

דولة إسرائيل  
وزارة التربية والتعليم  
السكرتارية التربوية  
قسم تعليم الكبار

نوع الامتحان: إنهاء  
موعد الامتحان: صيف (أب)، 2020  
مستوى الامتحان: وحدة تعليمية واحدة  
رقم النموذج: 770401

**תיכונות**  
ככה עולים כיתה בחיים

**تنظيم وإدارة**  
(سلوك تنظيمي)  
تعليمات للممتحنين/ات

أ- مدة الامتحان: ثلاث ساعات.

ب- مبنى النموذج وتوزيع الدرجات: في هذا النموذج أربعة فصول:

40 درجة	(4X10)	الفصل الأول
20 درجة	(2X10)	الفصل الثاني
20 درجة	(1X20)	الفصل الثالث
20 درجة	(5X4)	الفصل الرابع
المجموع: 100 درجة		

ته إملؤوا التفاصيل التالية:

<b>פרטי הנבחן:</b>	<b>פרטי מרכז ההשכלה:</b>										
מספר הנבחן ברשימה: _____	שם המוסד: _____										
שם משפחה + פרטי: _____	שם היישוב: _____										
	שם מרכז הבחינה: _____										
ת.ז. <table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>											

מעריך: _____
ציון: _____

**נتمنى لكم النجاح!**

## الفصل الأول (40 درجة)

أمامكم 12 سؤالاً مغلقاً. أجبوا عن عشرة أسئلة منها فقط.

ضعوا دائرة حول الإجابة الأكثر ملاءمة (لكل إجابة صحيحة 4 درجات).

1. تعمل ربي مبرمجة في شركة برمجيات، لكنها غير راضية عن عملها. تشعر بأنها تبذل أكثر وقتاً وجهداً في العمل من زملائها الآخرين في طاقم العمل، مع ذلك تتقاضى راتباً أقل من رواتبهم، وذلك لأنها بدأت العمل خلال فترة الركود الاقتصادي. بحسب نظرية النزاهة، سيكون رد فعل ربي:

أ. أن تبذل المزيد من ساعات العمل.

ب. أن تبذل المزيد في تحسين جودة العمل.

ت. أن تبذل جهد أقل في تحسين جودة العمل.

ث. أن تتصرف بشكل اعتيادي، فهي لا تقارن نفسها بالآخرين.

2. المحاور في مقابلة العمل:

أ. عليه أن يكون متواضعا.

ب. عليه أن يتعامل مع المحاور بشكل ودي.

ت. عليه أن يكون موضوعياً ودقيقاً.

ث. عليه أن يشهر برّب العمل السابق.

3. مشاركة الموظفين في القرارات هي مثال على:

أ. تشجيع مادي.

ب. تشجيع مدمج.

ت. تشجيع معنوي.

ث. جميع الإجابات صحيحة.

4. مجموعة عمال رسمية:

أ. تتشكّل بمبادرة من العمال.

ب. تتعامل مع إنتاج منتج أو خدمة.

ت. تعتمد على العلاقات البين شخصية.

ث. تتواجد في مؤسسات كبيرة فقط.

5. بحسب نظرية ماسلو، لكي يتم خلق دافعية تحفز على العمل يجب:

- أ. التعامل مع العامل باحترام.
- ب. وضع أهداف واضحة للعامل.
- ت. منح العامل أقدمية في العمل.
- ث. توفير حاجيات العامل الملانمة للمرحلة التي يكون موجود فيها.

6. نظرية X ونظرية Y لماكروجر:

- أ. تُنمَّيان عمّالاً عديمي المبادرة.
- ب. تؤمنان بأنّه يجب على المدير مراقبة العمّال طوال الوقت.
- ت. تتطرقان إلى نظرية المديرين المتعلقة بطبيعة العمّال ونظرتهم للعمل.
- ث. ملائمتان لمصانع الإنتاج فقط.

7. التشجيع الماديّ ناجع خاصّة:

- أ. لأصحاب الدخل المتدنيّ.
- ب. لمجموعات العمل الكبيرة.
- ت. للعمّال المتواجدين في رأس هرم الاحتياجات لماسلو.
- ث. للعمّال الذين يعانون من الاحتراق النفسيّ المهنيّ.

8. إثراء الوظائف هي:

- أ. إضافة مهمّات للتنوع في الوظيفة.
- ب. إثراء بواسطة تشجيع العامل ماديّاً.
- ت. منح صلاحية دون مسؤولية.
- ث. دورة " إثراء " للعامل لتحسين أدائه.

9. المعايير:

- أ. تتغيّر مع مرور السنين.
- ب. يتمّ تطبيقها على جميع أعضاء المجموعة بشكل متساو.
- ت. تحدّد ما هو ممنوع فقط.
- ث. هي عبارة عن قواعد سلوكية متوقّعة من أعضاء المجموعة.

**10. دور السيرة الذاتية:**

- أ. تحسين احتمالية حصول المرشح على أجر أعلى من مكان العمل.
- ب. خلق جو لطيف قبل المقابلة.
- ت. جعل صاحب العمل يدعو المرشح لإجراء مقابلة.
- ث. نقل توقعات المرشح المتعلقة بالوظيفة لصاحب العمل.

**11. يمكن أن يكون التشجيع المعنوي:**

- أ. أجر تشجيعي.
- ب. مكافأة مالية (بونوس).
- ت. منح سيارة للعامل من مكان العمل.
- ث. كلام تقدير ومدح.

**12. يمكن أن نتعلم من نظرية الدافعية أن:**

- أ. لا علاقة بين الدافعية والحاجة.
- ب. الدافعية قد تكون وليدة الحاجة.
- ت. فقط للدوافع الخارجية هناك تأثير على العامل.
- ث. لا يمكن أن نحاول فهم ماذا يحرك الناس.

## الفصل الثاني (20 درجة)

أمامكم 12 أقوالاً، اخترُوا عشرة منها.

ضعوا دائرة حول إحدى الإمكانيتين: "صحيح" أو "غير صحيح"  
(لكلّ إجابة صحيحة – درجتان).

1. عند كتابة السيرة الذاتية يجب الحرص على أن يكون خطّ اليد مقروءاً وواضحاً. صحيح / غير صحيح
2. بحسب ماسلو، كلّ إنسان يصل إلى تحقيق ذاتي. صحيح / غير صحيح
3. لا حاجة للاستعداد لمقابلة عمل. صحيح / غير صحيح
4. المكافأة المدمجة عبارة عن دمج بين المقابل المادي والمقابل المعنوي. صحيح / غير صحيح
5. بحسب أدامس، يشعر العامل بالعدل عندما يحصل هو وزملائه على أجور غير متساوية. صحيح / غير صحيح
6. التشجيع المعنويّ يمكن أن يكون تشجيعاً جماعياً. صحيح / غير صحيح
7. الهدف من السيرة الذاتية هو الوصول إلى مقابلة عمل. صحيح / غير صحيح
8. يمكن لمجموعة عمل غير رسمية أن تضمّ عمالاً من وحدات مختلفة. صحيح / غير صحيح
9. الانتماء للمجموعة يزوّد العامل بشعور بالانتماء والهوية. صحيح / غير صحيح
10. يعتبر الإثراء الوظيفيّ مكافأة مادية. صحيح / غير صحيح
11. التّحفيز هو دفع العامل للأداء، بشكل عامّ، دون الحاجة للإكراه والضغط. صحيح / غير صحيح
12. ماكروجر يوصي بإدارة من نوع Y. صحيح / غير صحيح

## الفصل الثالث (20 درجة)

أمامكم موضوعان. اختاروا واحدًا منهما واحرصوا على أن تجيبوا عن جميع الأسئلة التي يحتوي عليها (لكلّ موضوع كامل 20 درجة). أكتبوا الإجابات على دفتر الامتحان.

### الموضوع الأوّل – الدافعية – التّحفيز

أنهى سمير دراسته في مجال الحوسبة بتفوق زائد. تلقّى سمير مؤخرًا عرضًا عرضي عمل، العرض الأوّل من شركة كبيرة ومعروفه في مجال الحوسبة. أجره العمل غير مرتفعة والعمل غير معقد، لكنّ الشركة تعتنى بتقديم وجبتي الفطور والغداء للعمّال، كما ويتوقّع أن يحصل على الأقدميّة في العمل بعد مرور عام على عمله. أمّا العرض الثاني فكان من شركة ناشئة صغيرة، غير معروفة وغير ربحيّة، لكنّ الأجرة مرتفعة، الأشخاص الموجودون هناك من صغار السنّ وهو معجب بهم، والعمل يبدو مثيرًا للاهتمام والتحدّي وسيمنّنه من تحقيق قدراته.

1. حسب هرم/ سلم الحاجات لماسلو



أ. ما هي الحاجات التي يفي بها العرض الأوّل؟ بيّنوا ذلك وهاتوا مثالاً من القطعة (5 درجات)

الحاجات الأساسية: "يهتمّون في الشركة بتوفير الوجبات"، حاجات الأمان – الحصول على أدميّة في العمل بعد مرور سنة عمل واحدة.

ب. ما هي الحاجات التي يفي بها العرض الثاني؟ بيّنوا ذلك وهاتوا مثالاً من القطعة (5 درجات)

الحاجات الاجتماعية: "وجود أشخاص من صغار السنّ وهو معجب بهم" وتحقيق الذات – عمل محفّز سيمنّنه من تحقيق قدراته"

2. قرر سمير قبول العرض الثاني، والعمل لدى الشركة الناشئة.

ارتكب سمير في البداية عدّة أخطاء، لكنّه تعلّم من خلال النقد البناء الذي تلقّاه من المدير

كيف يحسّن أداءه وحصل على مزيد من المدح لتطوّره في العمل. إضافة إلى أنّ المدير عبّر

خلال الجلسة الختاميّة التي عقدت في نهاية العام عن رضاه عن سمير، ومنحه تقديرًا له سيارة من الشركة.

א. מהו התשׂיב המדיי ומא הו התשׂיב המענויי.

התשׂיב המדיי – מואא מליי או מואא במא יעادل קימה מליי הגימה מנהא תחפייז העامل עלי בזל המזיד פי

העמל.

התשׂיב המענויי – מואא מן שאנהא תגזימה החאגהא הפסיולוגייה לדי הילסנה, חאגהא אגמהייה

(5 דרגה)

סיכולוגייה

ב. האוה מן הקעה מהלה אחדה לתשׂיב המדיי ומהלה אחדה לתשׂיב המענויי.

התשׂיב המדיי – סיירה ללסעמל השׂיסי מן קרפ השׂרקה

(5 דרגה)

התשׂיב המענויי – הילתקד הנהה, המדח והילקרה (מקלוב אחדה קקט)

## الموضوع الثاني – الاندماج في مكان العمل

جلست صفيّة ورجاء في مقهى الحيّ وناقشنا طرق مختلفة للبحث عن عمل. صفيّة: "أنا أوّمن بالتوجّه المباشر. حيث سأدخل إلى الدكاكين في المركز التجاريّ، وأسأل إذا كانوا بحاجة إلى عاملة".

رجاء: "أعتقد بأن الطريقة الأنجع لإيجاد عمل هي تلك التي تكون عن طريق الأصدقاء. سأتصل بأفراد العائلة والمعارف، وأخبرهم لهم بأنني سأنتقل من عمل لآخر وسأطلب منهم المساعدة في العثور على عمل".

1. أ. بينوا ما هي طريقة البحث عن العمل التي استخدمتها صفيّة وما هي الطريقة التي استخدمتها رجاء.

هاتوا مثالاً من القطعة.

صفية – توجّه مباشر لصاحب العمل. رجاء – بواسطة شبكة اتصال/ معارف وأصدقاء (4 درجات)

ب. اعرضوا حسنة واحدة من حسنات طريقة صفيّة وحسنة واحدة من حسنات طريقة رجاء. (4 درجات)

حسنة طريقة صفيّة – تدل على دافعيّة ورغبة في العمل، يمكن أخذ انطباع عن المرشّح بشكل مباشر.

حسنة طريقة رجاء – نسبة النجاح عالية، موفّرة.

ث. اعرضوا طريقتين إضافيتين لإيجاد عمل. (6 درجات)

شركات القوى البشرية، مكتب العمل، الشبكات الاجتماعية، التطوّع والخ

2. تمّت دعوة رجاء لمقابلة عمل لإشغال وظيفة مركزّة إرشاد في المصنع.

اعرضوا قاعدتين من شأنهما مساعدة رجاء على التصرّف بشكل سليم أثناء مقابلة العمل. (6 درجات)

مطلوب من الممتحنين كتابة قاعدتين فقط من قواعد التصرف السليم أثناء المقابلة.

استعداد مسبق للمقابلة بواسطة وضع أسئلة وإجابات ملائمة

الوصول في الوقت المحدّد

ارتداء ملابس لائقة

احترام المحاور

تجميع معلومات عن المؤسسة وعن الوظيفة



## القسم الرابع (20 درجة)

أمامكم ستة أقوال، إختاروا خمسة منها.

اشرحوا الادعاء/ القول الوارد في الجملة (لكل إجابة صحيحة 4 درجات).

1. اللغة الجسد أهميّة في مقابلة عمل.

يمكن أثناء مقابلة العمل فحص لغة جسد المحاور أيضا. حركات الجسد، طريقة الجلوس، النظرات، المصافحة، كلّها تنقل رسالة للمحاور. لغة الجسد يمكنها دعم الرسالة الكلاميّة أو معارضتها.

2. تضغط مجموعة العمل على أعضائها لنألا يخرجوا عن المعايير.

الانتماء للمجموعة يستدعي من العامل التصرف حسب معايير المجموعة. المجموعة لا تحبذ الأشخاص الذين يتصرفون خلافا للمعايير وتفعل على الأعضاء ضغطا جماعيا تماشيا مع المعايير. يمكن أن يكون هذا الضغظ بواسطة: الاقناع، السخرية، تجاهل العضو، العنف الكلامي ولربما يصل في حالات شاذة إلى العنف الجسدي.

3. إحدى الطرق الموصى بها للعثور على أماكن عمل هي الاستعانة بالعلاقات الاجتماعية.

هذه هي الطريقة التي تكون فيها نسبة النجاح هي الأعلى. المبدأ هو "صاحب يجلب صاحب"، يمكن أخذ معلومات من الأصدقاء عن المجال الذي نريد العمل فيه، كما ويمكن الحصول على عروض عمل لا يمكن الوصول إليها بطريقة أخرى، وفي حال الوصول لوظيفة شاغرة لا تتنافس عليها مع منات آخرين ممن جاءوا استجابة لإعلان في الجريدة بل نكون نحن المرشح الفردي، أحيانا يكون مرشح وحيد.

4. ينصح ماكروجر باتباع نظرية Y.

تدعي نظرية Y بأن الإنسان يحب العمل بطبعة ويرغب فيه، يجب توفر الظروف الملائمة للعامل وإعطاء الفرص وحيثها سيبدل في سبيل المصنع وييدي ولاء وتفاني كبيرا لصالح العمل، تولية العامل مسؤولية وإعطاءه إمكانية للتطور وتحقيق الذات سيحفزه لبذل المزيد لصالح المؤسسة.

5. في كتابة السيرة الذاتية عليك أن "تسوق" نفسك.

دور السيرة الذاتية هو "تسويق المرشح"، تمثيله بشكل كامل، موثوق فيه، مثير للاهتمام وجذاب لكي يتمكن من اجتياز عملية التصنيف الأوليّة التي تعتمد على السيرة الذاتية بنجاح، ويتمّ استعداؤه للمشاركة في المرحلة التالية – للمقابلة.

6. تعرّضت نظرية ماسلو للنقد.

بحسب ماسلو توجد 5 حاجات مرتبة بشكل هرمي وثابت. تثار هذه الحاجات حسب ترتيب سلم أولويات ولا يمكن تخطي أيّ مرحلة منها، الانتقاد الموجّه لذلك، هو أنّه في الواقع ليس جميع الناس يستوفون حاجاتهم تماما حسب هذه المراحل ولربما يتغير ترتيب الحاجات.

**نتمنى لكم النجاح!**