

به نام یزدان پاک

بانک تست استعداد تحصیلی



طلایی شدن را تجربه کنید...

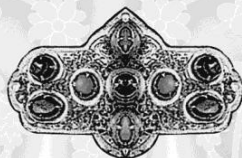
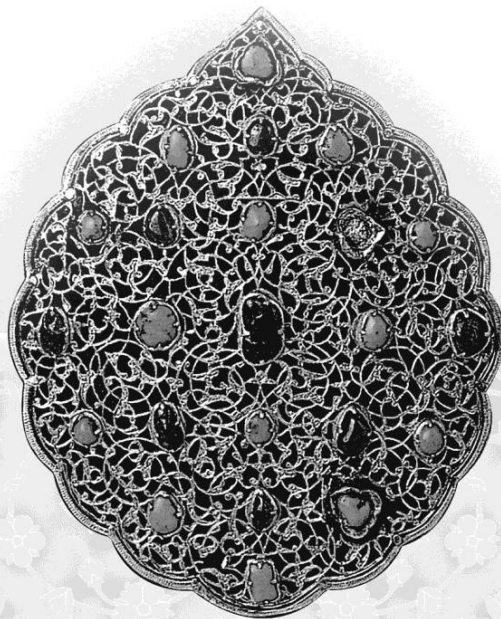
گروه طلایی Ψ کشور

سواره چون که به مقصد رسد پیاده شود

دانشجو در راه تحصیل سوارهای است که مقصد او نیل به نهایت و درک و دریافت مدارج علمی است، دکتری مقصود ما و شما در این زحمت سفر و بذل جوانی و استعداد و هنر است، ضربالمثل آغاز این اشاره از دیرباز برای تلاشگران در تمام عرصهها سرمشق بوده است، لذت و آمال و آرزوی انسان راهرو در رسیدن به مقصد واقعیت می‌یابد، زیبایی و طراوت و دریافت‌ها و دانسته‌ها و اوج‌گیری و افزایش مدارج علمی و پر متون و فنون و جزء و کل رشته موردعلاقه و استعداد شما مسلم و مسلط شدن در مقصد نهایی به دست می‌آید، گاهی چند همراه با ما ورود به مقصد را پراختان میسر می‌سازد، با سال‌ها تجربه دانش و بینش علمی و فرهنگی که در مجموعه حاضر فراهم آمده است، موفقیت خود را تضمین نمایید و در مقصد پیاده شوید و یاریگر جامعه و جهان باشید

علیرضا محمدی

بهار ۹۹



فهرست مطالب

۵	■ مقدمه
۶	■ پیشگفتار
۷	■ فصل اول نوروں و ناقل‌های عصبی
۳۳	■ فصل دوم استدلال منطق
۵۸	■ فصل سوم تحلیلی
۷۲	■ فصل چهارم کمیتی
۸۵	■ فصل پنجم پاسخنامه

مؤسسه آموزش عالی آزاد نگاره با ۱۵ سال سابقه در زمینه برگزاری کلاس‌های کنکور روانشناسی و مشاوره تنها مرکز تخصصی آمادگی کنکور کارشناسی ارشد و دکتری روانشناسی و مشاوره در کشور است. این مؤسسه با بهره‌گیری از اساتید انحصاری و برتر در حوزه کنکور روانشناسی و رتبه‌های برتر سال‌های اخیر اقدام به گردآوری و تألیف جزوات و کتب کمک آموزشی در زمینه کنکور کارشناسی ارشد و دکتری روانشناسی و مشاوره کرده است.

تنوع و حجم زیاد منابع کنکور کارشناسی ارشد و دکتری همواره یکی از دغدغه‌های مهم دانشجویان و داوطلبان کنکور بوده است. از این رو، بر آن شدیم مجموعه‌ای کامل از جزوات آموزشی را گردآوری کنیم که برگرفته از مطالب مهم و نکات کلیدی منابع اصلی کنکور باشند. این مجموعه براساس آخرین تغییرات منابع کنکور دکتری روانشناسی بوده و با پوشش دهی مطالب از تمام منابع اصلی، مطالب را به صورت منسجم و طبقه‌بندی‌شده در اختیار داوطلبان قرار می‌دهد که علاوه بر صرفه‌جویی در وقت و هزینه به داوطلبان کمک می‌کند به صورت برنامه‌ریزی‌شده و هدفمند پیش بروند که این امر مانع از سردرگمی آن‌ها در منابع مختلف می‌شود.

این مجموعه علاوه بر جزوات آموزشی شامل کتاب‌های تست تألیفی برای هر درس، کتاب تست کنکور دکتری سال‌های اخیر و فلش کارت‌های آموزشی است که در یادآوری و مرور مطالب کمک شایانی به داوطلبان می‌کند. این مجموعه به صورتی گردآوری شده که علاوه بر داوطلبان کنکور دکتری روانشناسی، دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری روانشناسی نیز می‌توانند برای امتحانات کلاسی خود از آن استفاده کنند؛ همچنین داوطلبان کنکور کارشناسی ارشد نیز می‌توانند از جزوات دروسی که در کنکور کارشناسی ارشد و دکتری مشترک است بهره ببرند.

این مجموعه براساس سرفصل‌های اصلی هر درس تدوین شده و بیش از ۸۰ درصد مطالب مهم و کلیدی هر درس را پوشش می‌دهد که داوطلبان را از مطالعه سایر کتب بی‌نیاز می‌کند.

مهم‌ترین تفاوت این جزوات با سایر کتب کمک آموزشی و خصوصیات برجسته آن‌ها عبارتند از:

۱. گردآوری و تألیف جزوات توسط اساتید انحصاری مؤسسه
۲. مباحث منسجم و طبقه‌بندی‌شده مطابق با سرفصل‌های منابع اصلی
۳. ارائه مطالب مطابق با آخرین تغییرات کنکور دکتری
۴. ارائه جزوات آموزشی، تست‌های تألیفی، تست‌های کنکور سال‌های اخیر و فلش کارت‌های آموزشی در یک مجموعه



آسیب‌شناسی روانی که به روانشناسی مرضی و روانشناسی ناپهنجاری نیز معروف است شاخه‌ای از روانشناسی است که به بررسی اختلالات روانی، معیارهای تشخیصی، تبیین و سبب‌شناسی، نظریه‌های مرتبط با اختلالات و رویکردهای درمانی می‌پردازد. درس آسیب‌شناسی روانی در گرایش‌های مختلف روانشناسی همواره یکی از دروس مهم محسوب می‌شود که دانشجویان و داوطلبان کنکور کارشناسی ارشد و دکتری روانشناسی همواره با آن سروکار دارند. درس آسیب‌شناسی روانی از ابتدا در کنکور مقطع دکتری روانشناسی به عنوان یکی از دروس تخصصی وجود داشته است و سؤالات این درس از منابع مختلفی طرح شده است از جمله کتاب خلاصه روانپزشکی کاپلان ترجمه رضایی، آسیب‌شناسی روانی هالچین ترجمه سیدمحمدی، آسیب‌شناسی روانی بارلو ترجمه فیروزبخت، آسیب‌شناسی روانی دکتر گنجی، روانشناسی مرضی کودک دادستان، روانشناسی بالینی کودک دکتر منصور، روانشناسی مرضی کودک ساراسون، آسیب‌شناسی روانی سلینگمن ترجمه سیدمحمدی، آسیب‌شناسی روانی باچر ترجمه سیدمحمدی و آسیب‌شناسی روانی دیویسون ترجمه دکتر دهستانی.

یکی از دغدغه‌های مهم داوطلبان در این درس تعدد و پراکندگی منابعی است که در سال‌های اخیر مورد توجه طراحان سؤال بوده است و امکان مطالعه همه آنها در مدت زمانی کوتاه وجود ندارد. با وجود اینکه برخی مطالب آسیب‌شناسی روانی در منابع مختلف مشترک است، اما برخی مطالب تنها در برخی کتب منبع این درس آمده است؛ از این رو برای کسب یک رتبه مطلوب نمیتوان تنها به یک یا دو منبع از این درس اکتفا کرد؛ در نتیجه بر آن شدیم با همکاری اساتید انحصاری مؤسسه و گروهی از رتبه‌های برتر کنکور سالهای اخیر یک جزوه آموزشی جامع در این درس گردآوری کنیم، به طوریکه داوطلبان تمام مطالب مهم و نکات کلیدی این درس را در یک کتاب واحد در اختیار داشته باشند که آنها را از مطالعه منابع مختلف این درس بی‌نیاز می‌کند.

کتاب حاضر به منظور آماده‌سازی داوطلبان جهت شرکت در آزمونهای کنکور کارشناسی ارشد و دکتری روانشناسی تألیف و گردآوری شده است که مطالب مهم و نکات کلیدی را از منابع اصلی درس آسیب‌شناسی روانی در کنکور کارشناسی ارشد و دکتری روانشناسی پوشش می‌دهد. مطالب مهم و پرتکرار که در کنکور سال‌های اخیر مورد توجه طراحان سؤالات کنکور بوده است به صورت منسجم و طبقه‌بندی شده و مطابق با سرفصل‌های منابع اصلی در این جزوه آموزشی گردآوری شده است که با پوشش‌دهی بیش از ۸۰

درصد از مطالب مهم منابع اصلی مانع از سردرگمی داوطلبان در منابع حجیم و متعدد شده و آنها را از مطالعه سایر کتب کمک آموزشی و منابع اصلی بی‌نیاز می‌کند. علاوه بر داوطلبان کنکور دکتری، داوطلبان کنکور کارشناسی ارشد و نیز دانشجویان روانشناسی در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری نیز می‌توانند برای امتحانات کلاسی خود از کتاب حاضر بهره ببرند.



فصل اول

درک مطلب

پرسش‌های «درک مطلب» آزمون سراسری سال ۹۳

متن ۱

در بین دهه ۱۹۶۰ الی ۱۹۷۰ استراتژی توسعه اقتصادی در ایالات متحده، ایجاد مشوق توسط دولت‌های محلی برای منطقه مربوطه بوده است. اجرای این استراتژی در عمل مشکلاتی را برای دولت‌های محلی دیگر به وجود می‌آورد؛ چرا که با ایجاد مشوق‌های مذکور توسط یک دولت محلی، بسیاری از تجهیزات و عوامل تولید به منطقه جدید منتقل می‌گردیدند. در نتیجه پیروزی یک شهر یا منطقه می‌توانست منجر به ایجاد مشکلات جدی برای شهر یا منطقه دیگر گردد. در دهه ۱۹۸۰، استراتژی فوق با استراتژی «توسعه فن‌آوری‌های پیشرفته» که در آن دولت‌های محلی برای جذب شرکت‌های تازه تأسیس که در حوزه دانش و فن‌آوری رقابت می‌نمودند، تغییر یافت. با وجود اینکه رویکرد این استراتژی نسبت به استراتژی قبلی رجحان داشت، لکن این استراتژی نیز دارای نقایص مختص به خود بود، به نحوی که از طرفی شرکت‌های صاحب فن‌آوری پیشرفته تنها بخشی از نیروی کار تولید که از آموزش‌های تخصصی و ویژه برخوردار بودند را جذب نموده و از طرفی دیگر تعداد این شرکت‌ها آن قدر نبود که بتوانند تمام مناطق را تحت پوشش قرار دهند. با توجه به مشکلات استراتژی‌های فوق‌الذکر، در سال‌های اخیر، دولت‌های محلی به طور روز افزون به استراتژی سومی موسوم به «استراتژی تشویق کسب و کارهای کوچک» پی برده‌اند. در این استراتژی شرکت‌های کوچکی که معمولاً در خانه‌ها شکل گرفته و رشد خود را آغاز می‌نمایند، توسط کارآفرینان محلی و با استفاده از منابعی که در اکثر نقاط مختلف یافت می‌شود، تأسیس می‌گردند. در نتیجه کارآفرینان بومی با توجه به مزایای رقابتی و ارتباطات و ریشه‌هایی که در جامعه خود دارند به ندرت توسط دولت‌های محلی دیگر و از طریق مشوق‌های مالیاتی و سایر امتیازات جذب می‌گردند. بنابراین صنایع و نیروهای کاری متخصص، در سرزمین اصلی خود حفظ گردیده و این امر موجب ایجاد محیطی می‌گردد که در آن علاوه بر توسعه تولیدات، کارآفرینی و اشتغال‌زایی تشویق می‌گردد. در نتیجه با اجرای این استراتژی ضمن جلوگیری از اینکه موفقیت یک منطقه موجب بروز مشکلات جدی برای منطقه دیگر گردد، منافع کلی کشور نیز که جلوگیری از اتلاف منابع و توسعه هماهنگ و همه‌جانبه صنعت در کلیه مناطق می‌باشد، تأمین می‌گردد.

۱. کدام یک از موارد ذیل به ضعف عمده استراتژی اتخاذ شده در دهه ۱۹۶۰ الی ۱۹۷۰ اشاره می‌نماید؟

- ۱) عدم حمایت دولت مرکزی از دولت‌های محلی در اجرای این استراتژی
- ۲) عدم توانایی در جذب سرمایه‌گذاران خارجی توسط دولت‌های محلی
- ۳) ایجاد فضای رقابت نامناسب بین دولت‌های محلی
- ۴) توسعه همه‌جانبه صنایع در تمامی مناطق

۲. یکی از مشکلات اصلی استراتژی اتخاذ شده در دهه ۱۹۸۰ چه بوده است؟

- ۱) صنایع تولیدی بیشتر کارکنان خلاق خود را به دلیل جذب این افراد توسط شرکت‌های کوچک کارآفرین از دست داده‌اند.
- ۲) صنایع صاحب فن‌آوری‌های پیشرفته کارگرانی را به خدمت می‌گرفتند که هیچگونه مهارت خاصی نداشتند.
- ۳) صنایع دارای فن‌آوری‌های پیشرفته قادر به جذب سهم قابل توجهی از نیروهای کار نبودند.
- ۴) صنایع تولیدی به شدت در امور شرکت‌های کارآفرین اختلال ایجاد می‌کردند.

۳. متن مذکور به کدام یک از موارد ذیل در مورد کارآفرینان محلی اشاره نمی‌نماید؟

- ۱) کارآفرینان مذکور در منطقه خود حفظ می‌گردند.
- ۲) کارآفرینان مذکور، مشوق ایجاد محیط کارآفرینی هستند.
- ۳) کارآفرینان مذکور، شرکت‌ها و مؤسسات خود را در مناطق بومی خود ایجاد می‌نمایند.
- ۴) کارآفرینان مذکور، برای جذب سرمایه‌گذاران خارج از منطقه خود تلاش می‌نمایند.

۴. با توجه به متن مذکور، تأکید اصلی دولت مرکزی در استراتژی سوم بر روی کدام یک از موارد ذیل می‌باشد؟

- ۱) دولت‌های محلی
- ۲) رشد مدیران صنایع تولیدی
- ۳) توسعه فن‌آوری‌های پیشرفته
- ۴) توسعه هماهنگ صنایع در کل کشور

متن ۲

با وجود اینکه هیچ نقشه و راهنمایی برای تغییر یک اقتصاد غالباً دولتی به یک اقتصاد آزاد وجود ندارد، تجربه انگلستان از سال ۱۹۷۹ به وضوح یک رویکرد کارا را نشان می‌دهد: یک نوع خصوصی سازی که در آن صنایع تحت تملک دولت به شرکت‌های خصوصی فروخته می‌شوند. تا سال ۱۹۷۹ جمع بدهی‌ها و ضرر و زیان صنایع دولتی چیزی حدود ۱۳ میلیارد دلار در سال بود. با فروش بسیاری از این صنایع، دولت این بدهی‌ها و زیان‌ها را کاهش داد، بیش از ۱۳۴ میلیارد دلار از فروش آن‌ها به دست آورده و اکنون از این شرکت‌های تازه خصوصی شده مالیات نیز دریافت می‌کند. در کنار یک اقتصاد شدیداً بهبود یافته، دولت توانسته ۱۲/۵٪ از بدهی خالص ملی را طی دو سال بازپرداخت کند.

درواقع، خصوصی سازی نه تنها برخی صنایع و اقتصادی را که به سمت فاجعه پیش می‌رفت، نجات داده بلکه سطح عملکرد را در تمامی حوزه‌ها بالا برده است. برای مثال در شرکت‌های «هوایمایی انگلستان» و «گاز انگلستان» بهره‌وری متوسط هر کارمند به میزان ۲۰٪ افزایش داشته است. در «بنادر انگلستان» اختلالات نیروی کاری که در دهه ۷۰ و اوایل دهه ۸۰ اتفاق رایجی بودند اکنون به کلی از بین رفته‌اند. در «مخابرات انگلستان» دیگر خبری از صف‌های انتظار طولانی برای اتصال تلفن وجود ندارد (پدیده‌ای که در زمان قبل از خصوصی سازی بسیار رایج بود). بخشی از بهبود کارایی مذکور به این دلیل روی داده که کارمندان صنایع خصوصی شده اجازه یافتند سهام شرکت‌های خود را خریداری کنند. آن‌ها با اشتیاق به این پیشنهاد پاسخ دادند؛ در شرکت «هوایمایی انگلستان» ۸۹٪ از کارکنان واجد شرایط سهام خریداری کردند، در «بنادر انگلستان» ۹۰٪ و در «مخابرات انگلستان» ۹۲٪ کارکنان. وقتی انسان‌ها در چیزی نفع شخصی دارند، درباره‌اش فکر می‌کنند، مراقب آن هستند و برای پیشرفت آن تلاش می‌کنند. در کنسرسیوم ملی بار، کارمندان که مالک هم بودند تا آن حد نگران سوددهی شرکت خود شدند که در مذاکرات تعیین دستمزد بر اتحادیه خود فشار وارد کردند تا دستمزدهای درخواستی را کاهش دهد.

برخی از اقتصاددانان بر این باورند که اهدای سهام رایگان به کارمندان شتاب لازم برای فرآیند خصوصی سازی را ایجاد می‌کند. اما آنان این جمله توماس پین را فراموش کرده‌اند که «آنچه ارزان به دست می‌آوریم را ارزش نمی‌نهیم». اگر بخواهیم به مزایای بی حد و حصر مالکیت شخصی برای مالکین، شرکت‌ها و کشورها دست باییم می‌بایست کارکنان و سایر افراد تصمیمات مستقلی در مورد خرید سهام اتخاذ نموده و برای این کار از منابع شخصی خود هزینه کنند.

۱. براساس متن، کدام گزینه از مزایای خصوصی سازی صنایع در انگلستان به شمار نمی‌آید؟

- (۱) دولت بخشی از بدهی ملی خود را بازپرداخت کرد.
- (۲) صنایع خصوصی شده به دولت مالیات پرداخت می‌کنند.
- (۳) دولت از طریق شرکت‌های دولتی درآمد قابل توجهی کسب کرد.
- (۴) سود حاصل از صناعی که هنوز هم در مالکیت دولت قرار داشتند، افزایش یافت.

۲. بر اساس متن، دلیل اصلی افزایش بهره‌وری در شرکت‌های خصوصی چیست؟

- (۱) کنار کشیدن دولت از دخالت در صنایع اصلی
- (۲) کارمندانی که مالک هم بودند، خواهان کاهش حقوق و دستمزد شدند.
- (۳) اتحادیه‌ها مذاکراتی در مورد حقوق و دستمزد با کارکنان ترتیب دادند.
- (۴) تعداد زیادی از کارمندان تصمیم به خرید سهام در شرکت‌های خود گرفتند.

۳. با توجه به متن، نظر نویسنده در مورد اختلالات نیروی کار چیست؟

- (۱) یک نشانه مثبت از توجه کارکنان به شرکت خود است.
- (۲) یک مشکل اجتناب‌ناپذیر که اقتصاد ملی را تضعیف می‌کند.
- (۳) پدیده‌ای است که بیشتر در شرکت‌های دولتی دیده می‌شود.
- (۴) یک مانع برای عملکرد مطلوب در یک صنعت.

۴. نویسنده در کدام یک از گزینه‌های زیر خرید سهام شرکت از طرف کارمندان را بیان می‌کند؟

- (۱) برخی اتحادیه‌های کارگری اعضای خود را از خرید سهام باز می‌داشتند.
- (۲) فقط کارمندانی واجد شرایط خرید سهام می‌شدند که با افزایش ساعات کاری خود موافقت می‌کردند.
- (۳) در سه شرکت مطرح شده، تقریباً ۹۰٪ از کارمندان واجد شرایط برای خرید سهام شرکت‌های خود بودند.
- (۴) حدود ۹۰٪ از کارمندان واجد شرایط خرید سهام در سه شرکت مختلف، تصمیم به خرید سهام شرکت خود گرفتند.

۵. با توجه به متن کدام گزینه در مورد فرآیند خصوصی سازی در انگلستان صحیح است؟

(۱) با وجود این که خصوصی سازی در کشورهای دیگر شکست خورده است اما در انگلستان موفق بوده است.

(۲) با سرعتی کمتر از آنچه برخی اقتصاددانان لازم می دانند، پیش می رود.

(۳) چارچوب اصلی آن با توصیف توماس پین از مالکیت تجاری تطابق دارد.

(۴) در ابتدا شامل اهدای سهام رایگان بوده است.

حالا پی شد ها را تجربه کن



متن ۳

درباره تغییراتی که در سازمان رخ می‌دهد دلایل متعددی ارائه می‌شود. کافمن (۱۹۷۱) به این نتیجه رسید که تغییر در سازمان از مجرای جابه‌جایی کارکنان رخ می‌دهد. با وجود این که سازمان افراد را گزینش می‌کند، به آن‌ها آموزش می‌دهد و بدان گونه که می‌خواهد می‌پروراند، ولی نیروهایی که پیاپی در سازمان جایگزین می‌شوند به نسل‌های متفاوت تعلق دارند.

گاهی عوامل محیطی، سازمان را مجبور می‌کند که در خود تغییراتی ایجاد کند. طرفداران محیط زیست، حمایت از مصرف‌کنندگان و سایر گروه‌های مختلف اجتماعی فشارهای زیادی بر سازمان‌ها وارد می‌آورند و آن‌ها را در مسیرهای خاصی قرار می‌دهند. گاهی سازمان‌ها مجبور می‌شوند مرام یا اصول اخلاقی رایج در جامعه خاص (که خود جزئی یا بخشی از آن هستند) را رعایت کنند و آن‌ها را به صورت سیاست‌ها و روش‌های اجرایی خود درآورند (به نوشته مایر و رووان، ۱۹۷۷ مراجعه کنید). نیروهای حاکم بر محیط و نظام‌های مستقر در جوار سازمان، قوانینی را بر سازمان تحمیل می‌کنند و سازمان را وادار می‌سازند در مسیری که مورد قبول سایر نهادهای فعال اجتماعی است، گام بردارد. تحقیقی تجربی درباره اصلاحاتی که سازمان‌های خدماتی در شهرها، طی سال‌های ۱۸۸۰ تا ۱۹۳۵ اعمال کرده‌اند، انجام شد. نتیجه تحقیق نشان داد سرعتی که سازمان‌ها، سیاست‌های رایج در جامعه را می‌پذیرند یا برنامه‌های مورد قبول محیط و جامعه را به اجرا درمی‌آورند، به این امر بستگی دارد که قوانین ایالتی و ولایتی تا چه اندازه از قدرت اجرایی برخوردارند، سازمان‌ها با چه سرعتی باید خود را با شرایط جدید وفق دهند و ضمانت اجرایی قوانین و مقررات تا چه اندازه است (به نوشته تالبر و زاگر، ۱۹۸۲ مراجعه کنید).

گاهی دستوراتی صادر می‌شود که سازمان باید در جهت اجرای آن‌ها تغییراتی را بپذیرد، ولی باید گفت که در مرحله اجرا، کار به همین سادگی انجام نمی‌شود. در این مورد بر روی سازمان پست ایالات متحده آمریکا تحقیقی در طی سال‌های ۱۹۷۰ تا ۱۹۷۱ انجام شد. این سازمان بایستی مقررات خاصی را به اجرا در می‌آورد و خود را تجدید سازمان می‌کرد (به نوشته بی‌گارت، ۱۹۷۷ مراجعه کنید). بی‌گارت به این نتیجه می‌رسد که تجدید ساختار در سازمان پست ایالات متحده آمریکا باعث شد که نیروهای بسیار زیادی در داخل و خارج سازمان پدید آید. هدف این نیروها حمایت و تحکیم قدرت گروه‌های متعدد و ذی‌نفع بود. این نتیجه‌گیری همانند نتیجه‌ای است که سایر پژوهشگران به آن رسیدند و بر نقش اصلی و اهمیت گروه‌های ذی‌نفع در درون سازمان تأکید کردند. گروه‌های ذی‌نفع اصولاً با توجه به تخصص‌های مربوط و یا بر اساس ساختار سلسله مراتب سازمانی به وجود می‌آیند (به نوشته هیج، ۱۹۸۰ مراجعه کنید).

۱. بهترین عنوان برای این متن چیست؟

- (۱) انواع تغییرات سازمانی
- (۲) عوامل مؤثر بر تغییرات سازمانی
- (۳) علل جابه‌جایی کارکنان در سازمان‌ها
- (۴) تقابل نظرات چهار محقق در مورد سازمان

۲. پژوهش در مورد سازمان پست ایالات متحده آمریکا نشان‌دهنده چیست؟

- (۱) دستورات خلاف منافع سازمان است.
- (۲) گروه‌های ذی‌نفع در مورد مدیریت سازمانی تخصص دارند.
- (۳) ایجاد نیروهای درونی و بیرونی سازمان، ماحصل تجدید سازمان است.
- (۴) گروه‌های ذی‌نفع را باید در درون و نه در بیرون آن تقویت کرد.

۳. نمونه اصلاحات سازمان‌های خدماتی در شهرها با چه هدفی ارائه شده است؟

- (۱) تأثیر عوامل محیطی بر تحولات در سازمان‌ها
- (۲) میزان ضمانت اجرایی مقررات سازمان‌ها
- (۳) تأثیرپذیری طرفداران محیط زیست از تغییرات آن
- (۴) آشنایی با نظام‌های مستقر در جوار سازمان در سال‌های ۱۹۳۵-۱۸۸۰

۴. پاراگراف سوم چه هدفی را دنبال می‌کند؟

- (۱) بررسی میزان اتفاق نظر بین «بی‌گارت» و «هیج»
- (۲) توصیف یکی از انواع تغییرات سازمانی در آمریکا
- (۳) تبیین یکی از دلایل تغییرات در سازمان‌ها
- (۴) ارائه خلاصه‌ای از کل متن

۵. با توجه به متن، کدام گزینه صحیح است؟

- (۱) فشار متقابل سازمانی و نیروهای بیرونی تابع گروه‌های ذی‌نفع است.
- (۲) مایر و رووان اخلاق را اصل بقای سازمان می‌دانند.
- (۳) تغییر ساختاری در سازمان‌ها گاهی جنبه جبری دارد.
- (۴) صدور دستورات، کاری بسیار دشوار است.

حالا پی‌شده‌ها را چرخه کنل...



متن ۴

در دورنمای راهبردی پرورش منابع انسانی، تجزیه و تحلیل محیطی به مثابه ابزار تشخیص مدیریت راهبردی مورد استفاده قرار گرفته است. استدلال این بحث، این است که اگر فرد (سازمان) مایل به اتخاذ تصمیمات واقع‌گرایانه و آگاهانه درباره آینده باشد، باید به طور منظم و متمرکز به خارج از حوزه عملیاتی و سازمانی خود توجه کند. این اقدام، عنصر ضروری فرآیندی است که در آن از یک طرف، تهدیدات مربوط به رشد و حیات سازمان پیش‌بینی و از طرف دیگر، راه‌های جدیدی برای تفکر و عمل کشف می‌شود. تجزیه و تحلیل رقیب، یک فن حمایتی است که سازمان به آن وسیله به اقدامات بازیگران موجود و آتی فعال در عرصه فعالیت‌های خود توجه ویژه‌ای معطوف می‌دارد. بهینه‌کاوی، هم با تجزیه و تحلیل محیط - در تعریف وسیع و جامع آن - و هم با تجزیه و تحلیل رقیب - به طور خاص - سروکار دارد.

فاولر (۱۹۹۷) یادآوری می‌کند که معنی لغت‌نامه‌ای بهینه‌کاوی، شیار کوچک ایجاد شده بر روی کتیبه سنگی یک بنا یا ساختمان است که ارتفاع آن از سطح دریا به دقت اندازه گرفته شده است. زمانی که ارتفاع مکان‌های مجاور سنجیده می‌شود، از این علامت به عنوان یک مرجع استفاده می‌شود. به نظر فاولر، بهینه‌کاوی در سازمان نیز شبیه همین قضیه است. به نظر وی، بهینه‌کاوی شامل واری (مقایسه) عملکرد، فرآیندها و نظام‌های یک سازمان مشخص با عملکرد، فرآیندها و نظام‌های سازمان‌های دیگر است تا مشخص شود که استانداردهای سازمان در مقایسه با دیگر سازمان‌ها در چه وضعیتی (بالا تر یا پایین تر) قرار دارد.

بهینه‌کاوی صرفاً یک مقایسه با سایر سازمان‌ها - بدون توجه به ویژگی‌های سازمان‌های مورد مقایسه - نیست، بلکه شناسایی سازمان‌های مورد مقایسه بسیار مهم است. بنابراین بهینه‌کاوی درواقع فرآیند مستمر سنجش محصولات، خدمات و اقدامات سازمان در برابر سرسخت‌ترین و قوی‌تری رقیب و یا شرکت‌هایی است که به عنوان رهبران صنعت شناسایی شده‌اند (کیرنز، ۱۹۹۰). در این تعریف، به ماهیت دایمی و مستمر فرآیند اشاره شده است. البته این کار در مقایسه با بازتاب عینی و عملی فرآیند، کاری نمادین است. این کار کمک می‌کند که توجه ما به اهمیت بررسی محیط جلب شود. انجام مستمر این کار درواقع آرزویی بلندپروازانه است مگر اینکه سازمان یک اداره کنکاش محیطی داشته باشد که البته در صورت وجود چنین اداره‌ای هنوز کل فرآیندها، رویه‌ها و نظام‌های سازمان به طور واقع‌گرایانه مورد توجه واقع نمی‌شوند. با این حال، بیشتر نویسندگان ادعا می‌کنند که بهینه‌کاوی نباید فعالیتی موقت و اتفاقی، بلکه باید تلاشی مداوم برای کسب اطلاعات تطبیقی از هر جای ممکن تلقی شود.

منطق پشتیبان بهینه‌کاوی، جستجوی اطلاعات تطبیقی عملکرد است. ولی بهینه‌کاوی فراتر از نظارت بر استانداردها و نقشه‌برداری منفعلانه از فعالیت‌های دیگر سازمان‌ها - و مقایسه آن با سازمان خودی - است. بهینه‌کاوی باید موجب درس گرفتن از موفقیت‌ها و شکست‌های دیگران شود. بهینه‌کاوی اقدامی است برای شناسایی فعالیت‌هایی که دیگران انجام می‌دهند و فعالیت‌هایی که یک سازمان باید انجام دهد. بنابراین هدف اصلی بهینه‌کاوی باید انجام چنین کشفیاتی جهت تأثیرگذاری بر اقدامات خویش باشد. این بحث، در تعریفی دیگر به این ترتیب ارائه شده است: بهینه‌کاوی جستجوی بهترین اقدامات انجام‌شده در صنعت است که منجر به انجام عملکرد متعالی می‌شود (کمپ، ۱۹۸۹).

فرآیند بهینه‌کاوی به طور مجازی و در هر حوزه‌ای از زنجیره ارزش سازمان، فرآیندها و کارکردهای اصلی آن، مثل تولید، فروش، توزیع و همچنین فرآیندها و کارکردهای پشتیبانی مثل پرورش منابع انسانی قابل انجام است.

فعالان پرورش منابع انسانی باید بدانند که هدایت بهینه‌کاوی و انجام مقایسه با دیگران می‌تواند برای آنان مزایایی اساسی در پی داشته باشد. بهینه‌کاوی، عملی ضروری است. اگر اطلاعات و آگاهی کافی درباره بهینه‌کاوی نداشته باشیم، اعتبار پرورش منابع انسانی به مخاطره می‌افتد. بهینه‌کاوی در سازمان‌هایی که آن را پذیرفته‌اند، به طور روزافزون به عنوان یک امر اثرگذار و شریک اصلی یادگیری سازمان تلقی می‌شود (ویلیامز، ۱۹۹۵). در این بحث‌ها، متخصصان پرورش منابع انسانی کجا قرار می‌گیرند؟

۱. قیاس مطرح‌شده در پاراگراف دوم، به چه منظور است؟

- | | |
|--|---------------------------------------|
| ۱) تبیین افق بلند بهینه‌کاوی در باستان‌شناسی | ۲) تأیید دقیق‌بودن نظرات فاولر |
| ۳) توضیح عملکرد سازمان‌ها در سطوح پایین و بالا | ۴) نشان‌دادن اهداف سازمانی بهینه‌کاوی |

۲. در بهینه‌کاوی عمدتاً به کدام حیطه پرداخته می‌شود؟

- | | |
|---|------------------------------|
| ۱) شناسایی رهبران برجسته صنایع (۲) تقویت زنجیره توزیع | ۴) نحوه شکست سرسخت‌ترین رقیب |
| ۳) مقایسه سازمان‌ها به منظور دستیابی به رویه‌های عالی | |

۳. دو رکن اصلی در روش بهینه‌کاوی، کدام است؟

- | | |
|---|--|
| ۱) تجزیه و تحلیل محیط و یافتن مدیران راهبردی | ۲) کشف سازمان‌های مورد مقایسه و مقایسه آن‌ها |
| ۳) تربیت منابع انسانی و یافتن شریک اصلی مناسب | ۴) یافتن نقطه قوت سازمان خودی و نقاط ضعف سازمان‌های پیگانه |

۴. همه موارد زیر، با آنچه در متن به صراحت عنوان شده است، مطابقت دارند، بجز :

- (۱) بازی در عرصه رقابت، نیازمند شناخت سایر سازمان‌ها است.
- (۲) بهینه‌کاوی فراتر از تقویت فرآیند تولید است.
- (۳) تصمیم‌گیری واقع‌گرایانه، مستلزم تحلیل خود و رقیب است.
- (۴) توجه بیش از حد به محیط بیرون سازمان، مغایر واقع‌گرایی است.

۵. در ادامه متن فوق، نویسنده به احتمال زیاد به کدام مفهوم می‌پردازد؟

- (۱) دورنمای راهبردی پرورش منابع انسانی
- (۲) چگونگی تجزیه و تحلیل محیط
- (۳) جایگاه خبرگان تربیت منابع انسانی در بهینه‌کاوی
- (۴) طبقه‌بندی فعالان پرورش نیروهای انسانی

حالا پی‌شده‌ها را چرخه‌کند...



متن ۵

بدیهی است هنگامی که دو طرف از طریق مذاکره، برای حل اختلاف رابطه متقابل برقرار می‌کنند، هر یک از طرفین مذاکره درباره آنچه می‌خواهد از مذاکره و حل اختلاف به دست آورد، دیدگاه مشخصی دارد. این موضوع هم بسیار روشن است که هر یک از مذاکره‌کنندگان علاقه‌مند است نتیجه‌ای که به صورت مشترک به دست می‌آید، قطعی و باثبات باشد. اگر یکی از طرفین یا هر دو به نتیجه‌ای از مذاکره برسد که موجب پشیمانی یا تأسف وی گردد، درصدد برمی‌آید که یک بار دیگر جلسه‌ای برای مذاکره تشکیل دهد که اغلب در محیطی غیردوستانه انجام خواهد شد. ولی اگر نتیجه مذاکره برای یک دوره زمانی بلند مدت دوام یابد، آن را «نتیجه بادوام» می‌نامند. دوام یا ثبات تنها ویژگی مذاکره موفقیت‌آمیز نیست، بلکه یک ضرورت است.

لیندا پوتمن دو نوع کلی از فرآیند مذاکره را شناسایی کرد که از نظر ثبات یا دوام نتیجه مذاکره با هم متفاوتند. فرآیند بدون باخت، مذاکره‌ای است که هر دو طرف مذاکره موفق خواهند شد. اغلب این مذاکره را مذاکره بدون باخت می‌نامند. مذاکره بدون باخت، یعنی مذاکره‌ای که هر یک از طرفین می‌کوشد دیدگاه خود را تعدیل کند و بر سر منافع حاصل به توافق برسد، از نوع مذاکره‌ای است که آن را آزاد می‌نامند و هر یک از مذاکره‌کنندگان خود را در وضعیتی قرار می‌دهد که گویا به جای طرف دیگر قرار گرفته است.

شرکت دارویی مدیسین شرکتی کوچک است که اغلب در مذاکره با شرکت‌های بزرگ‌تر به نتیجه‌های بدون باخت دست می‌یابد. برای تولیدکنندگان بزرگ، روند جاری این است که بیشتر بر محصولات و خدمات تأکید کنند. اصولاً شرکت‌های بزرگ واحدهای تولیدی را (که محصولات اصلی یا محوری تولید نمی‌کنند) به شرکت‌های دیگر (معمولاً شرکت‌های بزرگ) می‌فروشند. ولی محصولات آن که در حجم پایین تولید می‌شوند به شرکت‌های کوچک‌تر، مانند مدیسین واگذار می‌شوند و این شرکت‌ها از طریق توجه دقیق می‌توانند این خطوط محصول را موفق سازند. این درست همان وضعی است که در مورد محصولی به نام «ایسوتریکا» که برای بهداشت پوست مورد استفاده قرار می‌گیرد، رخ داد و شرکت مدیسین حق تولید شرکت‌های آمریکایی کانادایی (اسمیت کلاین بیچام) را خریداری کرد.

فرآیند برد و باخت، اقدامی است که هر یک از طرفین مذاکره می‌کوشد به بیشترین سود دست یابد و می‌خواهد که بیشترین زیان را به طرف دیگر تحمیل کند. اغلب این را حالت برد و باخت می‌نامند. به بیان دیگر، آن را حالتی می‌دانند که مجموع اعداد صفر می‌شود. یعنی سود یک طرف به زیان طرف دیگر تمام خواهد شد و مجموع این دو عدد صفر می‌شود. پوتمن بر این باور است که روند مزبور بسیار بحث برانگیز و بی‌ثبات است، ولی در مواردی هم، خودبه‌خود، بسیار طولانی است. پوتمن مدعی است که در هر مذاکره‌ای، هر دو فرآیند («برد و باخت» و «بدون باخت») وجود دارند. بنابراین، دو طرف مذاکره به جای اینکه یکی از دو فرآیند را بر دیگری ترجیح دهند و یکی را انتخاب کنند، درگیر بحث‌هایی می‌شوند که تنش بین آن‌ها را افزایش می‌دهد. پوتمن می‌گوید این کار بدون خطر است، زیرا هر یک از طرفین مذاکره را قادر می‌سازد که برای حفظ منافع خود راه خاصی بیابد. بدیهی است این کار موجب بی‌ثباتی کل فرآیند نخواهد شد.

گاهی یکی از طرفین مذاکره داوطلبانه اطلاعاتی را به طرف دیگر می‌دهد و از او هم می‌خواهد بدین گونه عمل کند و می‌کوشد روش بدون باخت را در پیش گیرد. اغلب، بررسی تاریخچه یک رابطه نشان می‌دهد که کفه ترازو به نفع این روش سنگینی می‌کند. اگر طرفین مذاکره از طریق مبادله اطلاعات (اطلاعاتی که هر یک از آن‌ها محرمانه نگه می‌داشت) بکوشد جوی آکنده از اعتماد بر فضای مذاکره حاکم کند و اگر گذشته مذاکره‌ها منجر به نتایج رضایت‌بخش برای هر دو طرف باشد، در آن صورت باید انتظار داشت که در آینده هم اطلاعات بیشتری رد و بدل کنند و مذاکره‌ها بر آن اساس انجام شود. صحنه سیاست بین‌الملل نمونه‌ای از این حالت را ارائه می‌کند. رابطه بین ایالات متحده آمریکا و اتحاد جماهیر شوروی سابق با آهنگی کند ولی با قدم‌هایی استوار رو به بهبودی می‌رود و گفت‌وگوهای مربوط به کاهش تسلیحات مسیر پیشرفت را می‌پیماید، زیرا طرفین درگیر مذاکره دیدگاه‌ها، نگرانی‌ها و نیازهای خود را به شیوه‌ای آشکارتر به آگاهی طرف دیگر می‌رسانند.

۱. هدف اصلی متن، کدام است؟

- (۱) مذاکرات دوستانه و مذاکرات غیرقطعی و غیردوستانه
- (۲) توضیح دو فرآیند مذاکره با ثبات متفاوت
- (۳) برشمردن ویژگی‌های دوگانه مذاکرات موفقیت‌آمیز
- (۴) توصیف شرکت‌های موفق در مذاکرات «بدون باخت» و «برد و باخت»

۲. کدام مورد، در خصوص «قرار دادن خود به جای طرف مقابل مذاکره»، صدق می‌کند؟

- (۱) سازوکار کلیه مذاکرات برای حل اختلاف است.
- (۲) ویژگی منحصر به فرد مذاکرات دوجانبه است.
- (۳) به منافع طرف خودی لطمات درازمدت وارد می‌کند.
- (۴) به مذاکرات مبتنی بر تعدیل منافع طرفین کمک می‌کند.