

عنوان بخش

استعداد و آمادگی تحصیلی

Ph.D

✓ درس استعداد تحصیلی در آزمون دکتری به چهار بخش تقسیم می‌شود که عبارت‌اند از:

بخش اول؛ درک مطلب

اصول اساسی پاسخگویی به سؤالات درک مطلب:

الف) مطالعه: ۱- ابتدا پرسش مطرح شده را مطالعه کنید. ۲- سؤال را ساده کنید. ۳- هنگام مرور متن با انگشت اشاره خود خط ببرید. ۴- متن را دقیق و تحلیلی بخوانید. ۵- زیر مطالب اصلی و جملات کلیدی متن خط بکشید. ۶- در هنگام خواندن صورت سؤال و نیز متن اصلی، کلمات و عبارات کلیدی را مشخص کنید. از جمله کلمات رابط حمایتی: مثلاً، دلیل آن هم روشن است، به عنوان نمونه، از جمله و

کلمات رابط ترتیبی: اولاً، دوم اینکه، از این گذشته، سرانجام این که و کلمات رابط تناقضی: اما، ولی، با وجود این. **ب) انتخاب گزینه صحیح:** ۱- مفروضات شخصی و پیش‌داوری را کنار بگذارید. ۲- ابتدا گزینه‌های نامربوط را حذف کنید. ۳- وقت را از دست ندهید.

طبقه‌بندی سؤالات درک مطلب:

۱- **یافتن پیام اصلی متن:** صورت این نوع سؤالات: - بهترین عنوان برای متن فوق کدام است؟ - ایده/پیام/موضوع / نکته اصلی متن فوق کدام است؟ - منظور اصلی نویسنده‌ی متن فوق کدام است؟ در این سؤالات پیام اصلی متن در یکی از بخش‌های زیر قرار دارد:

☑ **جمله اول متن، جمله آخر متن.**

۲- **نتیجه‌گیری ضمنی و استنباط درست از متن:** صورت این نوع سؤالات: - از متن چنین بر می‌آید که - می‌توان از متن چنین استنتاج / استنباط / نتیجه‌گیری نمود که - متن فوق به این امر اشاره / دلالت دارد که ...

این سؤالات به ایده‌هایی که به صورت صریح بیان نشده‌اند اما نویسنده آن‌ها را به صورت ضمنی مدنظر داشته، توجه دارند.

■ **برای پاسخگویی به این نوع سؤالات، شما باید:** ۱- به طور منطقی نظر نویسنده را یک گام فراتر از معانی ظاهری دریابید؛ ۲- تعبیری جایگزین برای آنچه نویسنده بیان کرده است، بیابید؛ ۳- معنی اصلی و واقعی یک لغت یا عبارت را تشخیص دهید.

۳- **سؤال راجع به جزئیات اشاره شده در متن: صورت این نوع سؤالات:** - برطبق متن کدام‌یک از گزینه‌های زیر صحیح است؟ - متن فوق نشان می‌دهد که - در متن گفته شده است که - کدام‌یک از گزینه‌های زیر در متن فوق اشاره / بحث / بیان نشده است؟ - براساس متن فوق همه گزینه‌های زیر درست هستند به جز

■ این سؤالات توانایی شما را در تفکیک جزئیاتی که در متن به صورت صریح یا به صورت ضمنی آمده‌اند ارزیابی می‌کنند.

۴- **یافتن ساختار منطقی متن: صورت این نوع سؤالات:** - در متن فوق اطلاعات پاراگراف دوم چه رابطه‌ای با پاراگراف اول دارد؟- نویسنده چگونه سعی می‌کند نظر خود را اثبات کند؟- متن فوق از چه بخش‌هایی تشکیل



شده است؟ این سؤالات از شما می‌خواهند سازماندهی و منطق متن را تحلیل و ارزیابی کنید. این سؤالات نه تنها توانایی شما را در درک یک متن، بلکه در ارزیابی منطقی آن نیز می‌سنجند.

۵- یافتن هدف کلی نویسنده: صورت این نوع سؤالات: - هدف نویسنده در متن فوق چیست؟
- نویسنده این متن را به چه منظوری نگاشته است؟

■ **گزینه‌ها ممکن است به یکی از شکل‌های زیر بیان شوند:** - توصیف یک رویداد، - بیان فعالیت یک دانشمند، - بیان مراحل یک فرآیند، - مخالفت با یک ایده، - بیان تاریخچه یک موضوع. این نوع سؤالات مشابه سؤالات نتیجه‌گیری ضمنی و استنباط درست از متن است.

۶- یافتن موضوع قبل یا بعد از متن: صورت این نوع سؤالات: - کدام یک از عبارات زیر می‌تواند بلافاصله بعد / قبل از متن بیاید؟- بعد / قبل از متن فوق، احتمالاً به کدام یک از موارد زیر اشاره شده است؟ - می‌توان حدس زد که نویسنده متن در ادامه

✓ **برای شناختن اطلاعاتی که ممکن است بعد یا قبل از متن بیاید، به موارد زیر دقت کنید:**

■ **توجه به اولین و آخرین جمله متن:** عبارت موردنظر باید بتواند به طور منطقی در امتداد اولین یا آخرین جمله متن قرار گیرد. **کلمات ترتیبی:** اگر پاراگراف‌ها با کلمات ترتیبی (مثل اولاً، ثانیاً و) شروع شده باشند، می‌توان نوع پاراگراف قبلی یا بعدی را تشخیص داد.

بررسی یک مسئله درک مطلب:

✓ **متن زیر را به دقت بخوانید و به سؤالات ذیل پاسخ دهید.**

"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 بدان‌گونه 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 روش‌های اجرایی خود در آورند (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 اصطلاحاتی 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 در می‌آورند، به این 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، ۱۹۸۳ 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 تأکید کردند. گروه‌های ذی‌نفع اصولاً با توجه به تخصص‌های مربوط و یا براساس ساختار و سلسله مراتب سازمانی به وجود می‌آیند (به نوشته هیچ، ۱۹۸۰ مراجعه کنید)."

TEST

□□□■

تست: بهترین عنوان برای این متن چیست؟ (تالیفی - Ph.D)

- (۱) انواع تغییرات سازمانی
 (۲) عوامل مؤثر بر تغییرات سازمانی
 (۳) علل جابجایی کارکنان در سازمان‌ها
 (۴) تقابل نظرات چهار محقق در مورد سازمان
- پاسخ: گزینه‌ی (۲) صحیح است. با توجه به جمله اول متن و مرور کل متن، می‌توان به این نکته پی برد که متن، عوامل مختلف تغییرات سازمانی را بازگو می‌کند.

تست: پژوهش در مورد سازمان پست ایالات متحده آمریکا نشان‌دهنده چیست؟ (تالیفی - Ph.D)

- (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.
- پاسخ: گزینه‌ی (۳) صحیح است. گزینه (۱) و (۲) ارتباطی با متن ندارد، گزینه (۴) نیز برخلاف ادعای نویسنده‌ی متن است. اما گزینه (۳) نتیجه‌گیری منطقی از پاراگراف آخر متن است.

تست: 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 ۱۳۹۵ - ۱۸۸۰
- پاسخ: گزینه‌ی (۱) صحیح است. در خط هفتم و پیش از ذکر این مثال، با توجه به عبارت «نیروهای حاکم بر محیط و نظام‌های مستقر در جوار سازمان، قوانینی را بر سازمان تحمیل می‌کنند و...» گزینه (۱) صحیح است.

TEST

□□□■

تست: پاراگراف سوم چه هدفی را دنبال می‌کند؟ (تالیفی - Ph.D)

- (۱) بررسی میزان اتفاق نظر بین «بی‌گارت» و «هیچ»
 (۲) توصیف یکی از انواع تغییرات سازمانی در آمریکا
 (۳) تبیین یکی از دلایل تغییرات در سازمان‌ها
 (۴) ارائه خلاصه‌ای از کل متن
- پاسخ: گزینه‌ی (۳) صحیح است. فراموش نشود که موضوع متن بیان دلایل مختلف تغییرات سازمانی است و نه انواع آن.

TEST

□□□■

تست: با توجه به متن، کدام گزینه صحیح است؟ (تالیفی - Ph.D)

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



■ **پاسخ: گزینه‌ی (۳) صحیح است.** به اعتقاد مایر و رووان، گاهی سازمان‌ها مجبور می‌شوند مرام یا اصول اخلاقی رایج در جامعه خاص را رعایت کنند و آن‌ها را به صورت سیاست‌ها و روش‌های اجرایی خود در آورند. اما از این اظهارات نمی‌توان نتیجه گرفت مایر و رووان، اخلاق را اصل بقای سازمان می‌دانند لذا گزینه (۲) صحیح نمی‌باشد. گزینه (۳) از اولین جمله پاراگراف سوم نتیجه می‌شود. (گاهی دستوراتی صادر می‌شود که سازمان باید در جهت اجرای آن تغییراتی را بپذیرد). گزینه‌های (۱) و (۴) نیز از متن نتیجه نمی‌شوند.

بررسی یک مسئله درک مطلب:

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 بدست 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 بر می‌آید 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 بلندمدت دوام یابد، آن را «نتیجه بادوام» می‌نامند. دوام یا ثبات تنها ویژگی مذاکره موفقیت‌آمیز نیست، بلکه یک ضرورت است.

لبندا 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 مدیسینز 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 محصولاتی که در حجم پایین تولید می‌شوند به شرکت‌های کوچک‌تر، مانند مدیسینز 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 مدیسینز 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 بحث‌برانگیز و بی‌ثبات است، ولی در مواردی هم، خود به خود، بسیار طولانی است.

پوتمن مدعی است که در هر مذاکره‌ای، هر دو فرآیند («بردوباخت» و «بدون باخت») وجود دارند. بنابراین، دو طرف مذاکره به جای این که 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.