

تعداد سؤال: نسی: ۱۰ تکمیلی: ۵ — تشریحی: ۵

زمان آزمون (دقیقه): تستی و تکمیلی: ۱۵ تشریحی: ۷۰

نام درس: زبان تخصصی

رشته تحصیلی-گرایش: مدیریت (دولتی)

کلاس درس: ۱۲۱۲۲۱۳

* دانشجوی گرامی: لطفاً گزینه ۱ را در قسمت کد سری سؤال برگه پاسخنامه خود، علامت بزنید.
بدیهی است، مسئولیت این امر برعهده شما خواهد بود.
** این آزمون نمره منفی ندارد.
الف. معنی هریک از واژگان زیر را از بین گزینه های داده شده انتخاب کنید.

1. Attribute

الف. نگرش ب. ویژگی ج. خواسته د. دوستی

2. Productivity

الف. کارایی ب. اثربخشی ج. بهره‌وری د. کارآفرینی

3. Entrepreneurship

الف. بهره‌وری ب. کارایی ج. کارآفرینی د. اثربخشی

4. Superiority

الف. یادآوری ب. اثربخشی ج. بهره‌وری د. برتری

5. Uncertainty

الف. غیر قطعی ب. غیر طبیعی ج. غیر واقعی د. غیر عادی

6. Retention

الف. توجه ب. دیدگاه ج. نگهداری د. دوستی

7. Adaptive

الف. پذیرفتنی ب. سازگارپذیر ج. طبیعی د. منصفانه

8. Bureaucracy

الف. مردم‌سالاری ب. استبدادی ج. دیوانسالاری د. حاکمیت

9. Encoding

الف. رمزگذاری ب. دلالت ج. نام نویسی د. محرمانه

10. Refreezing

الف. بازگشایی ب. شکل‌گیری دوباره ج. نامه نویسی د. محرمانه

تعداد سؤال: نسی: ۱۰ تکمیلی: — تشریحی: ۵

زمان آزمون (دقیقه): نسی و تکمیلی: ۱۵ تشریحی: ۷۰

نام درس: زبان تخصصی

رشته تحصیلی-گرایش: مدیریت (دولتی)

کلاس: ۱۲۱۲۲۱۳

ب. متن های زیر را به فارسی روان ترجمه کنید.

- 1) Use differential rewarding. Many managers try to treat all subordinates alike. Although this sounds noble, it tends to encourage mediocrity. When rewards are commensurate with performance, however, subordinates receive a quite different message.
- 2) Herzberg reasoned that motivator factors had the potential to motivate workers to higher levels of performance because they provided opportunities for personal satisfaction. While the absence of these factors would not make employees unhappy, it would leave them feeling somewhat neutral toward their jobs.
- 3) With a clear understanding of explicit goals or objectives, managers and employees can work together to achieve specific outcomes. Research on employee goals for performing a task suggests that several particular attributes of goals are especially important for improving performance: goal specificity, goal difficulty, and goal acceptance.
- 4) Most researchers agree that knowledge of appraisal results can enhance employee performance and that the best *forum* for providing such information is the feedback interview. Although the goal of such a session is to establish a give-and-take atmosphere that will encourage corrective changes. The more frequent outcome is emotional tension and defensiveness.
- 5) A common assumption is that leadership is a characteristic that some have and others do not, and that leaders are born, not made. An examination of successful leaders, however, indicates that they often have apparently little in common.