

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל תיאום ובקרה
האגף לחינוך מבוגרים

רמת הבחינה : גמר
מועד הבחינה : קיץ תשע"ח, 2018
היקף הבחינה : שתי יחידות לימוד
מספר שאלון : 990402

תיכונות
נכה עולים כיתה בחיים

ארגון ומנהל - 2 יח'

הוראות לנבחן

א. משך הבחינה : שלוש שעות.

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

פרק ראשון (10X4) 40 נקודות.

פרק שני (7X2) 14 נקודות.

פרק שלישי (2X15) 30 נקודות.

פרק רביעי (4X4) 16 נקודות.

סה"כ : 100 נקודות

ג. מלאו את הפרטים הבאים :

פרטי הנבחן :	פרטי מרכז ההשכלה :
מספר הנבחן ברשימה : _____	שם : _____
שם נבחן : _____	קוד מוסד : _____
שם משפחה פרטי	מקום בחינה : _____
מס' ת"ז : _____	

בהצלחה !

שם המעריך : _____
ציון בחינה : _____

פרק ראשון שאלות סגורות (40 נקודות)

לפניכם 12 שאלות. עליכם לענות על 10 שאלות בלבד. הקיפו במעגל את התשובה המתאימה ביותר. (לכל שאלה - 4 נקודות).

1. תקשורת חוצצת מתנהלת:

- א. בכתב באמצעות מכתבים.
- ב. בכתב באמצעות מחשב.
- ג. בעל פה באמצעות שיחה פנים אל פנים.
- ד. בעל פה באמצעות טלפון.

2. מה מבין הדברים יחשב כתשומה במאפייה:

- א. עוגות
- ב. לחמניות
- ג. עוגיות
- ד. קמח

3. באיזו רשת תקשורת כל חבר יכול להעביר מסרים לכל חבר אחר:

- א. רב ערוצית
- ב. גלגל
- ג. ריכוזית
- ד. Y הפוכה

4. מנהל המאמין שעובדיו הם מסוג טיפוס X על פי מקרגור:

- א. יאפשר לעובדיו חופש פעולה רב.
- ב. יעסוק בפיתוח שוטף של העובדים.
- ג. יאמין שעובד יכול לנהל את עצמו.
- ד. יפעיל פיקוח הדוק על עובדיו.

5. על פי פירמידת הצרכים של מאסלו, מהו הצורך ברמה שבה ממוקם המזון?

- א. כבוד
- ב. מימוש עצמי
- ג. צרכים פיזיולוגיים
- ד. ביטחון

6. עידוד מורלי יכול להיות:

- א. מכונית מטעם העבודה
- ב. שיתוף העובד בקבלת החלטות
- ג. סוף שבוע במלון ותעודת הערכה
- ד. בונוס כספי

7. בתהליך קבלת החלטות מנהל צריך:

- א. לבחור תמיד בחלופה הנועזת ביותר.
- ב. לבחור תמיד בחלופה היקרה ביותר.
- ג. להתחשב ברמת הסיכוי והסיכון של החלופות השונות.
- ד. לא להתחשב ביכולת הביצוע וזמינות המשאבים.

8. על פי שיטת הניהול המדעי של טיילור, העובד מונע בעיקר מ:

- א. הצלחה חברתית
- ב. הגשמה עצמית
- ג. כבוד ויוקרה
- ד. תגמול כספי

9. הגישה הביורוקרטית:

- א. מאמינה שהיררכיה ארגונית נחוצה לקיום משמעת בעבודה.
- ב. מעודדת חשיבה יצירתית אצל העובדים.
- ג. מאמינה שאין צורך בנהלים פורמליים.
- ד. טוענת שאדם מונע מתגמול חברתי.

10. מנהיג ליברלי מאופיין בכך שהוא:

- א. מצמצם את חופש הפעולה של חברי הקבוצה.
- ב. משתף את חברי הקבוצה בתהליך קבלת ההחלטות.
- ג. מרכז בידיו את כל הסמכויות, ומקבל החלטות מבלי לשתף את חברי הקבוצה.
- ד. מאפשר לחברי הקבוצה חופש נרחב לפעול על פי שיקול דעתם.

11. כאשר מתייחסים לארגון כמערכת פתוחה הכוונה היא:

- א. שהארגון קובע לסביבה את הכללים.
- ב. שהארגון מתאפיין בגבולות מוגדרים ולא חדירים להשפעות הסביבה.
- ג. שהסביבה קובעת לארגון את הכללים.
- ד. שהארגון משפיע על הסביבה ומושפע ממנה.

12. השחיקה היא תופעה:

- א. הקיימת רק אצל מי שעובד שנים רבות.
- ב. הקיימת רק אצל עובדי עבודה פיזית.
- ג. המאופיינת בעייפות פיזית ורגשית, עמדות שליליות, איחורים והיעדרויות.
- ד. הפוגעת רק בעובדים ולא במנהלים.

פרק שני (14 נקודות)

לפניכם 9 היגדים, בחרו 7 מתוכם.

הקיפו במעגל אחת משתי האפשרויות: "נכון" או "לא נכון". (לכל סימון מתאים- 2 נק').

1. התנהגות אסרטיבית מאפשרת ביטוי עצמי והבהרת עמדות. נכון / לא נכון
2. בראיון עבודה המרואיין צריך להתייחס למראיין בצורה חברית ולא פורמלית. נכון / לא נכון
3. קבוצת עבודה פורמלית נוצרת על בסיס חברות מרצון. נכון / לא נכון
4. בקורות חיים נרשום תמיד את כל האמת. נכון / לא נכון
5. על פי מאסלו, הצורך החברתי איננו חשוב בעבודה. נכון / לא נכון
6. התוצאה הרצויה בסיום משא ומתן היא: WIN- WIN. נכון / לא נכון
7. תקשורת עקיפה מועדת לשכחה, או הכחשה. נכון / לא נכון
8. גישת יחסי אנוש רואה את האדם כיצור כלכלי. נכון / לא נכון
9. תקשורת לא מילולית תסייע להבין את המסר. נכון / לא נכון

פרק שלישי (30 נקודות)

לפניכם שלושה נושאים. בחרו שני נושאים מתוכם.
בשני הנושאים שבחרתם - חשוב להקפיד לענות על כל השאלות הכלולות בהם.
(לכל נושא מלא - 15 נקודות). את התשובות לנושאים יש לכתוב במחברת הבחינה.

נושא ראשון – מוטיבציה

1. הצורך: מימוש עצמי, הגשמת החלום, שיר שואפת לסיפוק מקצועי ולביטוי עצמי כשחקנית. "זה החלום שלי ואעשה הכל להגשימו" – לא נדרש ציטוט מהקטע (5 נק')
2. ע"פ התיאוריה של מאסלו אנשים מונעים מסדרת צרכים. לא ניתן לדלג על שלבים. יש לעבור את השלבים לפי הסדר שנקבע בפירמידה ומעבר לשלב הבא מותנה בסיפוק הצורך הקודם לו. הביקורת היא כשבמציאות, אנו רואים שלא תמיד אנשים פועלים לפי הסדר שנקבע בפירמידת הצרכים, וניתן לדלג על שלבים. (5 נק')
3. שיר מחזקת את הביקורת הנטענת כלפי התיאוריה. הצורך בביטחון (בטחון כלכלי) אינו מסופק אך היא מונעת מצורך גבוה יותר של מימוש עצמי. היא מדלגת על שלבים ואינה פועלת על פי הסדר של הפירמידה. (5 נק')

נושא שני - תקשורת

1. א. תמר: תקשורת ישירה – בע"פ פנים מול פנים. תמר ניגשת למשרד המנכ"ל ומשוחחת עמו. (5 נק')
ב. אריאל: תקשורת עקיפה – תקשורת בכתב, אריאל ביקש מעובדיו לפנות אליו בכתב. (5 נק')
2. א. אלעד – תקשורת חוצצת (3 נק')
ב. יתרונות: נדרש יתרון אחד בלבד. (2 נק')

- מהירה וזמינה
- מאפשרת משוב מיידי
- מאפשרת התקשרות למרחקים ארוכים

נושא שלישי – מנהיגות

1. א מנהיג אוטוקרטי - מנהיגות סמכותית , מנהיג עצמאי, קבלת החלטות של המנהיג ללא שיתוף חברי הקבוצה
 מנהיג דמוקרטי - מנהיג שמתיעץ ומשתף את חברי הצוות בתהליך קבלת ההחלטות
 (6 נק')

(ב) עדי – מנהיגות אוטוקרטית , היא מרכזת את כל הסמכויות בידיה, מחליטה לבד ומקפידה על פיקוח צמוד ומשמעת בתהליך יישום ההחלטות אורית – מנהיגות דמוקרטיה – משתפת עובדים בהחלטות ובקביעת דרכי פעולה.
 (5 נק')

2. יתרונות: נדרש יתרון אחד בלבד

- שיתוף חברי הקבוצה מביא ליוזמה ורצון להשקיע ולתרום.
 - הפריה הדדית, רמת תכנון גבוהה יותר
 - מעורבות החברים נותנת תמונה כללית על המשימה ומאפשרת להם פעולה עצמאית ללא הנחייה צמודה של המנהל בכל שלב בעבודה
- חסרונות: נדרש חסרון אחד
- סרבול פעולת הקבוצה, בגלל הצורך בהתייעצות בכל עניין.
 - חולף פרק זמן ארוך מתחילת התכנון וקבלת החלטות ועד הביצוע.

(4 נק')

פרק רביעי (16 נקודות)

לפניכם 6 היגדים, בחרו 4 מתוכם.

הסבירו את הטענה/האמירה המוצגת במשפט. (לכל שאלה 4 נקודות).

1. רשת קשרים חברתיים היא הדרך החשובה ביותר כיוון שהיא האפקטיבית ביותר. 70% ממחפשי העבודה מוצאים משרה בשיטה זו. כל אדם יכול להשתמש בה, לבנות לעצמו רשת קשר פרטית, להגיע לתוצאות ללא תנאי מוקדם.
2. הארגון הוא מערכת פתוחה הוא משפיע על הסביבה ומושפע ממנה. הסביבה כוללת היבטים שונים כגון: סביבה פיזית, כלכלית, פוליטית, חברתית, תרבותית ועוד. במידה ויש שינויים סביבתיים הארגון צריך להתאים עצמו לסביבה המשתנית.
3. הבסיס לתיאורית ההוגנות הוא השוואה יחסית של תמורה מול מאמץ. עובדים משווים בין מה שהם מקבלים עבור השקעותיהם בעבודה לבין מה שהם חושבים שאחרים מקבלים עבור השקעות דומות. אם היחס שווה קיימת הוגנות ויש איזון, אך אם מופר האיזון אזי יש חוסר הוגנות וקיימת מוטיבציה לתיקון המצב.
4. מעמדו המיוחד של המנהל מול ההנהלה ומול העובדים מציב אותו בבעיית הנאמנות הכפולה. מצד אחד הוא צריך לדאוג ולטפח את העובדים ומצד שני יש לו מחויבות לארגון שמינה אותו כמנהל.
5. מתן ביקורת לעובד, המלווה בהדרכה והסברים כיצד העובד יכול לשפר את פעולותיו והישגיו מעודדות את העובד ומעלות מוטיבציה. הביקורת נועדה להביא את העובד לפעולה לפי נורמות הארגון.
6. ללחץ יש סימנים פיזיולוגיים, פסיכולוגיים והתנהגותיים הוא יכול לגרום לפגיעה בתפקוד האדם המתבטאת בתסכול, חרדה, חוסר ריכוז, רשלנות בעבודה, כאבי ראש, עייפות, איחורים וכו'.

בהצלחה!