

دولة إسرائيل
 وزارة التربية والتعليم
 إدارة القوى البشرية التنسيق والرقابة
 قسم تعليم الكبار

מדינת ישראל
 משרד החינוך
 מינהל כא"ב תיאום ובקרה
 האגף לחינוך מבוגרים

רמת הבחינה: גמר
 מועד הבחינה: חורף תשע"ג 2013
 היקף הבחינה: יחידת לימוד אחת
 מספר שאלון: 990401
 نوع الامتحان: إنهاء
 موعد الامتحان: شتاء 2013
 مستوى الامتحان: وحدة تعليمية واحدة
 رقم الامتحان: 770401

ארגון וניהול (התנהגות ארגונית)
 הוראות לנבחן
 تنظيم وإدارة (سلوك تنظيمي)
 تعليمات للممتحن

א.משך בחינה:	שלוש שעות	א-مدة الامتحان:	ثلاث ساعات
ב. מבנה השאלון ומפתח ההערכה בשאלון זה שלושה פרקים:		ב- מבני الامتحان وتوزيع العلامات يتألف هذا الامتحان من ثلاثة فصول:	
פרק ראשון	40 נקודות. (10X4)	الفصل الأول-	40 درجة = (10 x 4)
פרק שני	20 נקודות. (10X2)	الفصل الثاني-	20 درجة = (10 x 2)
פרק שלישי	20 נקודות. (1X20)	الفصل الثالث-	20 درجة = (1 x 20)
פרק רביעי	20 נקודות (5X4)	الفصل الرابع -	20 درجة = (5 x 4)
סה"כ:	100 קודות	المجموع:	100 درجة
ג. ההוראות בשאלון זה מנוסחות בלשון זכר, אך מכוונות לנבחנים ולנבחנות כאחד		ג- لتعليمات في هذا الامتحان مكتوبة بصيغة المذكر وهي موجهة للممتحنات وللممتحنين على حد سواء.	

ד. מלא את הפרטים הבאים:
 מספר נבחן: _____
 שם נבחן: _____
 פרטי שם משפחה פרטי
 שם: _____
 כתובת המוסד: _____
 קוד מוסד: _____
 מקום בחינה: _____
 מס' ת"ז:

הדבק מדבקת שאלון	הדבק מדבקת נבחן
------------------	-----------------

בהצלחה! نتمنى لك النجاح!

الفصل الأول أسئلة مغلقة (40 درجة/ درجات) / **פרק ראשון** - שאלות סגורות
أمامك 12 سؤالاً. عليك الإجابة عن **10** أسئلة **فقط**
ضع دائرة حول الإجابة **الأكثر ملاءمة** (لكل إجابة صحيحة- 4 درجات).

1. السلوك الحازم يعبر عن:

- أ. موقف الطرف في الجانب الآخر.
- ب. رغبتنا الحصريّة والمطلقة.
- ج. الرغبة في إرباك الطرف الآخر.
- د. رغبة الطرفين.

2. التشجيع المعنويّ يمكن أن يكون:

- أ. كلمات نقد يقولها المدير للعامل.
- ب. تشجيعاً ايجابياً فقط.
- ج. مكافأة ذات قيمة ماديّة / ماليّة.
- د. تشجيعاً جماعياً فقط.

3. لإيجاد مكان عمل جديد:

- أ. يجب التوجّه إلى شركة قوى عاملة واحدة فقط توجد فيها أفضل العروض / الاقتراحات.
- ب. يجب تكريس كلّ الوقت وجميع الموارد والبحث بكل طريقة ممكنة.
- ج. يجب التركيز على الأقارب ذوي العلاقات فقط.
- د. يجب عدم بذل أيّ جهد لأنّ "العمل سيجدك" (هو الذي سيبحث عنك)

4. الاتّصالات الرسمية في التنظيم تستخدم:

- أ. للحصول على معلومات حول (مدى) الرضا.
- ب. لنقل "القال والقييل"/ النميمة وانتقادات العاملين.
- ت. كقناة للتعبير عن الغضب والمعارضات.
- ث. لنقل المعلومات الحيويّة لأداء العمل الروتيني/ الجاري.

5. المعايير في المجموعة:

- أ. تخلق عادات سلوكية.
- ب. تُحدّد بموجب إملاءات الإدارة.
- ج. لا تؤثر على مستوى إنتاج المجموعة.
- د. تُحدّد ما المسموح ولكنها لا تُحدّد ما الممنوع.

6. نظرية Y لماكغريغور :

- أ. هي تطوير لنظرية X الخاصة به.
- ب. تنمّي/ تنتج عاملين فاقدين للمبادرة (غير مبادرين).
- ج. تؤمن بأنه يجب على المدير أن يمنح صلاحيات للعامل.
- د. تؤمن بأنه يجب على المدير أن يراقب عمّاله بدون انقطاع (بشكل متواصل).

7. عيب الاتّصال المباشر هو:

- أ. عدم وجود توثيق لما يقال.
- ب. أنه غير مناسب لحالة الطوارئ.
- ج. أنه يمكن أن يؤدي إلى سوء تفاهم.
- د. وجود تخارج عاطفيّ (مشاعر).

8. يعتبر اتّخاذ القرارات عملية:

- أ. ذات مرحلتين قصيرتين وواضحتين.
- ب. فيها يتمّ الاختيار من بين إمكانيّات مختلفة.
- ج. مرغبة، لا يستطيع القيام بها إلا مستشار تنظيمي فقط.
- د. طويلة، مرهقة وتكاد تكون غير قابلة للتنفيذ عملياً.

9. بناء على نظرية النزاهة لآدمز، يشعر العامل بعدم النزاهة عندما، حسب رأيه، تكون:

- أ. المكافآت التي يحصل عليها هو وزملاؤه غير متساوية.
- ب. المكافآت التي يحصل عليها أكبر مما يحصل عليه عامل آخر.
- ج. الجهود التي يبذلها في العمل أكبر من جهود عامل آخر.
- د. المكافآت التي يحصل عليها أقل مما يحصل عليه زميله الذي يبذل نفس الجهد.

10. اتصالات جماهيرية:

- أ. لا يمكن أن تتحقق بدون مردود وכולה להתקיים בלי משוב.
- ב. يمكن أن تتحقق بدون إزعاجات بالمرّة إذا وجد مديرون جيّدون.
- ג. تتحقق فيما يتعلق بشؤون العمل فقط.
- ד. يمكن أن تكون متشعبة.

11. من المحبّب أن تكذب في مقابلة العمل من أجل:

- أ. إخفاء عيوب في الشخصية يمكن أن تعيق قبولك.
- ב. أن تعطي انطباعاً بأنك عامل متفوّق.
- ג. إخفاء مواضيع حسّاسة في سيرتك الذاتية مثل فصل من العمل.
- ד. ليس من المحبّب أن تكذب في مقابلة العمل.

12. أيّ عامل من العوامل التالية لا يعتبر وسيلة لزيادة التحفيز:

- أ. إضافة وظائف/ مهمّات جديدة إلى العامل.
- ב. توسيع الصلاحيات في إطار الوظيفة.
- ג. رقابة دائمة على العامل من أجل منع وقوع أخطاء.
- ד. فسح المجال أمام العامل للتخصّص في مواضيع مختلفة.

الفصل الثاني/ פרק שני (20 درجة/ درجات)

أمامك 12 قولا اختر 10 منها.

ضع دائرة حول إحدى الإمكانيتين: "صحيح" أو "غير صحيح".

(لكل إجابة صحيحة – درجتان).

1. المصدر الرئيسي للتشويشات في الاتصال هو المشاكل الفنيّة في القنال. **صحيح / غير صحيح**
2. تلزم مجموعة العمل العامل على أن يسلك سلوكا معيّنًا **صحيح / غير صحيح**
3. كلتا نظريتي ماكغريغر تؤمنان بشعور العامل بالمسؤولية. **صحيح / غير صحيح**
4. في مقابلة العمل على المتقدم للعمل أن يؤكّد على أنه لا توجد له صفات سلبية. **صحيح / غير صحيح**
5. يحتاج الفوز في المفاوضات إلى التصرّف بشكل عدوانيّ. **صحيح / غير صحيح**
6. عمليّة اتخاذ القرارات هي عمليّة فكريّة محسوبة ومخطّطة. **صحيح / غير صحيح**
7. عند كتابة سيرة ذاتية من المحبّذ المبالغة من أجل الظهور المتميّز. **صحيح / غير صحيح**
8. في مجموعة العمل غير الرسميّة لا يحتمل وجود فوارق في المركز. **صحيح / غير صحيح**
9. توسيع مجالات المسؤولية وزيادة الصلاحية يساهمان في إثراء الوظيفة. **صحيح / غير صحيح**
10. تتأثر جودة الاتصال بالمستقبل وليس بالمرسل. **صحيح / غير صحيح**
11. يمكن الاستعانة بمكان العمل السابق من أجل العثور على وظيفة جديدة. **صحيح / غير صحيح**
12. لكلّ إنسان توجد دافعيّة ايجابية في العمل. **صحيح / غير صحيح**

الفصل الثالث פרק שלישי (20 درجة/ درجات)

לפניך שני נושאים. בחר באחד מהם והקפד לענות על כל השאלות הכלולות בו.

נושא ראשון – הפרט והקבוצה

أمامك موضوعان اختر واحدًا منهما واحرص على أن تجيب عن جميع الأسئلة التي يحتوي عليها.

الموضوع الأول – الفرد والمجموعة

في تمام الساعة 23:00 من ليلة رأس السنة الميلادية وصل إلى محطة إطفائية لوائية كبيرة خبر عن اندلاع حريق في حرش قريب من المنطقة الصناعية المحلية التي تستخدم مركزًا للترفيه والسمر أيضًا. تواجد في المحطة في ذلك الوقت طاقم رجال الإطفاء المناوب. في حالات الطوارئ يستدعون رجال الإطفاء من بيوتهم كما يستعينون أحيانًا بطواقم من المتطوعين. ولكن لسوء الحظ، خمسة من رجال الإطفاء كانوا غائبين بسبب كونهم لاعبين في فرقة كرة السلة التابعة لجهاز الإطفاء والإنقاذ والذين سافروا للمشاركة في ألعاب الدوري لأماكن العمل.؟

على قائد المحطة أن يتخذ عدة قرارات مهمة: هل يطلب المساعدة من محطة الإطفائية المجاورة أم ينتظر، هل يُخلى فورًا جميع المحتفلين بعيد رأس السنة من المنطقة أم ربما من الأفضل أن ينتظر كيلا يثير الهلع والخوف قبل الأوان، وأن يعالج الحريق وينتظر التطورات. كذلك عليه أن يقرر هل يتخذ القرارات بنفسه أو بالتشاور مع أعضاء طاقمه ومع خبراء ومختصين آخرين من جهاز الإطفاء.

الأسئلة:

1. (أ) اعرض فريقين بين مجموعة العمل الرسمية وبين مجموعة العمل غير الرسمية. (6 درجات)
(ب) هات مثالًا من الحدث على مجموعة عمل رسمية وعلى مجموعة عمل غير رسمية. (4 درجات)
2. هناك اعتبارات مختلفة لاتخاذ القرارات منفردًا أو بالاشتراك مع أعضاء الطاقم.
(أ) قرر/ اختار قائد محطة الإطفائية أن يتخذ القرارات بنفسه وألا يشرك طاقمًا واسعًا في اتخاذ القرارات. بناء على ما تعلمتموه وبناء على معطيات الحدث، اشرح اعتبارًا واحدًا يؤيد هذا القرار/ الاختيار. (4 درجات)
(ب) اعرض بناء على ما تعلمتموه اعتبارين يؤيد اتخاذ القرارات في الطاقم. (6 درجات)
(تنبيه: في هذا البند لا تتطرق إلى الحدث).

الموضوع الثاني - الاتصال

تعمل شركة "طريق السلامة" في تطوير البنى التحتية وتعبيد الشوارع. فازت الشركة في مناقصة أعلنتها إحدى المدن الكبيرة في وسط البلاد. في إطار هذه المناقصة ستكون الشركة مسؤولة عن ترميم شبكة الشوارع، الأرصفة ومفترقات الطرق الداخلية وكذلك عن تطوير المتنزهات والحدائق العامة في المدينة.

مديرا الشركة وصاحبها هما مهندسان – أحمد ويوحنا. يشغل المهندسان ستة عمال وسائقي تراكتورات كعمال ثابتين (كمسؤولين عن الطواقم في الحقل/ أماكن العمل). للمشاريع الكبيرة كانوا يضيفون إليهم مقاولين ثانويين. يلتقي أحمد ويوحنا صباح كل يوم مع سائقي التراكتورات من أجل تحديد المهمات وتوزيع العمل لذلك اليوم. خلال اليوم ينقسم العمال إلى طواقم ويعملون بشكل مستقل في الحقل. ومع ذلك يؤمن أحمد بنظرية "تنفيذ العمل بواسطة التلفون"، خلال العمل اليومي في كل صغيرة وكبيرة: تقرير عن سير العمل، شراء معدات ومواد، أعطال ومشاكل. بهذه الطريقة يكون شريكا في كل ما يحدث.

الأسئلة:

1. (أ) اذكر ومثل لنوعين من أنواع الاتصال المستعملة في شركة "طريق السلامة". (6 درجات)
(ب) بناء على ما تعلمتموه، اعرض حسنة واحدة لكل واحد من نوعي الاتصال اللذين كتبت عنهما في البند أ. (4 درجات)

2. (أ) ما هي شبكة الاتصالات المتشعبة؟ وما هي شبكة الاتصال المركز / التركيزية؟ (4 درجات)
(ب) هل من عادة شركة "طريق السلامة" استعمال شبكة اتصال متشعبة أم تركيزية؟ وهل هذه فعلا هي شبكة الاتصال الأكثر نجاعة بالنسبة لنوع المهمات التي تقوم بها شركة "طريق السلامة" علل. (6 درجات)

פרק רביעי: **הפסוק הרביעי** (20 נק"ו / דרגה)

פינא ילי 7 אָוואל, אָחַר 5 מנחא.

אָשַׁר הָאִדְעָא אִוּ הַאָוּרַד פִּי הַאָמְלָה. (לכל שואל 4 דרגות).

1. המפואזות הי ואחדה מן הפרק הַי תְּחַלּ בְּהַאֵרַעֲוֹת.

הַשְׁרַח:

2. הַתְּשׁוּבָה הַמַּדִּי יִמְכַן אֲנִי יִפְקַד מִן חֵמֶתָה כְּתְּשׁוּבָה.

הַשְׁרַח:

3. לְגַת הַאָסֵד מְהֵמָה פִּי הָאִתְּוֹל הַמַּבְּשֵׁר.

הַשְׁרַח:

4. פִּי מַבְּלֵה הָעֵמֶל מִן הַמְּהֵם אֲנִי נַחֲרַס עַלִּי לְבַאס לַאֲנִי.

הַשְׁרַח:

5. فرضية ماكغريغور هي أنّ العامل يتصرّف بحسب توقعات مديره منه.

الشرح:

6. من المهمّ للعامل أن يتعلم المعايير التنظيمية.

الشرح:

7. حاجات الإنسان تؤثر على دافعيّته/ تحفيزه.

الشرح:

ب ه צ ל ח ה!

نتمنى لكم النجاح!