌پذیرد.

- ۱ الف و ب
۲ ب، ج و د
۳ الف، ج و د
۴ ج و د

۱۵ کدام گزاره‌ها درباره نظریه مک‌کلند درست است؟ الف) نیازها اکتسابی و وابسته به فرهنگ‌اند و می‌توان آنها را آموزش داد. ب) کسی که نیاز تعلق قوی دارد ممکن است مانع تضاد سازنده در سازمان شود. ج) ایده‌های او با فنون روان‌شناسی تصویری شکل گرفت. د) در هر زمان هر سه نیاز به یک اندازه بر رفتار غالب‌اند.

- ۱ الف و ب
۲ الف، ب و ج
۳ ب، ج و د
۴ الف و د

۱۶ کارشناسی کارهای دشوار و پیچیده را با رغبت می‌پذیرد، مدام می‌خواهد بداند عملکردش در قیاس با معیار چگونه بوده و از کار تکراری و آسان دلزده می‌شود. نیاز غالب او از نظر مک‌کلند کدام است؟

- ۱ قدرت
۲ تعلق
۳ رشد
۴ موفقیت

مبحث: نظریه دو عاملی هرزبرگ ص ۶۴

۱۷ در نظریه هرزبرگ، «حقوق و دستمزد» و «شرایط فیزیکی کار» به ترتیب جزو کدام عوامل‌اند؟

- ۱ انگیزاننده - بهداشتی
۲ بهداشتی - انگیزاننده
۳ انگیزاننده - انگیزاننده
۴ بهداشتی - بهداشتی

۱۸ در نظریه هرزبرگ، «پیشرفت در کار»، «نیاز به نوشیدن آب» و «کسب موفقیت» به ترتیب جزو کدام دسته‌اند؟

- ۱ انگیزاننده - انگیزاننده - نگهدارنده
۲ نگهدارنده - نگهدارنده - انگیزاننده
۳ انگیزاننده - نگهدارنده - انگیزاننده
۴ انگیزاننده - نگهدارنده - نگهدارنده

۱۹ در نظریه هرزبرگ، نقطه مقابل «رضایت شغلی» کدام است؟

- ۱ نارضایتی
۲ عدم نارضایتی
۳ کاهش عوامل بهداشتی
۴ عدم رضایت

۲۰ در مقایسه نظریه مزلو و هرزبرگ، کدام گزاره‌ها درست است؟ الف) نیازهای جسمانی، ایمنی و اجتماعی در شمار عوامل حافظ وضع موجودند. ب) نیاز به احترام فقط در شمار انگیزاننده‌هاست. ج) خودشکوفایی با کسب موفقیت و شایستگی هم‌تراز است. د) مدیران و متخصصان را بیشتر نیازهای سطح پایین برمی‌انگیزد.

- ۱ الف و ج
۲ الف، ب و ج
۳ ج و د
۴ الف و د





۲۱ کدام موارد از انتقادهای نظریه هرزبرگ است؟ الف) رابطه انگیزش و رضایت را معین نمی کند. ب) نمونه آغازین آن نماینده همه کارکنان نیست. ج) تفاوت های فردی را در نظر نمی گیرد. د) کمیت عملکرد را می بیند و کیفیت را نادیده می گیرد.

- ۱ الف و ب ۲ الف، ب و ج ۳ ب، ج و د ۴ همه موارد

مبحث: نظریه X و Y مک گرگور ص ۶۵

۲۲ کدام مورد به ترتیب ویژگی سبک مدیریت بر پایه نظریه X و نظریه Y است؟

- ۱ توقع نتایج بلندمدت - توقع نتایج کوتاه مدت
۲ استفاده از مشوق های خارجی - سازوکارهای کنترل درونی
۳ کارمندمداری و نقش حمایتی - تأکید بر ارزیابی نتایج
۴ توسعه منابع و ظرفیت - رفع تضاد منافع افراد

۲۳ کدام مجموعه همگی از ویژگی های سبک مدیریت بر پایه نظریه X است؟

- ۱ تمرکز، ارزیابی نتایج، مشوق خارجی
۲ عدم تمرکز، کنترل منابع، نتایج کوتاه مدت
۳ تمرکز، کنترل منابع، مشوق خارجی
۴ تمرکز، کنترل درونی، نتایج کوتاه مدت

۲۴ در سبک مدیریت بر پایه نظریه Y، مدیر به دنبال نتایج است، از مشوق های بهره می گیرد و تأکید اصلی اش بر است.

- ۱ بلندمدت - خارجی - ارزیابی نتایج
۲ کوتاه مدت - درونی - کنترل منابع
۳ کوتاه مدت - خارجی - کنترل منابع
۴ بلندمدت - درونی - ارزیابی نتایج

۲۵ مدیری معتقد است بیشتر کارکنان فقط با پاداش مادی و نظارت دقیق کار می کنند و قدرت خلاقیت تنها در عده ای اندک هست. از نظر مک گرگور، نگرش او کدام است و چه نیازهایی را بر رفتار حاکم می داند؟

- ۱ X؛ نیازهای رده بالا
۲ Y؛ نیازهای رده پایین
۳ X؛ نیازهای رده پایین
۴ Y؛ نیازهای رده بالا

مبحث: نظریه تقویت و اصلاح رفتار ص ۶۵

۲۶ در کدام سازوکار، فرد به جای دریافت پاداش در برابر رفتار دلخواه، فرصت می یابد از پیامدی ناخوشایند دوری کند؟

- ۱ تقویت منفی ۲ تنبیه ۳ خاموشی ۴ تقویت مثبت

۲۷ اگر پاداشی را که پیش تر در برابر یک رفتار داده می شد و آن را تقویت می کرد قطع کنیم، از کدام سازوکار استفاده کرده ایم؟

- ۱ تنبیه ۲ پرهیز ۳ تقویت منفی ۴ خاموشی

۲۸ از نظر اسکینر بهترین رهیافت در انگیزش کدام است؟

- ۱ تقویت مثبت همراه با تقویت منفی
۲ تقویت منفی همراه با چشم پوشی
۳ تقویت مثبت همراه با چشم پوشی
۴ تقویت مثبت همراه با تنبیه

۲۹ «حقوق ماهانه کارمندان دفتری یک بانک» و «مزد کارگر صحافی به ازای هر جلد صحافی شده» به ترتیب کدام برنامه زمان بندی تقویت است؟

- ۱ فواصل متغیر - نرخ ثابت
۲ فواصل ثابت - نرخ متغیر
۳ نرخ ثابت - فواصل ثابت
۴ فواصل ثابت - نرخ ثابت

۳۰ کدام گزاره ها درست است؟ الف) برای تشویق یادگیری سریع از تقویت با نرخ ثابت استفاده می شود. ب) برای حفظ رفتار در بلندمدت، تقویت با نرخ متغیر به کار می رود. ج) تقویت منفی همان تنبیه با شدت کمتر است. د) نظریه تقویت رفتارهای واکنشی (غیرارادی) را بررسی می کند.

- ۱ الف و ب ۲ الف، ب و ج ۳ ب و د ۴ الف و د





۳۱ کدام موارد از انتقادهای نظریه تقویت و اصلاح رفتار است؟ الف) نقش انگیزه‌های درونی را نادیده می‌گیرد. ب) هنجارها و پویایی گروه را در نظر نمی‌گیرد. ج) رفتارهای ارادی مفید را از رفتارهای مضر جدا نمی‌کند. د) تغییرهای موقت است و تقویت مستمر می‌خواهد.

۱ الف، ب و د ۲ الف و ج ۳ ب، ج و د ۴ ج و د

۳۲ کارمندی که این ماه چند بار دیر آمده، از فهرست دریافت کارانه حذف می‌شود و از آن پس دیرآمدن‌هایش کم می‌شود. مدیر از کدام سازوکار استفاده کرده است؟

۱ خاموشی ۲ تقویت منفی ۳ تنبیه ۴ تقویت مثبت

مبحث: نظریه‌های انتظار و برابری ص ۶۶

۳۳ بر پایه نظریه انتظار، انگیزه یک رفتار زیر اثر کدام موارد است؟ الف) انتظار فرد از نتایج آن رفتار ب) جذابیت نتایج در ارضای نیازهای فرد ج) اعتقاد به امکان‌پذیری تحقق نتیجه د) مقایسه نسبت دریافتی به آورده خود با دیگران

۱ الف، ب و ج ۲ الف و ب ۳ ب، ج و د ۴ همه موارد

۳۴ وقتی از فردی می‌پرسیم یک نتیجه را تا چه حد می‌خواهد، کدام جزء نظریه انتظار را می‌سنجیم؟

۱ انتظار تلاش - عملکرد ۲ جذابیت (ارزش) ۳ امکان‌پذیری عملکرد - پاداش ۴ میزان تلاش

۳۵ در نظریه انتظار، انتظار کارمندی ۰/۸ است. برای دو نتیجه کار، امکان‌پذیری و جذابیت به ترتیب ۰/۵ و ۱۰ (ارتقا) و ۰/۲۵ و ۸ (پاداش نقدی) است. میزان تلاش او چقدر است؟

۱ ۴ ۲ ۵/۶ ۳ ۷ ۴ ۷/۸

۳۶ در نظریه انتظار، «عملکرد» و «رضایت» به ترتیب تابع کدام عوامل‌اند؟

۱ توانایی و انگیزش - نتایج کسب‌شده و احساس عدالت ۲ توانایی و انگیزش - انتظار و جذابیت ۳ انتظار و جذابیت - نتایج کسب‌شده و احساس عدالت ۴ تلاش و رضایت - توانایی و پاداش

۳۷ کدام مورد نمونه پاداش بیرونی است؟

۱ چالشی بودن کار ۲ پیشرفت علمی حین انجام کار ۳ احساس هویت از انجام کار ۴ موقعیت شغلی

۳۸ کارشناسی درمانی‌یابد همکاری با همان سابقه و حجم کار حقوق بیشتری می‌گیرد. پس از چند هفته با خود می‌گوید «من هم این اواخر چندان پرکار نبوده‌ام» و آرام می‌گیرد. این واکنش در نظریه برابری کدام است؟

۱ کاستن از آورده‌ها ۲ ارزیابی دوباره شناختی ۳ تغییر فرد مورد مقایسه ۴ ترک میدان

۳۹ کدام گزاره‌ها درباره نظریه برابری درست است؟ الف) هم کمتر گرفتن و هم بیشتر گرفتن از دیگران به احساس بی‌عدالتی می‌انجامد. ب) انتقاد اصلی به آن، نداشتن رهنمود مشخص برای برقراری عدالت است. ج) اگر خواسته‌ها برآورده نشود، افراد معمولاً ملایم‌ترین واکنش را برمی‌گزینند. د) افراد نمی‌پذیرند که همکار توانمندتر دریافتی بیشتری داشته باشد.

۱ الف، ب و ج ۲ ب و د ۳ الف و ب ۴ ج و د

مبحث: نظریه هدف‌گذاری و انگیزش مدیران ص ۶۸

۴۰ در نظریه هدف‌گذاری، «وضوح هدف»، «بازخور» و «میزان پایداری» به ترتیب جزو کدام دسته عوامل‌اند؟

۱ چالش‌برانگیز - تعدیل‌کننده - میانجی ۲ تعدیل‌کننده - میانجی - چالش‌برانگیز ۳ چالش‌برانگیز - میانجی - تعدیل‌کننده ۴ میانجی - تعدیل‌کننده - چالش‌برانگیز





۴۱ سرپرستی به جای «تا جایی که می‌توانید قرارداد ببندید»، برای هر کارشناس «بسیست قرارداد در ماه» تعیین می‌کند و هر هفته پیشرفت هر کس را به او اطلاع می‌دهد. از نظر هدف‌گذاری، کدام تحلیل درست است؟

- ۱ هدف کمی اثری کمتر از توصیه به حداکثر تلاش دارد
- ۲ بازخور عامل میانجی است و فقط سرعت رسیدن به هدف را تعیین می‌کند
- ۳ هدف معین فقط وقتی اثر دارد که با نیازهای فرد هم‌خوان باشد
- ۴ هدف مشخص و بازخور هر دو عملکرد را بهتر می‌کنند

۴۲ کدام گزاره‌ها درباره نظریه هدف‌گذاری درست است؟ الف) صرف‌نظر از نیازها و باورها، محیط در تعیین هدف و هدایت عملکرد نقش مهمی دارد. ب) صاحبان هدف معمولی بهتر از صاحبان هدف چالشی کار می‌کنند. ج) از انتقادهای آن، توجه به کمیت عملکرد و غفلت از کیفیت است. د) از انتقادهای آن، نادیده گرفتن هنجارهای گروهی است.

- ۱ الف، ب و ج
- ۲ ب و د
- ۳ ج و د
- ۴ الف و ج

bzhik.ir

۴۳ انگیزش مدیران بیشتر زیر اثر کدام مجموعه از عوامل است؟

- ۱ کار چالشی، مقام، تمایل به رهبری، رقابت و پول
- ۲ امنیت شغلی، شرایط کار، روابط با همکاران و پول
- ۳ کار چالشی، امنیت شغلی، نظارت دقیق و مقام
- ۴ رقابت، خط‌مشی سازمان، شرایط کار و پول

۴۴ کارکنانی با نیازهای سطح پایین در شغل‌های غنی و توسعه‌یافته یک سازمان انعطاف‌پذیر و انسانی گمارده شده‌اند. طبق الگوی اقتضایی انگیزش، پیامد محتمل کدام است؟

- ۱ توافق فرد، شغل و سازمان و رضایت بالا
- ۲ رضایت از شغل و نارضایتی از کنترل‌های سازمان
- ۳ رضایت از سازمان و تلاش برای تغییر شغل
- ۴ ناهمپایی با انتظارات شغل و سازمان و عملکرد پایین

bzhik.ir





۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۳	۳	۲	۲	۳	۳	۲	۴	۱	۲	۱	۳	۲	۱
۲۸	۲۷	۲۶	۲۵	۲۴	۲۳	۲۲	۲۱	۲۰	۱۹	۱۸	۱۷	۱۶	۱۵
۳	۴	۱	۳	۴	۳	۲	۲	۱	۴	۳	۴	۴	۲
۴۲	۴۱	۴۰	۳۹	۳۸	۳۷	۳۶	۳۵	۳۴	۳۳	۳۲	۳۱	۳۰	۲۹
۴	۴	۱	۳	۲	۴	۱	۲	۲	۱	۳	۱	۱	۴
												۴۴	۴۳
												۴	۱

۱ گزینه ۱ صحیح است. انگیزه را همان نیاز، خواسته، تمایل یا نیروی درونی می دانند که فرد را به کار راغب می کند، و برخی آن را باعث و علت رفتار می شمارند. فعالیت، پیامد انگیزه است نه خود آن. **درسنامه: ص ۶۲**

۲ گزینه ۲ صحیح است. رفتار از انگیزه آغاز می شود و به سوی هدف می رود؛ پس دو عامل شکل دهنده آن انگیزه و هدف است. ب نادرست است، چون انتظار مفهوم نظریه وروم است. د نادرست است، چون همه رفتارهای انسان هدفدار است. **درسنامه: ص ۶۲**

۳ گزینه ۳ صحیح است. نیازهای اولیه (زیستی، غریزی) از فیزیولوژی حیات می آیند، همگانی و آموزش ناپذیرند و یکسان عمل می کنند. ج نادرست است: نیازهای ثانویه به شدت به تجربه شخصی وابسته اند و اغلب از آگاهی پنهان اند. **درسنامه: ص ۶۲**

۴ گزینه ۱ صحیح است. نظریه های فرایندی چگونگی ایجاد، تقویت، هدایت و حفظ انگیزه را شرح می دهند: تقویت، انتظار، برابری و هدف گذاری. مک کلند، آلدرفر و هرزبرگ به عوامل و نیازها می پردازند و محتوایی اند. **درسنامه: ص ۶۲**

۵ گزینه ۲ صحیح است. انگیزش موفقیت همان نظریه نیازهای مک کلند است و مانند X و Y مک گریگور به عوامل انگیزش می پردازد، پس محتوایی است. هدف گذاری سازوکار برانگیختن را توضیح می دهد و فرایندی است. **درسنامه: ص ۶۲**

۶ گزینه ۱ صحیح است. پنج سطح اصلی به ترتیب جسمانی، ایمنی، تعلق و محبت، احترام و خودشکوفایی است و مزلو دو نیاز دانستن و فهمیدن و سپس زیبایی شناختی را بر آنها افزوده است. خودشکوفایی سطح پنجم است، نه آخرین سطح، و تعلق پیش از احترام می آید. **درسنامه: ص ۶۳**

۷ گزینه ۴ صحیح است. در نظریه مزلو با ارضای نسبی هر سطح، نیاز سطح بالاتر مطرح می شود و نیاز ارضاشده دیگر بر نمی انگیزد؛ این همان اصل ارضا و پیشرفت است. اصل ویژه ERG ناکامی - بازگشت است. **درسنامه: ص ۶۳**

۸ گزینه ۲ صحیح است. نیاز احترام دو بعد دارد: بعد درونی شامل اعتماد، آزادی و خودمختاری و رضایت از خود، و بعد بیرونی شامل اعتبار، شهرت و قدرت. خودشکوفایی بالفعل کردن استعدادهای نهفته است. **درسنامه: ص ۶۳**

۹ گزینه ۳ صحیح است. پویاتر بودن ساختار نیازها و روشن نبودن مقدار ارضای لازم از انتقادات و مقدم بودن احترام بر محبت در برخی افراد از استثنای خود مزلوست. ب نادرست است، چون در این نظریه نیاز جسمانی پایه است و ایمنی پس از آن می آید. **درسنامه: ص ۶۳**

۱۰ گزینه ۳ صحیح است. گریوز مراحل زندگی را هم خوان با سلسله مراتب نیازها می داند و گذر به مرحله بعد را مستلزم تحول بنیادی، درونی یا بیرونی؛ هجرت از محیط آلوده نمونه تحول بیرونی است. ناکامی - بازگشت اصل آلدرفر و آموختنی بودن نیازها دیدگاه مک کلند است. **درسنامه: ص ۶۳**

۱۱ گزینه ۲ صحیح است. میل به کنجکاو و شناخت محیط نیاز دانستن و فهمیدن است؛ بالفعل کردن استعدادهای نهفته و خلاقیت، خودشکوفایی؛ و میل به نظم و زیبایی، نیاز زیبایی شناختی. احترام به اعتماد، اعتبار و شهرت مربوط است. **درسنامه: ص ۶۳**

۱۲ گزینه ۲ صحیح است. آلدرفر نیازهای جسمانی و ایمنی مزلو را زیستی (بقا)، نیاز اجتماعی را تعلق و احترام و خودشکوفایی را رشد می نامد. موفقیت، تعلق و قدرت سه نیاز مک کلند است. **درسنامه: ص ۶۳**

۱۳ گزینه ۳ صحیح است. در ERG اگر فرد در ارضای نیاز سطح بالا پیوسته ناکام بماند، نیاز سطح پایین تر دوباره انگیزاننده اصلی می شود. مزلو فقط حرکت رو به بالا (ارضا - پیشرفت) را می پذیرد. **درسنامه: ص ۶۳**

۱۴ گزینه ۳ صحیح است. سه تفاوت ERG با مزلو: سه دسته نیاز، افزودن اصل ناکامی - بازگشت و فعال بودن هم زمان چند نیاز. ب نادرست است، چون حرکت رو به بالا با ارضای نیاز در ERG هم هست و بازگشت فقط به حالت ناکامی افزوده شده است. **درسنامه: ص ۶۳**

۱۵ گزینه ۲ صحیح است. مک کلند نیازها را آموختنی و برآمده از تعامل با محیط می داند و دارندگان نیاز تعلق قوی از تضاد پرهیز می کنند. د نادرست است: همه سه نیاز را دارند، ولی در هر زمان یکی بر بقیه غالب است. **درسنامه: ص ۶۴**





- ۱۶ گزینه ۴ صحیح است.** نیاز موفقیت (توفیق طلبی) میل به بهتر انجام دادن کار در قیاس با یک معیار است و دارنده آن به تسلط بر کار پیچیده و بازخورد عملکرد خود علاقه دارد. «رشد» دسته ای در ERG آلدرفر است، نه نیاز مک کلند. **درسنامه: ص ۶۴**
- ۱۷ گزینه ۴ صحیح است.** حقوق و شرایط کار از زمینه و بیرون شغل اند؛ نبودشان نارضایتی می آورد ولی بودنشان انگیزه نمی سازد، پس هر دو عامل بهداشتی (نگهدارنده یا ابقا) هستند. انگیزاننده ها از محتوای کار برمی خیزند. **درسنامه: ص ۶۴**
- ۱۸ گزینه ۳ صحیح است.** پیشرفت و کسب موفقیت از عوامل درونی شغل اند و رضایت و انگیزش می سازند. نیاز به آب مانند تشنگی، اگر ارضا نشود فرد را ناراضی می کند ولی ارضایش انگیزه تازه نمی آورد، پس نگهدارنده است. **درسنامه: ص ۶۴**
- ۱۹ گزینه ۴ صحیح است.** هرزبرگ رضایت و نارضایتی را دو پیوستار جدا می داند: مقابل رضایت، عدم رضایت است و مقابل نارضایتی، عدم نارضایتی. پس رفع نارضایتی با تأمین عوامل بهداشتی، به خودی خود رضایت نمی آورد. **درسنامه: ص ۶۴**
- ۲۰ گزینه ۱ صحیح است.** سه سطح نخست مزلو و بخشی از احترام بهداشتی اند و خودشکوفایی و بخش دیگر احترام انگیزاننده؛ پس ب نادرست است، چون احترام در هر دو دسته جا دارد. د نادرست است: به نظر هرزبرگ مدیران و متخصصان را فقط نیازهای سطح بالا برمی انگیزد. **درسنامه: ص ۶۴**
- ۲۱ گزینه ۲ صحیح است.** نمونه آغازین هرزبرگ حسابداران و مهندسان بودند و نظریه او تفاوت های فردی و رابطه انگیزش با رضایت را روشن نمی کند. د انتقاد وارد بر نظریه هدف گذاری است. **درسنامه: ص ۶۴**
- ۲۲ گزینه ۲ صحیح است.** سبک X بر مشوق خارجی و کنترل توسط دیگران تکیه دارد و سبک Y بر مشوق های درونی شغل و خودکنترلی. نتایج بلندمدت، کارنمدمداری و توسعه منابع ویژگی Y و نتایج کوتاه مدت و رفع تضاد منافع ویژگی X است. **درسنامه: ص ۶۵**
- ۲۳ گزینه ۳ صحیح است.** مدیر X تصمیم گیری را متمرکز می کند، بر کنترل منابع و استفاده صرف از امکانات موجود تکیه دارد و از مشوق خارجی و کنترل توسط دیگران بهره می گیرد. ارزیابی نتایج، عدم تمرکز و کنترل درونی ویژگی سبک Y است. **درسنامه: ص ۶۵**
- ۲۴ گزینه ۴ صحیح است.** مدیر Y نتایج بلندمدت می خواهد، از مشوق های درونی شغل استفاده می کند و بر ارزیابی نتایج و توسعه منابع تأکید دارد. مشوق خارجی، کنترل منابع و نتایج کوتاه مدت به سبک X تعلق دارد. **درسنامه: ص ۶۵**
- ۲۵ گزینه ۳ صحیح است.** اتکا به مشوق مادی، کنترل دقیق و محدود دانستن خلاقیت، مفروضات X است و این نگرش انسان را زیر فرمان نیازهای رده پایین می بیند. در Y خلاقیت میان همه پخش است و نیازهای رده بالا حاکم اند. **درسنامه: ص ۶۵**
- ۲۶ گزینه ۱ صحیح است.** تقویت منفی (پرهیز) با حذف یا دور ماندن از وضعی ناخوشایند، تکرار رفتار را بیشتر می کند. تنبیه و خاموشی رفتار را کاهش می دهند و تقویت مثبت با افزودن پیامد خوشایند عمل می کند. **درسنامه: ص ۶۵**
- ۲۷ گزینه ۴ صحیح است.** خاموشی یا چشم پوشی یعنی قطع تقویتی که قبلاً داده می شد؛ با آن، رفتاری که پیش تر تشویق می شد کم کم کاهش می یابد یا حذف می شود. پرهیز همان تقویت منفی است و رفتار را افزایش می دهد. **درسنامه: ص ۶۵**
- ۲۸ گزینه ۳ صحیح است.** اسکینر پیشنهاد می کند به رفتار مطلوب پاداش داده و رفتار نامطلوب نادیده گرفته شود، چون تنبیه خصومت و رنجش می آورد و فقط می گوید چه کاری نباید کرد، نه آنچه باید کرد. **درسنامه: ص ۶۶**
- ۲۹ گزینه ۴ صحیح است.** حقوق ماهانه پس از گذشت زمانی معین پرداخت می شود، پس برنامه فواصل ثابت است. مزد به ازای هر جلد به شمار معین تکرار رفتار بستگی دارد، پس نرخ ثابت است. **درسنامه: ص ۶۶**
- ۳۰ گزینه ۱ صحیح است.** نرخ ثابت برای یادگیری سریع و نرخ متغیر برای حفظ بلندمدت رفتار است. ج نادرست است: تقویت منفی تکرار رفتار را بیشتر و تنبیه کمتر می کند. د نادرست است: موضوع نظریه تقویت رفتار کنشی (ارادی) است. **درسنامه: ص ۶۶**
- ۳۱ گزینه ۱ صحیح است.** نادیده گرفتن انگیزه های درونی، پویایی های شناختی و هنجارهای گروه و موقت بودن تغییر رفتار از انتقادهای این نظریه است. ج نادرست است، چون نظریه تقویت درست بر جدا کردن رفتار ارادی مفید از مضر بنا شده است. **درسنامه: ص ۶۶**
- ۳۲ گزینه ۳ صحیح است.** تنبیه رفتار نامطلوب را با افزودن پیامد ناخوشایند یا حذف پیامدی خوشایند، مثل کارانه، کاهش می دهد. خاموشی یعنی قطع تقویتی که پیش تر به همان رفتار داده می شد؛ کارانه پاداش دیرآمدن نبوده است. **درسنامه: ص ۶۵**
- ۳۳ گزینه ۱ صحیح است.** وروم انگیزه را حاصل انتظار از نتایج، جذابیت آنها و باور به امکان پذیری تحقق نتیجه می داند؛ یعنی تلاش، عملکرد و نتیجه سه جزء مدل اند. د مفهوم نظریه برابری آدامز است. **درسنامه: ص ۶۶**
- ۳۴ گزینه ۲ صحیح است.** جذابیت به شدت نیازی اشاره دارد که نتیجه برآورده می کند؛ پس اندازه خواستن یک نتیجه همین جزء است. انتظار و امکان پذیری دو باور درباره پیوند تلاش با عملکرد و عملکرد با نتیجه اند. **درسنامه: ص ۶۶**
- ۳۵ گزینه ۲ صحیح است.** برای هر نتیجه امکان پذیری در جذابیت ضرب می شود: $۵ = ۱۰ \times ۰/۵$ و $۲ = ۸ \times ۰/۲۵$ ؛ جمع آنها ۷ است و ضرب در انتظار $۰/۸$ میزان تلاش را می دهد. عدد ۷ حاصل فراموش کردن ضرب در انتظار است. **درسنامه: ص ۶۷**





پایان نمونه رایگان

بقیه اش در فایل کامل است

در این نمونه ۷ صفحه از ۱۲۶ صفحه را دیدید.

۲

آزمون جامع

۷

فصل درسنامه فشرده

۳۲۸

تست با پاسخ تشریحی

۱۲۶

صفحه

فایل کامل، فصل به فصل

فصل	عنوان	تست آخر فصل	از صفحه
۱	مبانی رفتار سازمانی، نگرش و شخصیت	۳۷	۴
۲	ادراک، تصمیم‌گیری فردی و یادگیری	۳۵	۱۸
۳	تحلیل مراوده‌ای، گروه و تیم	۴۰	۳۲
۴	رهبری	۴۳	۴۶
۵	انگیزش	۴۴	۶۲
۶	ارتباطات، تعارض و مذاکره	۴۳	۷۸
۷	قدرت و سیاست، فرهنگ سازمانی و تغییر	۴۶	۹۵
جمع		۲۸۸	

✓ هر فصل: درسنامه فشرده با برچسب اولویت مطالعه، جدول مقایسه نظریه‌ها، کادر «چکیده کلیدی» و برگه جمع‌بندی یک‌صفحه‌ای.

✓ زیر پاسخ هر تست نوشته شده مطلبش در کدام صفحه درسنامه است.

✓ ۲ آزمون جامع ۲۰ سؤالی با سؤال‌هایی که در تست فصل‌ها نیامده‌اند؛ ویرایش‌های بعدی برای خریداران رایگان است.

دانلود فایل کامل pdf از بژیک

دانلود بسته استخدامی مدیریت رفتار سازمانی - درس، نکته، تست - ۱۴۰۵

bzhik.ir

