

מדעי הניהול

הוראות לנבחן

א. משך הבחינה: ארבע שעות.

ב. מבנה השאלון ומפתח ההערכה: בשאלון זה ארבעה פרקים:

פרק ראשון: דיני עבודה	22	נקודות
פרק שני: אתיקה וערכים בארגון	26	נקודות
פרק שלישי: התנהגות ארגונית	26	נקודות
פרק רביעי: תקשורת ויחסי ציבור	26	נקודות
סה"כ	100	נקודות

ג. חומר עזר מותר לשימוש: אין.

ד. הוראות מיוחדות: לנוחותך, לשאלון זה מצורף מילון מונחים בשפות עברית, ערבית, אנגלית ורוסית. תוכל להיעזר בו בעת הצורך.

בשאלון זה 6 עמודים ו-4 עמודי נספח.

ההנחיות בשאלון זה מנוסחות בלשון זכר, אך מכוונות הן לנבחנות והן לנבחנים.

בהצלחה!

המשך מעבר לדף ◀

השאלות

פרק ראשון: דיני עבודה (22 נקודות)

ענה על אחת מבין השאלות 1-2 (לכל שאלה – 22 נקודות).

שאלה 1

חגי הוא שכיר שעובד משרה מלאה. עקב עומס בעבודה הודיע המעסיק לחגי כי ישלם לו פדיון ימי חופשה במקום שיצא לחופשה, וכי פדיון ימי החופשה ישולם לו נוסף על שכרו.

(5 נק') א. הסבר מה חשיבותה של **חופשה שנתית** לעובד. האם מספר ימי החופשה שעובד זכאי להם בשנה הראשונה לעבודתו שווה למספר ימי החופשה שיקבל בשנה השנייה לעבודתו? נמק את תשובתך.

(8 נק') ב. הסבר מהו **פדיון ימי חופשה**. האם המעסיק של חגי רשאי למנוע ממנו לצאת לחופשה בגלל עומס בעבודה? נמק את תשובתך.

(9 נק') ג. כאשר הגיע מועד תשלום השכר החודשי, לא קיבל חגי את שכרו בזמן. הסבר מהי **הלנת שכר**. ציין מתי נחשב שכרו של חגי לשכר מולן, ולמי עליו לפנות במקרה של הלנת שכר.

שאלה 2

משה הוא נהג בחברת הסעות. בחוזה ההעסקה האישי שלו, שנמסר לו בכתב, נקבע שכר הבסיס שלו ל-10,000 ש"ח, אף כי ישנו הסכם קיבוצי שבו נקבע שכר העובדים ל-7,000 ש"ח.

(7 נק') א. הסבר מהו **הסכם קיבוצי**, וציין מי הם הצדדים להסכם זה.

(8 נק') ב. מה קובע לעניין שכרו החודשי של משה – חוזה ההעסקה האישי, שעל פיו השכר הוא 10,000 ש"ח, או ההסכם הקיבוצי, שעל פיו השכר הוא 7,000 ש"ח? הסבר את תשובתך.

(7 נק') ג. הנהלת החברה התחייבה בעל-פה להעניק למשה בסוף השנה בונוס בשווי משכורת נוספת. ההנהלה אינה מתכחשת להתחייבות זו. האם החברה חייבת לקיים את הודעתה שבעל-פה ולהעניק למשה את הבונוס? הסבר את תשובתך.

פרק שני: אתיקה וערכים בארגון (26 נקודות)

ענה על שתיים מבין השאלות 3-5 (לכל שאלה – 13 נקודות).

שאלה 3

הטמעת קוד אתי מקצועי בארגון מפתחת ומשמרת את היכולות של חברי הארגון לנהוג בשיקול דעת ובאופן ראוי.

- (3 נק') א. הסבר כיצד מעורבות ההנהלה בהטמעת **תוכנית אתית** משפיעה על ההצלחה העסקית של הארגון.
- (6 נק') ב. ציין **שני** כלי הערכה לבחינת יעילותה של תוכנית אתית בארגון, והסבר כל אחד מהם.
- (4 נק') ג. הסבר מהו הקשר בין הטמעת האתיקה בארגון ובין **תהליך שינוי ארגוני**.

שאלה 4

הטמעת הקוד האתי בארגון תורמת רבות הן ברמת הארגון והן ברמת העובד.

- (3 נק') א. הסבר כיצד הקוד האתי תורם לעובד בארגון מבחינת **יחסי אנוש** בתוך הארגון.
- (5 נק') ב. הסבר כיצד הקוד האתי תורם לארגון מבחינת **מתן שירות נאות ויעיל** ללקוחות, והבא דוגמה **אחת** לתרומה כזו בארגונים.
- (5 נק') ג. הסבר מהו **ניהול סיכונים**, והבא דוגמה **אחת** לניהול סיכונים בארגון.

שאלה 5

הצרכים הטבעיים של ארגון הם שמכתיבים את סגנון הניהול הנדרש בארגון.

- (6 נק') א. אדיג'ס הגדיר ארבעה סגנונות ניהול. הסבר **שניים** מהם.
- (4 נק') ב. הסבר באיזה אופן **יתמודד** כל אחד מבעלי סגנונות הניהול שצינת בסעיף א' עם סוגיה אתית.
- (3 נק') ג. הסבר מהו **סוכן שינוי**, והבא דוגמה **אחת** למנהל המשמש סוכן שינוי בארגון.

פרק שלישי: התנהגות ארגונית (26 נקודות)

ענה על שתיים מבין השאלות 6-8 (לכל שאלה – 13 נקודות).

שאלה 6

בחברה גדולה הוחלט לערוך בקרב העובדים סקר שיבחן את עמדתם כלפי החברה ואת שביעות רצונם מהעבודה.

(4 נק') א. ציין שני גורמים המשפיעים על **עמדת העובד** כלפי מקום העבודה שלו, והסבר **אחד** מן הגורמים שצינת.

(4 נק') ב. הסבר מהי **תיאוריית שני הגורמים** של הרצברג.

(5 נק') ג. ציין **שתי** תיאוריות נוספות של הנעה בעבודה (מוטיבציה), והסבר **אחת** מהן.

שאלה 7

יש הטוענים כי מחויבות ארגונית נגזרת מהמידה שבה עובד מעורב בקבלת החלטות בארגון.

(4 נק') א. הסבר מהו הקשר בין שביעות רצון בעבודה ובין **מחויבות ארגונית**.

(4 נק') ב. ציין שני גורמים שבעזרתם יכול הארגון **להגביר** את המחויבות הארגונית של העובד.

(5 נק') ג. הסבר כיצד משפיע **חיזוי טכנולוגי** על קבלת החלטות בארגון. הבא דוגמה **אחת** להחלטה שנתקבלה בהשפעת חיזוי טכנולוגי.

שאלה 8

קיימים סוגים שונים של קבוצות עבודה בארגון.

(6 נק') א. הסבר מהי **קבוצת פיקוד** ומהי **קבוצת משימה**, והבא דוגמה **אחת** לכל קבוצה.

(3 נק') ב. ציין **שלוש** אסטרטגיות לפתרון קונפליקטים בארגון.

(4 נק') ג. ציין שני סוגים של קבוצות עבודה בלתי פורמליות, והסבר **אחד** מהם.

פרק רביעי: תקשורת ויחסי ציבור (26 נקודות)

ענה על שתיים מבין השאלות 9-11 (לכל שאלה – 13 נקודות).

שאלה 9

זרימה של מידע בין הדרגים בארגון חשובה לתפקודו.

(6 נק') א. העתק למחברתך את הטבלה שלפניך, והשלם אותה:

ציין את ההבדלים בין תקשורת פורמלית ובין תקשורת בלתי פורמלית על פי המאפיינים המצוינים בטבלה.

מאפיין	תקשורת פורמלית	תקשורת בלתי פורמלית
זרימת התקשורת		
סוג המידע		
כיוון/אופן העברת המידע		

(4 נק') ב. הסבר מהי מרשתת-פנים (אינטראנט), וכיצד היא תורמת לזרימת מידע בארגון.

(3 נק') ג. הסבר מהי תקשורת טכנולוגית, וציין שני אמצעים המשמשים לתקשורת טכנולוגית.

שאלה 10

הפרעות ותקלות (חסמים) בתקשורת בארגון משבשות את התקשורת ופוגעות בתדמית הארגון.

(4 נק') א. הסבר מהי הפרעה (חסם) בתקשורת, והבא דוגמה אחת להפרעה בתקשורת.

(5 נק') ב. ציין שתי דרכים שבאמצעותן אפשר להתמודד עם הפרעות בתקשורת בארגונים.

(4 נק') ג. הסבר כיצד השפה הבלתי מילולית של עובד הנותן שירות יכולה לתרום לייצוג נכון של הארגון בפני הלקוחות.

שאלה 11

ארגונים מצליחים נעזרים באנשי יחסי ציבור כדי לפרסם את פעילותם ואת יוזמותיהם בקרב קהלים שונים.

- (5 נק') א. הסבר מהם **יחסי ציבור** ומהי תרומתם לארגון.
- (4 נק') ב. ציין **שתי** החלטות עיקריות שיש לקבל בביצוע מהלך של יחסי ציבור.
- (4 נק') ג. הסבר כיצד אפשר לטפח **תדמית** של ארגון.

בהצלחה!

זכות היוצרים שמורה למדינת ישראל.
אין להעתיק או לפרסם אלא ברשות משרד החינוך.

נספח: מילון מונחים (4 עמודים)

לשאלון 717001, אביב תשע"ח

המונח	תרגום המונח		
	ערבית	רוסית	אנגלית
אב מייסד	الأب المؤسس	Отец-основатель	founding father
אמצעי תקשורת טכנולוגיים	وسائل الاتصال التكنولوجية	Средства технологической коммуникации	technological means of communication
אקלים אתי בארגון	المناخ الأخلاقي في التنظيم	Этическая атмосфера в организации	organization's ethical climate
אתיקה ארגונית	أخلاقيات تنظيمية / كياسة تنظيمية	Этика организации	organizational ethics
בית-דין לעבודה	محكمة العمل	Суд по трудовым делам	labor court
דובר	الناطق بلسان التنظيم	Докладчик / Официальный представитель	spokesman
דילמות אתיות	مشاكل متعلقة بالأخلاقيات التنظيمية	Этические дилеммы	ethical dilemmas
הטמעה	غرس / تنفيذ	Осознание	implementation
הלנת שכר	تأجيل موعد دفع الراتب	Задержка заработной платы	holding back wages
הנעה בעבודה	التحفيز في العمل	Мотивация в работе	work motivation
הסכם עבודה	اتفاقية عمل / عقد عمل	Трудовой договор	employment agreement
הסכם קיבוצי	اتفاقية جماعية	Коллективный договор	collective agreement
חוזה העסקה אישי	اتفاقية عمل شخصية	Личный / персональный / индивидуальный трудовой договор	personal employment contract
חופשה שנתית	عطلة سنوية	Ежегодный оплачиваемый отпуск	annual leave

תרגום המונח			המונח
אנגלית	רוסית	ערבית	
the carrot and the stick rule	Закон кнута и пряника	قانون العقاب والمكافأة	חוק "המקל והגזר"
objective forecasting	Объективное прогнозирование	تنبؤ موضوعي	חיזוי אובייקטיבי
subjective forecasting	Субъективное прогнозирование	تنبؤ غير موضوعي	חיזוי סובייקטיבי
integrity	Честность	استقامة	יושרה
interpersonal relations	межличностные отношения / Управление персоналом	علاقات إنسانية	יחסי אנוש
PR – public relations	Связи с общественностью	علاقات عامة	יח"צ – יחסי ציבור
global village	Глобальная деревня	القرية العالمية	כפר גלובלי
generic model	Типовая модель	النموذج العام	מודל גנרי
rational model	Рациональная модель	النموذج المنطقي	מודל רציונלי
open system	Открытая система	منظومة مفتوحة	מערכת פתוחה
risk management	Управление риском	إدارة المخاطرة / إدارة المخاطر	ניהול סיכונים
weak point	Уязвимое место	نقطة ضعف	נקודת תורפה
change agent	подвижник изменений	وكيل تغيير	סוכן שינוי
information filtering	Отбор информации	تصفية المعلومات	סינון מידע
digital era	Эпоха цифровых технологий	العصر الرقمي	עידן דיגיטלי
transaction	Сделка по продаже	صفقة بيع	עסקת מכר
values	Ценности	قيَم	ערכים

המונח	תרגום המונח		
	ערבית	רוסית	אנגלית
פדיון ימי חופשה	تعويض عن أيام العُطْل	получение оплаты за неиспользованный ежегодный отпуск	paying in lieu of leave
פיצויי פיטורין	تعويضات الإقالة	Компенсация при увольнении	severance pay/ compensation
צוות תגובה	طاقم الردّ / التعليق	Команда реагирования	comment team
קבוצת משימה	مجموعة مهمّة	Группа целевого назначения	task group
קבוצת עבודה	مجموعة عمل	Рабочая группа	working group
קבוצת פיקוד	مجموعة قيادة	Командная группа	command group
קבלן עצמאי	مُقاوِل (متعهد) مستقلّ	Независимый подрядчик	independent contractor
קוד אתי	الرمز السلوكي / الأخلاقي	Этический кодекс	ethical code
קידום (כוח אדם)	ترقية القوى العاملة	Продвижение сотрудников	promotion
שביעות רצון	الرضا	Удовлетворение	satisfaction
שינוי ארגוני	التغيير التنظيمي	Организационное изменение	reorganization
שפה בלתי-מילולית	اللغة غير الكلاميّة	Невербальный язык	non-verbal language
שפה מילולית	اللغة الكلاميّة	Вербальный язык	verbal language
שקיפות	شفافيّة	Прозрачность	transparency
שקיפות ארגונית	شفافيّة تنظيميّة	Прозрачность организации	organizational transparency
תהליך קבלת החלטות	سيرورة (عملية) اتّخاذ القرارات	Процесс принятия решений	decision making process
תוכנית אתית	برنامج أخلاقيّ / خطّة أخلاقيّة	Этический план	ethical program

תרגום המונח			המונח
אנגלית	רוסית	ערבית	
motivation theory	Теория импульса	نظريّة تحفيز	תיאוריית הנעה
organizational communication	Коммуникация в организации	الاتّصال التنظيميّ	תקשורת ארגונית
organizational culture	Культура организации	الثقافة التنظيميّة	תרבות ארגונית