

سازمان یادگیرنده					
2	فقر مدیریت	فقر منابع	فقر یادگیری	فقر نیروی انسانی	مهم ترین دلیل شکست و ناتوانی بسیاری از سازمانها و شرکت ها در استفاده بهینه از منابع و توسعه بهره وری کدام عامل است؟
4	دانش - مدیریت دانش	تجهیزات فیزیکی - بودجه	تعداد نیروی انسانی - تجهیزات الکترونیکی	توانایی مالی - مدیریت مالی	در سازمان های امروزی .... به عنوان یک دارایی با ارزش و .... به عنوان یکی از الویت های مدیریت مطرح است.
1	یادگیری با تغییر همراه است	تغییر ناشی از یادگیری حاصل تجربه های مستقیم یا غیر مستقیم است	یادگیری بر رفتار و رفتار بالقوه اثر می گذارد	تغییری که ناشی از یادگیری باشد مدت زمان کمتری دوام می آورد	کدام گزینه صحیح نیست؟
2	یک تغییر ثابت در دانش که نتیجه عملکرد موفق یا نا موفق است	یک تغییر دائمی در دانش که نتیجه عملکرد موفق یا نا موفق است	یک تغییر نسبتا دائمی در رفتار یا رفتار بالقوه که نتیجه تجربه مستقیم یا غیر مستقیم باشد	یک تغییر موقت در رفتار یا رفتار بالقوه که نتیجه تجربه مستقیم یا غیر مستقیم است	کدام گزینه تعریف عمومی و کلاسیک از یادگیری است؟
4	یادگیری فردی	یادگیری گروهی	یادگیری سازمانی	یادگیری اجتماعی	توسعه استعداد و قابلیت های فردی به منظور تغییر در رفتار و رفتار بالقوه مربوط به کدام سطح از سطوح یادگیری می باشد؟
4	یادگیری گروهی	یادگیری فردی	یادگیری سازمانی	یادگیری اجتماعی	فرایندی که از طریق آن استعداد و قابلیت های اعضای گروه توسعه داده می شود مربوط به کدام سطح از سطوح یادگیری می باشد؟
2	مباحثه	آرمان مشترک	یادگیری فردی	گفت و گو	کدام یک از قواعد مهم یادگیری گروهی نمی باشد؟
1	از یکدیگر بهره می برند	در جهت هم افزایی یکدیگر تلاش می کنند	باهم مطالب جدیدی می آموزند	در جهت ارتقاء یادگیری شخصی تلاش می کنند	کدامیک از مشخصات یادگیری گروهی نمی باشد؟
2	یادگیری گروهی	یادگیری فردی	یادگیری سازمانی	یادگیری اجتماعی	توانایی یک سازمان در کسب بصیرت از تجارب خود و سازمانهای دیگر و ایجاد تغییر در چگونگی عملکرد خود بر اساس بصیرت جدید مربوط به کدام سطح از سطوح یادگیری می باشد؟
4	توانایی سازمان در کسب بصیرت از تجارب خود و دیگران است	مهارت سازمانی در استفاده از تجارب دیگران است	توانایی سازمان در بازنگری و اصلاح تجارب خود است	بازنگری در فرآیند های اجرایی سازمان خود	عنصر کلیدی در یادگیری سازمانی کدام است؟
2	فرایند بهسازی عملکرد از طریق دانش بیش تر	توانایی یک سازمان در کسب بصیرت از تجارب خود و سازمانهای دیگر	فرایندی که از طریق آن استعداد و قابلیت های اعضای گروه توسعه داده می شود	فرایندی است که طی آن اعضای سازمان خطاها را کشف و برای اصلاح آن اقدام می کنند	کدامیک از تعاریف یادگیری سازمانی نمی باشد؟

2	از طریق اصلاح راهبردها	از طریق اصلاح پیش فرض ها و هنجارها	از طریق فردی کردن یادگیری و ارزیابی نتیجه بدست آمده	از طریق تشخیص و اصلاح اشتباه بین نتایج به دست آمده و مورد انتظار	واکنش اعضای سازمان نسبت به تغییرات محیط داخلی و خارجی از چه طریقی ایجاد میگردد؟ کدام گزینه صحیح نمی باشد؟
2	یادگیری سه حلقه ای	یادگیری دو حلقه ای	یادگیری تک حلقه ای	یادگیری چهار حلقه ای	این یادگیری زمانی پیش می آید که سازمان به آنچه مورد نظر داشته دست یابد و اگر انحراف وجود داشته آن را اصلاح کند.
4	یادگیری دو حلقه ای	یادگیری تک حلقه ای	یادگیری سه حلقه ای	یادگیری چهار حلقه ای	این یادگیری نه تنها به اصلاح اشتباه مربوط می شود، بلکه به اصلاح هنجارها نیز ارتباط دارد.
4	توزیع اطلاعات	کسب دانش	تفسیر اطلاعات	حافظه سازمانی	به فرآیندی اشاره دارد که از طریق آن سازمان اطلاعات و دانش کسب شده را به واحد ها و اعضای خود انتقال دهد.
4	تفسیر اطلاعات	کسب دانش	توزیع اطلاعات	حافظه سازمانی	سومین مرحله از فرایند یادگیری کدام است؟
3	کسب دانش	تفسیر اطلاعات	توزیع اطلاعات	حافظه سازمانی	فرآیندی است که از طریق آن اطلاعات توزیع شده معنای قابل فهم مشترکی پیدا می کند.
4	حافظه سازمانی	کسب دانش	توزیع اطلاعات	تفسیر اطلاعات	چهارمین مرحله از فرایند یادگیری کدام است؟
3	کسب دانش	حافظه سازمانی	توزیع اطلاعات	تفسیر اطلاعات	به مخزنی اشاره می کند که در آن دانش برای استفاده در آینده ذخیره می شود.
4	به دنبال تثبیت امور	داشتن روحیه یادگیری	بهبود مستمر کار	خلق شیوه های جدید	کدامیک از ویژگیهای مدیران و کارکنان یادگیرنده نیست؟
4	همه موارد	زندگی خود را غنی و غنی تر سازند	توانمندیهای خود را توسعه و بهبود بخشند	به توانمندیهای خود واقف شوند	در سازمان های یادگیرنده افراد باید...
1	برنامه	نتیجه	یادگیری	آرمان	آینده ای واقع گرایانه، محقق الوقوع و جذاب برای سازمان تعریف کدام گزینه است؟
3	آینده ای واقع گرایانه، محقق الوقوع و جذاب برای سازمان	ایده یا تصویری از شرایط مطلوب فعلی برای سازمان	چراغ هدایت و نیروی پیش برنده سازمان های موفق	آرمان مشترک یک ابزار مهم که همواره الهام بخش سازمان ها در زمینه رهبری بوده است	کدام گزینه در مورد آرمان صحیح نیست؟
1	ایجاد و توسعه آرمان مشترک در تمام سطوح سازمان	توانمندسازی همه جانبه کارکنان	کار گروهی توأم با گفت و گو و مباحثه	نگرش سیستمی و استراتژیک	این ویژگی به مدیریت چارچوبی ارائه می دهد که به کمک آن قادر شوند کلیه عوامل داخلی و خارجی موثر را بصورت یکپارچه بنگرند.
1	ظرفیت و استعداد یادگیری را در سازمان توسعه می دهد	به مدیریت چارچوبی ارائه می دهد که به کمک آن قادر شوند کلیه عوامل داخلی و خارجی موثر را بصورت یکپارچه بنگرند	به فرایند بازخورد از محیط و ایجاد تغییرات در سازمان بر اساس تغییرات محیط اهمیت داده می شود	مدیر بر این اساس از دیدگاهی ویژه و خاص برخوردار است	کدام گزینه در مورد تفکر سیستمی صحیح نمی باشد؟

1	معلق در نظر گرفتن پیش فرض های خود	یکدیگر را به چشم یک دوست دیدن	وجود فردی که حافظ چارچوب و زمینه اصلی گفت و گو باشد	سنجش مسائل با پیش فرض های ذهنی خود	کدامیک از شروط لازم برای توسعه گفتگو و مباحثه در یک گروه خلاق نمی باشد؟
4	توانا سازی در تجربه آموزی	توانا سازی در جسارت و عمل	توانا سازی در تفکر	توانا سازی در مهارت های رفتاری و ارتباطی	این توانمندی این حسن بزرگ را دارد که در سازمان از دوباره کاری ها، اتلاف انرژی، وقت و هزینه جلوگیری می شود.
4	توانا سازی در جسارت و عمل	توانا سازی در تجربه آموزی	توانا سازی در تفکر	توانا سازی در مهارت های رفتاری و ارتباطی	پرورش این توانمندی موجب کارگشایی و به کار گیری دانش و آموخته های جدید می شود.
2	مهارت های رفتاری و ارتباطی	تجربه آموزی	وجدان کاری کارکنان	احساس شایستگی شخصی	در صورت توانا سازی .... کارکنان در حد انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان تلاش می کنند.
2	احساس ارزشمندی کار	احساس شایستگی شخصی	احساس خود سامانی	توان اثر گذاری بر نتایج	یعنی داشتن حق انتخاب و اینکه می توانند خودشان به فعالیت خود نظام ببخشند.
3	ارزشمندی کار	اعتماد	خود سامانی	شایستگی شخصی	افراد توانمند دارای حسی بنام ... هستند و مطمئن هستند که با آنها منصفانه رفتار می شود.
4	وجود مرز بین دوایر و بخش ها	مشوق تجربه بودن	پذیرش شکست ها	عشق ورزیدن و احترام گذاشتن به دیگران	کدامیک از ارزشها و الگوهای رفتاری لازم برای توسعه یادگیری نمی باشد؟
4	همه موارد	تعاون و همکاری	انتقاد سازنده	خلاقیت و نوآوری	رفتارهای موثر در یادگیری فردی و گروهی کدامند؟
1	مشارکت کارکنان را تقویت می کند	برای بهبود کارها و افزایش کارایی چاره اندیشی می کنند	همه کارکنان نسبت به محیط کار و وظایف خود احساس مالکیت و تعلق خاطر می کنند	کارکنان از این طریق می توانند بر کارهای سایر کارکنان نظارت و کنترل داشته باشند	کدامیک از آثار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها نمی باشد؟
2	نظام ارتقاء شغلی	نظام جبران خدمت	نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	نظام توانمند سازی همه جانبه کارکنان	یک نظام مدون برای فعالسازی ذهن افراد و به کارگیری ایده ها و نظرات آنها برای بهبود مستمر فعالیت های سازمان است.
4	مشتریان درون سازمانی کسانی هستند که از تولیدات و خدمات سازمان استفاده می کنند	مشتریان درون سازمانی افراد یا گروههایی هستند که نتایج کار دیگران را دریافت می کنند	در این سازمانها تمرکز اصلی مدیریت بر افزایش رضایت مشتری یا مصرف کننده می باشد	سازمانها دارای مشتریان درون سازمانی و برون سازمانی می باشند	کدام گزینه در مورد رویکرد مشتری محوری از ویژگیهای سازمان های یادگیرنده صحیح نمی باشد؟
2	نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	رویکرد مشتری محوری	آشکار سازی اسناد و اطلاعات	توانمند سازی همه جانبه کارکنان	در بررسی ویژگی های سازمان های یادگیرنده این روش نوعی اشتراک و سهیم شدن کارکنان در اطلاعات سازمانی است.
4	همه موارد	کارکنان با ارائه پیشنهاد در جهت توسعه یادگیری سازمانی موثر واقع می شود	کارکنان در جهت افزایش کارایی و اثربخشی سازمان به تفکر می پردازند	احساس مالکیت کارکنان تقویت می شود	از طریق مدیریت بر مبنای آشکار سازی اسناد و عملیات مالی برای کارکنان...
1	مشتریان	مدیران	کارکنان	رهبران تحول آفرین	بر اساس تحقیقات ... می توانند در یک سازمان یادگیرنده محور فعالیت باشند.
4	همه موارد	در حافظه سازمان ثبت نشود و فراموش شود	دانش کسب شده مورد استفاده قرار نگیرد	به اطلاع دیگران رسانده نشود	در صورتی که دانش کسب شده ... بصورت ناآگاهانه و تصادفی فراموش می شود.

1	برای ایجاد فضایی در جهت یادگیری دانش جدید صورت می گیرد	این رویکرد در راستای کسب مزیت رقابتی صحیح و راهبردی است	این اقدام به معنای حذف دانشی است که زمانی برای سازمان کارآمد بوده اما اکنون مانع تحقق اهداف آن است	دانش کسب شده از دست رفته و سازمان نمی تواند برای بهبود بهره وری از آن استفاده نماید	کدام گزینه در مورد فراموشی هدفمند صحیح نمی باشد؟
1	رهایی از دانش غیر موثر و بازدارنده از تغییر	زمینه سازی برای یادگیری	کسب مزیت رقابتی	کاهش دانش و صرف هزینه مجدد	کدامیک جزء فرایند فراموشی هدفمند نمی باشد؟
3	دانش کسب شده از دست رفته و سازمان نمی تواند برای بهبود بهره وری از آن استفاده نماید	این رویکرد در راستای کسب مزیت رقابتی صحیح و راهبردی است	دانش کسب شده منتشر نمی شود، ثبت نمی شود و در عمل از آن استفاده نمی شود	از آثار این فراموشی کاهش رقابت پذیری می باشد	کدام گزینه در مورد فراموشی تصادفی صحیح نمی باشد؟
1	کاهش رقابت پذیری	از دست دادن دانش ارزشمند	کاهش دانش و صرف هزینه مجدد	رهایی از دانش غیر موثر و بازدارنده از تغییر	کدامیک جزء فرایند فراموشی تصادفی نمی باشد؟
2	درک اینکه فعالیت های آنان چه اثراتی بر سایر بخش های سازمان دارد	خود هدایتگری و خطر پذیری بیشتر	توانایی پاسخگویی سریع به تغییر	گوش دادن موثرتر	کدامیک از نتایج یادگیری سازمانی می باشد؟
2	ارائه محصولات و خدمات بهتر	بهبود فرهنگ سازمانی	استفاده از اطلاعات در عمل	انتقال و جابجایی کم تر	کدامیک از نتایج یادگیری فردی می باشد؟
1	یادگیری اجتماعی	یادگیری گروهی	یادگیری سازمانی	یادگیری فردی	زمانی رخ می دهد که افراد واکنشی متفاوت نسبت به محرک های مشابه ارائه می دهند.
2	یادگیری فردی	یادگیری گروهی	یادگیری سازمانی	یادگیری اجتماعی	زمانی اتفاق می افتد که گروهی از افراد واکنش یکسانی نسبت به محرک های متفاوت نشان می دهند.
1	هیچکدام	به ارائه خدمات یادگیری به مشتریان خود می پردازد	سازمانی آموزشی است که به تولید دانش می پردازد	به توسعه یادگیری در هر سطح می پردازد	سازمان یادگیرنده سازمانی است که ...
2	افراد در تمام سطوح فردی و گروهی بطور مداوم به توسعه استعداد سازمان می پردازد تا بتوانند به نتایجی که واقعا به دنبال آن هستند دست یابند	بطور مستمر در پی افزایش قابلیت های خود برای خلق چیزهایی است که می خواهد ایجاد کند	سازمان یادگیرنده در طول زمان می آموزد، تغییر نمی کند و عملکردش ثابت می شود	جایی که الگوهای جدید تفکر رشد می یابند، اندیشه های جمعی ترویج می شوند و افراد چگونگی آموختن را به اتفاق هم می آموزند	کدامیک از تعاریف سازمان یادگیرنده نمی باشد؟

2	در سازمان یادگیرنده تمرکز بر چابستی است	یادگیری سازمانی بیش تر به مهارت ها و فرایندهای شناخت و بهره گیری از دانش اشاره دارد	سازمان یادگیرنده تنها یک بعد یا عنصر از یادگیری سازمانی می باشد	سازمان یادگیرنده سیستم ها، اصول و ویژگی های سازمان هایی را که بعنوان یک هویت جمعی یاد می گیرند مورد بررسی قرار می دهد	کدام گزینه از تفاوت های سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی نمی باشد؟
4	همه موارد	خلاق بودن	نوآوری	ایجاد و خلق دانش	در سازمان یادگیرنده .... رکن اساسی را تشکیل می دهد.
3	کارآفرینی	بررسی محیط و ایجاد آینده بهتر	توسعه دانش	بهبود کارایی و اثر بخشی	سازمان به منظور حیات موثر خود باید شرایط محیطی را بررسی کند و خود را با محیط موثر هماهنگ سازد. به کدام نقش سازمان یادگیرنده اشاره دارد؟
1	ارائه فرایندهای جدید در سازمان	ارائه محصولات جدید در سازمان	ایجاد واحد های جدید در سازمان	ایجاد سازمان جدید	کارآفرینی درون سازمانی به معنای ... است. کدام گزینه صحیح نمی باشد؟
1	ارائه فرایندهای جدید در سازمان	ارائه محصولات جدید در سازمان	ایجاد واحد های جدید در سازمان	ایجاد سازمان جدید با محصولات جدید	کدامیک از مشخصات کارآفرینی مستقل می باشد؟
3	کارآفرینی	رضایت شغلی	توسعه دانش	بهبود کارایی و اثر بخشی	نظام جبران خدمت در کدامیک از نقش های سازمان یادگیرنده مطرح می شود؟
3	کارآفرینی	بهبود کارایی و اثر بخشی	توسعه دانش	رضایت شغلی	سازمان در چنین شرایطی از منابع موجود استفاده بهتری خواهد برد. به کدام نقش سازمان یادگیرنده اشاره دارد؟
1	دارای تغییر نمی باشند	ماشین گونه فعالیت می کنند	بر اساس بروکراسی فعالیت می کنند	انسان گونه فعالیت اداره می شوند	نیروی انسانی دانش ورز در سازمانهایی که .... می تواند فعالیت کند.
2	گفت و گو	مباحثه	یادگیری فردی	یادگیری گروهی	تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح از طریق ... ایجاد می شود. کدام گزینه صحیح نمی باشد؟
2	4	3	2	1	چند نوع حلقه ی یادگیری هست؟
4	کسب دانش	توزیع اطلاعات	تفسیر اطلاعات	حافظه سازمانی	اولین مرحله از فرایند یادگیری کدام است؟
2	ارگانیک	با حداقل رویه های رسمی در محیط کار	متمركز	مسطح	کدام گزینه صحیح نمی باشد؟ ساختار سازمانی سازمان های یادگیرنده باید...
1	عموما بر کنترل های دقیق و شدید تاکید می کنند	ساختار سازمانی آنها از نوع غیر مسطح است	کارکنان آزادی عمل بیشتری ندارند	تصمیم گیری ها به صورت گروهی و مشارکتی است	کدامیک از ویژگی های سازمان های یادگیرنده می باشد؟
3	کسب دانش	توزیع اطلاعات	تفسیر اطلاعات	حافظه سازمانی	دومین مرحله از فرایند یادگیری کدام است؟