



# **שאלות לדוגמה בקורס התנהגות ארגונית מיקרו מקרו**

**מרצה: חנה אורנוי**

**เครดיט: יעקב סופר**

**"תמיד תן לזרות מבלתי זוכה ותמיד קבל מבלתי לשוכח"**

## הקריה האקדמית אונו מינימל עסקים MBA

### **מאג'ר שאלות בקורס התנהגות ארגונית מיקרו מאקרו של ד"ר חנה אורנוי**

**1. מה מבין הבאים לא השפיע על צמיחת מודל מניהgot מוסרית אוטנטית?**

- א. אירומי 9-11 בארא"ב.
- ב. נפילת הבנקים והמשבר העולמי ב- 2008.
- ג. פרסום עובdotו של פרופ' אומן בתחום תורת המשחקים שזכה לפרס נובל ב-2005.
- ד. אף תשובה מהנ"ל איננה נכון.

**2. במודל תשעת השלבים של Sankowsky, השלב האחרון:**

- א. מעריך מחדש את ביצועי המנהל לאור ערכיו המוצהרים.
- ב. מעריך מחדש את ביצועי העובדים לאור ערכיו המוצהרים.
- ג. בוחן את תగות המנהגים ביחס לדרישות המנהל.
- ד. בוחן את השפעתם של גורמים חיצוניים על התוצאות.

**3. חברות שמהלצות להעסק "רוזקים יתומים", הן חברות:**

- א. שקיימת בהן מודעות גבוהה להומניות כלפי העובדים.
- ב. שקיימת בהן מודעות גבוהה לניהול זמן.
- ג. שקיימת בהן הומוגניות ביחס לעובדים.
- ד. שקיימת בהן מדיניות של שיתוף עובדים.

**4. נוהל קבוע של "שבועת הצדדים" שמנפילה חברת מקדונלד'ס הוא דוגמא ל:**

- א. תסריט אינטראקטיב עובד-לקוח שהעובד לומד בעת הכשרתו לתפקיד.
- ב. קביעת מטרות רצינוליות להשגת רוחם בשבועה שלבים בשבוע המטרות הרצינוליות.
- ג. חברת שמיישמת את תשעת השלבים של Sankowsky בשבועה עצדים בלבד.
- ד. שילוב של טקטיות השפעה "רכות" עם טקטיות השפעה "קשוט".

**5. גישת הערכים הסותרים של החון Quonnakar מכר מסום -**

- א. שהערכים שמוצגים בה עומדים בסותירה לתפיסת העולם של בעלי המניות.
- ב. לחברה אחת יכולת מצואו עצמה בכמה מרחבים במודל בו זמנית.
- ג. שהערכים הסותרים את מדיניות החברה מוצגים בגישה זו באופן שיטתי.
- ד. לחברה אחת שונה במהותה בהתנהלות העסקית מחברות של מתחרים.

**6. כאשר מתרחש שימוש מניפולטיבי בהוגנות ודוגמא אישית, על מנת ליצור תפקות של עובדים, זו דוגמא לדילמה של:**

- א. מודל מניהgot מוסרית אוטנטית.
- ב. מודל המערכת הפתוחה.
- ג. מודל תרבות השבט.
- ד. מודל לניהול רגשות.

**7. השיטה הנורמטיבית נתפסת כ -**

- א. יעה יותר, מינשנת יותר, בירוקרטית יותר.
- ב. חסכנות יותר בעליות פיקוח, יעה יותר, טוטלית יותר.
- ג. מודרנית יותר, פשנרטית יותר, ריכוזית יותר.
- ד. סמכותית יותר, אפשרות יותר, לא מדויקת.

**8. "שמור לי ואשמור לך" היא טקטיות השפעה מסווג -**

- א. מיקוח.
- ב. פניה מעלה.
- ג. הפעלת לחץ.
- ד. פניה להיגיון בין ידידים.

**9. "ציר הנركסיזם" מתאר בשני קצוטו:**

- ציר שמצדו האחד מתקיים נרקסיזם אישי ומצדו الآخر קבוצתי.
- ציר שמצדו האחד מתקיים נרקסיזם בריא ובונה ומצדו الآخر מזיק.
- ציר שמצדו האחד מתקיים הכחשה ומצדו الآخر נרקסיזם קיזוני.
- ציר שמצדו האחד מתקיים נרקסיזם ומצדו الآخر הפרעה סכיזואידית.

**10. תהליך "שיתוף אישי פרטני" של עובדים אין מתבצע באמצעות:**

- סקר משוב.
- העשרה ועיצוב העיסוק.
- הערכת עובדים.
- ניהול עצמו.

**11. הטעות בסגנון הקפיטריה נועד בכדי -**

- להעניק שובר קינה לעובדים לקפיטריה של החברה.
- להעניק לעובדים תחושה של שיתוף והוגנות.
- לשפר ביצועים על בסיס נתונים של שנים קודמות.
- LAGGER על פער שכר בין מנהלים בכירים למנהל בדרגת בגיןים.

**12. על פי החוקר פורו (Perrow) –**

- ארגוני שגартאים יטו לדפוסי ארגון וניהול בירוקרטיים, ואילו ארגונים בלתי שגартאים יטו לדפוסי ניהול הרבה יותר גמישים וمبוזרים.
- ארגוני שגартאים יטו לדפוסי ארגון וניהול גמישים ומבוזרים, ואילו ארגונים בלתי שגартאים יטו לדפוסי ניהול בירוקרטיים.
- ארגוני לא שגартאים יהיו בלתי בעליים בתהילci ייצור של כמויות קטנות ובשינוע מוצרים וחומר גלם.
- ארגוני לא שגартאים יהיו בעליים בתהילci ייצור של כמויות קטנות ובשינוע מוצרים וחומר גלם בתנאי שהם מקיימים לפחות קטגוריות של מערכות ייצור.

**13. אילן שני מנהלים נוכן למצואו במודל התהליכיים הפנימיים?**

- המתאים + החונך.
- החונך + החדשן.
- היחוץ + המנחה.
- המשגיח + המתאים.

**14. כאשר מדברים על הדבקה רגשית, נכון לומר ש:**

- השפעתו של המנהיג על רגשות חברי הקבוצה נמוכה יחסית בהשוואה להשפעה של כל אחד מהחברים על יתר החברים בקבוצה.
- השפעת מנהיג הקבוצה על רגשות החברים בקבוצה אינה קשורה לכוחו הסימבולי של המנהיג.
- לרגשות יש תפקיד מרכזי במיויחד בתנאי אי-ודאות.
- אין קשר בין רגשות לבין ביצועים.

**15. סדר ודיוק ברמת הקפדה גבוהה ותשומת לב לפרטים, מאפיינים במיוחד את:**

- המנהל הנרקסיסטי.
- המנהל האובסיבי.
- המנהל הסכיזואידי.
- המנהל הפרנויאידי.

**16. אילן מבין סדרות התכוונות הבאות יופיע על "ציר הנרקסיזם":**

- בתחוון עצמי, חשיבה משותפת, הסתగות עצמית.
- שייגען גדלות, אהבה עצמית, יצירתיות.
- אהבה עצמית, שיתוף בסמכויות, נתיה לחשדנות.
- תמייה הדדית, הערכה עצמית, רגשות לזללה.

**17. כאשר נאמר לעובד בעת קבלתו לעבודה שבעל חדש הארגון מפטר 5% מהעובדים, ניתן להסיק שהארגון שאליו הוא התקבל לעבודה מפעיל:**

- א. שליטה הומנית.
- ב. מוטת שליטה צרה ובירוקרטית.
- ג. שליטה נורמטיבית.
- ד. אסטרטגיית השפעה לניהול רגשות.

**18. גודלו של ארגון ניתן למדידה באמצעות:**

- א. היקף מכירות ורווחים.
- ב. נכסים.
- ג. מספר עובדים.
- ד. כל התשובות הנ"ל נכוןות.

**19. עיצוב מטבח קטן בלי שולחנות או מקום ישיבה מעיד על:**

- א. עיצוב עם טעם רע.
- ב. עיצוב סביבת עבודה שמיירת את הצורך בהפסכות עבודה.
- ג. עיצוב סביבת עבודה שמייצלת את זמן העבודה.
- ד. עיצוב סביבת עבודה שמחיבת פיקוח על ידי הנהלה.

**20. ב"חווגי איות" משתתפים:**

- א. עובדים מצוות אורגניז או בעלי תפקידים זהים מחלוקת שונות כגון:Mazzicott.
- ב. מנהליים של צוותים הטרוגניים יחד עם עובדים מחלוקת בינלאומית.
- ג. מנהליים בלבד.
- ד. עובדים בעת ביצוע הערכה אינטלקטואלית מסוג 360.

**21. בארגון שבו קיימת תרבות של שליטה נורמטטיבית:**

- א. המנהל מפקח באופן צמוד על עבודות הצוות.
- ב. העובד מתמסר לעובדה כתוצאה מפיקוח דורסני.
- ג. קיים לחץ רך ומתמיד על העובד כך שהוא מאמין שהוא פנימי.
- ד. קיים לחץ רך ומתמיד על העובד וכן העובד נמדד רק על פי הזמן שהקדיש לעבודה.

**22. מה מבין הבאים לא הוכח באמצעות הניסוי שערף סטנלי מיילגרם:**

- א. בני אדם מגלים נכוןות למלא הוראות של מי שנתקפס עיניהם כ"דמותיות סמכותיות לגטימיות".
- ב. רמת ציונות גבוהה מושגת באמצעות מעבר הדרוגתי מפקודות שאין עלולות להזיק לפקודות חמורות העולומות לזרים נזק רב.
- ג. רמת הציונות עולה כאשר לתחושים הנבדקים יש מישחו אחר שנושא באחריות, כך שאם יקרה משווה הנבדקים לא יהיו אחראים.
- ד. רמת ציונות גבוהה מושגת באמצעות הפעלת כריזמה אישית, או הפגנת מרצ ועירנות והרצן של הנבדקים להידמות לבודק.

**23. לפי הקביעה של נורקוט פרקיןסון:**

- א. "העבודה מתקררת ככל שהחברה מתיעלת בתפוקה".
- ב. "זמן העבודה חייב להסתיים עד לתחילת המשימה הבאה".
- ג. "העבודה מתארכת בהתאם למידת הזמן המוקצב להשלמה".
- ד. "זמן העבודה אינו מושפע מעיצוב סביבת העבודה".

**24. כדי לנצל את מערכת התגמולים בארגון, ניתן להיעזר ב:**

- א. גישה אידיאולוגית כמו פיצוח אתגרי חשיבה.
- ב. גישה פרודוקטיבית כמו פיתוח חווון נפשי.
- ג. גישה מוטיבציונית כמו מנהיגות נרקיסיטית.
- ד. גישה אידיאולוגית כמו רצון לצמצום פערים חברתיים.

**25. לאיזה ניהול קשרים המושגים "משחק שטוח" ו"משחק عمוק"?**

- א. ניהול מקצוע.
- ב. ניהול קואליציות.
- ג. ניהול משברים.
- ד. ניהול רגשות.

**26. מהי ההגדלה המתאימה ביותר לתיאור מוטת שליטה (Span of Control) ?**

- א. "מספר המנהלים אשר צריכים לדוחו ישירות לבני החברה מבנה שטוח".
- ב. "מספר העובדים אשר צריכים לדוחו ישירות לכל מונה מבנה היררכי".
- ג. "רווח אופטימלי של ארגון בירוקרט".
- ד. "רווח מקסימלי של ארגון בירוקרט".

**27. באיזה מודל נמצא מנהל שמאגדיר מישימות, מבahir ציפיות ומכוון לתוצאות?**

- א. מודל המurement הפתוחה.
- ב. מודל המטרות הרצינאי.
- ג. מודל תהליכי פנים.
- ד. באף אחד מהמודלים הנ"ל.

**28. שימוש בטקטיקות השפעה "קשوت" יחל ויתגבר, ככל שי:**

- א. המשימות דחופות.
- ב. מפעיל הטקטיקה הוא בכיר בארגון.
- ג. כאשר המטלה צפופה להתנגדות.
- ד. כל התשובות הנ"ל נכונות.

**29. בכדי להגדיל השפעה בארגון, עלוי:**

- א. להתגמש בדרישות מחברי הצוות ולהתרחק מצמתים של קבלת החלטות ארגוניות.
- ב. להגדיל קשרים עם בכירים ולגלות מעורבות בהחלטות מרכזיות.
- ג. להיפטר מפעולות שגרתיות וולעוקס סמכיות.
- ד. לא כדאי להגדיל השפעה בארגון.

**30. היכן נמצא מנהל שמלga התחשבות, אמפתיה, מיקים תהליכי הדדיות ושיתוף?**

- א. במודל הרצינאי.
- ב. במודל יחסיו האנוש.
- ג. במודל תהליכי פנים.
- ד. במודל הסוציאל-דמוקרטי.

**31. מהם שני היבטים בدليل הקשורה להכשרת עובדים בארגוני שירות מודרניים?**

- א. ביטול אינטראקטיבית מעבד-עובד-ליך וSHIPOR ביצועים ביחס לזמן העבודה.
- ב. ייצור קואליציות והשפעה על לקוחות בשיטת מיקוח.
- ג. התמקדות על פעילות המנהלים והענות לחנופה של לקוחות.
- ד. תחלופת עובדים גבואה לצד הכשרה עובדים לעבודה מול קהל.

**32. הפרופיל הייעיל ביותר לאסטרטגיות השפעה אישיות הוא:**

- א. השולף, כי שימוש במגוון טקטיקות תמיד מצילח.
- ב. העומד מן הצד, כי השפעתו ניכרת לטוח האורך ולכן היא מצלילה ברמה האסטרטגית.
- ג. הטקטיקן, כי שימוש בטקטיקות לפי המצב משפייע יותר מארוסן רחוב של טקטיקות.
- ד. השובי, כי חזרה תמיד על אותן טקטיקות מוכיחה את עצמה פעם אחר פעם.

**33. מנהל ששואף לצמצום הפערים והגעה לחברת שוויונית, נוקט גישה:**

- א. אידיאולוגית – דמוקרטי.
- ב. אידיאולוגית – סוציאליסטית.
- ג. הומניסטית – פרודוקטיבית.
- ד. הומניסטית – אני היררכית.

**34. ארגון השקייע זמן עבודה, הדרכה, מקום, מידע, תקציב, כלים, אך לא הצליח לחולל תהיליך העצמה של העובדים. מדוע?**

- א. הנהלה צריכה לשדר פתיחות ושיתוף כדי שהעובדים ידעו שזה תהיליך אמיתי.
- ב. הנהלה צריכה לתת לעובדים הזדמנות לשיתוף ובקח להעיצים אותם.
- ג. הנהלה צריכה לעודד צמיחה אישית ומעבר של עובדים מפסיביים לאקטיביים.
- ד. כל התשובות הנ"ל נכונות.

**35. מה הוכיחו כהןמן וטברסקי שזכו בפרס נובל לכלכלה? -**

- א. כהןמן וטברסקי לא זכו בפרס נובל לכלכלה, אלא לפיסיולוגיה חברתית.
- ב. במצבים איזודואות אנשים מגברים את השימוש בשיטות רצינאליות.
- ג. במצבים איזודואות אנשים פועלים בצורה לא רצינאלית.
- ד. פעילות של ארגונים רצינאליים יש תכנית מגירה למקרה של איזודואות כלכלית.

**36. בגישות מוטיבציית, חלק ממערך התגמולים בארגון -**

- א. אין הבדל בין הגישה הנהירלית לגישה ההומניסטית, שתיהן לא פרודוקטיביות.
- ב. הגישה הנהירלית מתמקדת בתחשות העובד, בעוד הגישה ההומניסטית מתמקדת בפרודוקטיביות.
- ג. לגישה הנהירלית ולגישה ההומניסטית אותו תוצר, אולם הגישה ההומניסטית מתמקדת בתחשות העובד.
- ד. הגישה הקוגניטיבית והגישה הדמוקרטית חולקות את אותם ערכיהם.

**37. לחברות שלוקחות על עצמן לבצע חלק מהטיסידורים האישיים של העובדים -**

- א. יש מנהלים טיפשים.
- ב. יש מנהלים שרצוים שהעובד יקיים כמה שיותר שעות בעבודה.
- ג. יש מנהלים שמודדים את העובדים לפי תפקות בלבד.
- ד. יש מנהלים סכיזואידיים.

**38. מה מייצגים שני הזרים בגישה הערכים הסותרים?**

- א. גמישות מול יציבות.
- ב. הומניות מול רוחניות.
- ג. ראייה חיונית מול ראייה פנימית + שיתופיות מול תפקות.
- ד. ראייה חיונית מול ראייה פנימית + גמישות מול יציבות.

**39. שיטת סקנלוון (Scanlon system) היא שיטה שתכליתה:**

- א. לצמצם תחרויות בין עובדים על ידי חלוקת רווחים שווה.
- ב. לגרום להנעת עובדים על ידי הענקת סוג של תגמול.
- ג. לחלק בונוסים למנהלים על ידי צמצום בקבלת החילוטות.
- ד. להעניק לצוות-שיפור יכולת לפתור בעיה ספציפית.

**40. מה מבין רצף המאפיינים הבאים דוגמה למקור סמכות של מנהלים?**

- א. הפגנת ידע מקצועי, מרצ וערינות, תדמית של הצלחה.
- ב. שליטה במשאבים, הودאה בטיעויות, קסם של כריזמה אישית.
- ג. פסادة של בטחון, ערכי מוסר ווישר, הבזקים של יצירתיות.
- ד. מסורת, עמיות במתן הוראות, ניהול עצמי.

**41. מבין עובדי החברות הבאות, אילו עובדים אינם מופעלים באמצעות ניהול רגשות?**

- א. עובדי במה בחברת דיסני.
- ב. דילות בחברת דלתא-איירליינס.
- ג. עובדי מחלקה הפיתוח בחברת גול.
- ד. כל התשובות הנ"ל נכונות.

**42. מדוע שיתוף העובדים באמצעות "צוותים בניהול עצמי", עשוי להיות בעייתי?**

- א. התמקדות בפתרון הבעיה מונע מהמצאות להתרפרק לאחר שהשלים את המשימה.
- ב. אין מנהל שmpsוק על התהילה והבקרה נעשית רק בסופו.
- ג. הבקרה שנעשה לאורך התהילה מיתרת את הצורך בפתרונות יצירתיים.
- ד. אין צוותים לניהול עצמי שמצוילים בהילך של שיתוף עובדים.

**43. "ניהול זמן ארגוני הינה פעולה מורכבת יותר מניהול זמן אישי".**

- א. נכון.
- ב. לא נכון.
- ג. הקשר בין ניהול זמן אישי לניהול זמן ארגוני הוא חד-חד-ערבי ולכן ניתן מיותר לחלוותין.
- ד. הקשר בין ניהול זמן אישי לניהול זמן ארגוני הוא שטוח וכאן מיותר לחלוותין.

**44. "בעיית יחסיו הסוציאן" מתארת:**

- א. כיצד שימוש בסוכנות להשתמת עובדים מגבירה את קצב החלפת העובדים.
- ב. את האופן שבו מנהלי החברה פעילים לאייתור סוכנים קבועים בקרב העובדים.
- ג. כיצד מנהלים מחייבים לפעול לטוויה הקצר בעוד בעלי החברה מתמקדים בטוויה הארוך.
- ד. את האופן שבו חברות מחשבות מה היחס בין סוכני מכירות לעמלות שהם מקבלים.

**45. קבלת החלטות ארגוניות הקשורות לניהול זמן:**

- א. מחייבות כל עובד בכל תפקיד לנוהל זמן עבודה קשייחים, ללא קשר לתפקידו.
- ב. אפשרות לארגון להימנע מפעולות ארגוניות לא יעילות או פועלות מיותרות.
- ג. אין אפשרות לעובד לעמוד במשימות.
- ד. גורמות לביעות בממשקים בין בעלי העניין בחברה.

**46. מה מבין החלטות הבאות היא דוגמא להחלטה מסוג "סדר יום סמוני"?**

- א. לתת לעובדים אפשרות להחליט בעצם על סוג השيء שיקבלו לחגיהם.
- ב. לתת לעובדים אפשרות להחליט בעצם על קצב העמידה ביעדים.
- ג. לתת לעובדים אפשרות להעביר ביקורת על מנהלים.
- ד. לתת לעובדים אפשרות להעביר את סדר היום שלהם בלבד לידי לדוחם למעסיק.

**47. "קארושי" היא בעיה חברתית חמורה הקשורה ל-**

- א. ניהול בירוקרטי.
- ב. ניהול רגשות.
- ג. ניהול זמן.
- ד. ניהול שטוח.

**48. בעקבות מחקרים בפסיכולוגיה כלכלית על "תורת הערך" -**

- א. כהןמן וטברסקי זכו בפרס נובל לכלכלה, לאחר שהראו שאנשים אינם משנים את החלטתם במצב אי-ודאות, אלא מקבלים החלטות בעלות ערך.
- ב. כהןמן וטברסקי זכו בפרס נובל לכלכלה, לאחר שהראו שהאנליזה הנורמטיבית לקבלת החלטות אינה מתחייבת כאשר אנשים נמצאים במצב של אי-ודאות.
- ג. מי שזכה בפרס נובל לכלכלה הי אוסקר ומורגנשטרן, בעקבות מחקרים על החלטות שגרתיות של עובדים הקשורות לניהול זמן.
- ד. נמצא שהחלטות שגרתיות של עובדים יכולות לקבל ערך כלכלי משמעותית עבור הפirma, רק במצב אי-ודאות קיצוניים.

**49. מה מייצג "מודל המערכת פתוחה"?**

- א. ערכי על של פתיחות עצמית ופיתוח תהליכי פנים יפים.
- ב. ערכי על של יצילות ורווח רק כאשר הארגון הוא גמיש.
- ג. ערכי על של צמיחה והשגת משאבים.
- ד. ערכי על של פתיחות כלפי גורמי חוץ לצד שמירה על הסטוס quo הפנים ארגוני.

**50. מה יכול להיות פתרון אפשרי לדילמה של עבודה מול קהל ותחלופה גבוהה בארגוני  
שירותים?**

- א. קורס הדרכה אינטנסיבי בהיקף של שנת לימודים.
- ב. השתלמות שנתית מקצועית.
- ג. ספר הדרכה.
- ד. הסבר קצר שנוטנים לעבוד בסיום ראיון העבודה שנערך עימנו.

**51. החוקר שיין (Schein) הראה שארגונים נוטים לקבל החלטות על סמך -**

- מסורת, ניסוי וטעיה, מוסר, ניסויים מדעיים.
- תהליכיים פנימיים, דמוקרטיה, הסתברות וסיטיית תקן.
- אפקט הוודאות, גניבת זמן, רצון ליציבות ותוחלת.
- עמדת היררכיה, ניתוח הפסדים, שער הדולר, מעורבות פוליטית.

**52. עובדי חברת "מנוף" שפיטה רgel מאשיים את מנהלת החברה: "תמיד ייחסה לעצמה הצלחות והפילה את כישלון החברה על העובדים". מה נכון לגבי השקפת העובדים?**

- מדובר במנהלת פרונואידית.
- מדובר במנהלת נרקסיסטית.
- מדובר במנהלת מצטינית.
- מדובר במנהלת סכיזואידית.

**53. איזה ביטוי מאפיין באופן מובהק ארגוני שירותים?**

- "הלקוות תמיד צודק".
- "שמורי לי ואשמור לך".
- "אל תהיה צודק, תהיה חכם".
- "כל כלב יבוא היום שלו".

**54. מהן טקטיות ההשפעה הכחית נפוצות? כלומר שנעשה בהם שימוש הכחית מועט.**

- מיוקה והגיון.
- מיוקה ותקיפות.
- פניה מעלה ופניה לרgesch.
- קוואליציות ותקיפות.

**55. אנשים שדבקים באותה אסטרטגיית השפעה אישית, ללא התחשבות בגורמים מצביים:**

- הם בעלי פרופיל "השולף".
- הם בעלי פרופיל "המכoon".
- הם בעלי פרופיל "השבוי".
- הם נטולי יכולת השפעה אישית.

**56. היכולת לטעון טיעונים ולהפגין רהיטות, הגיון, ובטחון עצמי, מהו מוקור סמכות למנהלים?**

- נכון רק בתנאי שהמנהל הוא ותיק בחברה ובעל הסמכה מקצועית.
- נכון רק בארגוני שירותים.
- נכון.
- לא נכון.

**57. איזה תופעה נפוצה בצוותים המנווהלים על ידי מנהל סכיזואידי?**

- הצטרפות עובדים נוספים בסוףם בעקבות התקשרות הבין אישית בין חברי הצוות והמנהל.
- עדיבת אנשי צוות רבים בעקבות הקפדה אישית של המנהל על הכללים.
- עדיבת אנשי צוות רבים עקב אוירת הבידוד הרוגש.
- הצטרפות עובדים נוספים בעקבות היעדר סמכות ניהול ברורה.

**58. נתוני מחקר שפורסמו בשנתון הסטטיסטי לישראל לשנת 2000 הראו ש- 52.4% מן העובדים מועסקים ב- 6.2% מן המפעלים. מה ניתן ללמידה מנתון זה?**

- כיצד צמצום כח-האדם משפייע על תהליכי האינפלציה במשק.
- כיצד משפייע גודלו של ארגון על מבנה הארגון ועל תפקידיו.
- כיצד חוק פרקיןסון בא לידי ביטוי בחברות ישראליות שימושיות באירופה.
- כל התשובות הנ"ל נכונות.

**59. איזו טקטיקה נחשבת טקטיקה שעשויה שימוש ב"עקיפות סמכיות"?**

- פניה מעלה.
- הפעלת לחץ.
- מיוקה.
- פניה להגיון.

**60. מה בין הבאים אין מאפיין של מודל יחסי האנוש?**

- "תרבות השבט".
- "הארגון כמשפחה".
- "ארגון מכניות".
- "אינטראקטיה הדידית".

**61. מה בין הבאים הוא גורם שכיח להליך שיתוף אישי-פרטני באמצעות משוב?**

- כאשר המשוב הוא אישי ולא פרטני.
- כאשר המשוב הופך להיות סוג של רוטינה או "טקס", ללא שיפור.
- כאשר המשוב נעשה ללא הערכת ביצועים מסווג "360".
- כאשר המשוב פונה רק לעובדים וותיקים לאור נסיבות האיש.

**62. באיזו מידת רשיי המנהיג לכפות את דעתו וערכו על מונחagi?**

- במידה רבה כל עוד מתקיימת מנהיגות אידיאולוגית דמוקרטית.
- אף פעם.
- זו דוגמא לדילמה במודל מנהיגות מסורתית אותנטית.
- זו דוגמא לדילמה במודל המטרות הרציונאל.

**63. בסרטו של צ'פלין, מה מבטא הרצון של "הדיكتטור הגדול" להוציא להורג את כלום, בהקשר הארגוני?**

- חוסר הבנה מוחלט למוגבלות של השליטה ולמוגבלות היכולות כמנהל.
- חוסר אמונות מוחלט של המנהגים למנהל.
- חוסר ב"שגען גדולות" והיעדר שכרון כח בקרב מנהיגים.
- חוסר הבנה של העובדים את הדרישות שהציבו מנהלים או מנהיגים.

**64. החלטה על גישת עובדים לחברה, היא החלטה מסווג:**

- החלטות מסורת.
- החלטות אסטרטגיות.
- החלטות שגרתיות.
- החלטות סדר יום סמי.

**65. עובד שנמדד אך ורק על פי עמידתו במשימות ותפקידות -**

- הוא עובד בעל מוטיבציה גבוהה.
- נמצא בחברה עם מדיניות זמן גמיש.
- נמצא בחברה עם מדיניות זמן קשה.
- הוא עובד בעל מוטיבציה נמוכה.

**66. "קטן זה יפה" - כוורת ספור של הכלכלן האמריקיקאי שומאכר מראהצד אחד בויכוח:**

- על הקשר בין צמיחה ארגונית לבין מوطת שליטה רחבה.
- על הקשר בין מיקור חוץ לבין יצירתיות של עובדים.
- על הקשר בין הגורם התרבותי לשינוי פוליטי בארגונים.
- על הקשר בין הקטנת הוצאות תפעול לבין רוחיות של ארגונים.

**67. מודל המטרות הרציונאלי מדבר על ארגון שמטרות העל שלו הן:**

- רוח, פריון, יעלות.
- בקירה על תהליכי, יציבות, החלטות ריכוזיות.
- צמיחה, גישת משבבים, הסתגלות לשינויים.
- העכמת עובדים, גמישות, זיהוי הזרדמנויות.

**68. "מפעל זבל" ביחס לניהול זמן בארגון מתיחס ל:**

- פעילות שמניבנות רוח גבוה למפעל שמייצר כסף כמו זבל.
- פעילות מיזוריות בארגון שאין להן כל תפקה בצדן.
- פעילות שגרתיות בארגון שעובדים משועמים קוראים להן "זבל".
- אף אחת מהתשבות הנ"ל נכונות.

**69. אילו מבין הגורמים הבאים מהווים גורמי התנגדות מצד עובדים להיליך שיתוף?**

- א. העדפת השגירה ותלותיות של העובד.  
ב. שיתוף מודומה והפרת האיזון הארגוני.  
ג. קושי להתבטא בקבוצה ואיום על הבטחון התעסוקתי.  
ד. כל התשובות הנ"ל נכוןות.

#### 70. "מודל המטרות הרציאונלי" נקרא גם:

- א. תרבות השבט.
  - ב. תרבות השוק.
  - ג. תרבות הדמוקרטיה.
  - ד. כל המושבות הנויל נכונות.

**71. מהם מבין השלבים הבאים שיר למודל מנהיגות מסורית אוantisיטית?**

- א. המנהיג מציב בפני המונהגים דרישת למוסר עבודה גבוהה כדי ליצור אפקטיביות ארגונית.  
 ב. המונהגים אינם סומכים על הכוון של המנהיג כך שלא נוצרת אפקטיביות ארגונית.  
 ג. המונהגים שקיבלו דרך נכונה והוגנת, פועלים בהתאם ונוצרת אפקטיביות ארגונית.  
 ד. המונהגים שהקיבלו דרך נכונה והוגנת מסרבים לפעול כי חשים שהדרר אינה הוגנת.

72. מה נקבע על פי תיאוריות המדבקה הרגשית?

- א. למנהל יש יכולת להשפיע על רגשות של חברי הקבוצה אך לחברי הקבוצה אין השפעה זה על זה.

ב. לחברים בקבוצה יש השפעה רגשית הדדית אך למנהל הקבוצה אין יכולת להשפיע על החברים בה.

ג. היכולת להשפיע על חברים בקבוצה קיימת הן אצל המanager והן אצל יתר החברים בקבוצה.

ד. כאשר חברי קבוצה נוקטים בטקטיקה של פניה לרשות ולהגיאון, הם עשויים לגרום להנהלה להידבק ברגשות של מוסריות אוטונומית.

73. מה היה מקור ההשראה למאמר של זיגמונד פרויד "הציגת הנרקוטיזם"?

- א. התיאולוגיה הנוצרית.
  - ב. המיתולוגיה היוונית.
  - ג. הארכיאולוגיה המצרית.
  - ד. ההיסטוריה הגרמנית.

74. "השודד מפנים עמוד את הארכוניות ממנה והוא הופר למפקח של עצמו".

## **משפט זה נכון ביחס ל-**

- א. מודל התהליכיים הפנימיים.  
ב. ארוגני שירותים עם בירוקרטיה קייזונית.  
ג. מודל קבלת החלטות ו יכולת שכנוע עובדים.  
ד. שליטה ורומנטית

75. במחזמר פגדול ריאתור של עוזרדים זמינים פואן:

- A. חברות יצרניות.  
 B. סטטור השירותים.  
 C. מפעלים בעלי מوطת שליטה רחבה.  
 D. ארגונים יזומים

76. האם יש היבטים חיווניים למנהל הארגוסיב?

- א. לא.  
 ב. כן, רק בתנאי שהוא פועל על פי מודל המטרות הרציונליות.  
 ג. כן, סדר וニックון, דיקון, הקפדה על פרטיהם, שאיפה לשاملות, בהירות.  
 ד. עדיף צייפות ונטייה לששלוטנות מרכיבים לאומינית.

**77. מדוע טקטיות השפעה מסוימות נחשות ל"קשה"?**

- א. כי התייחסות לא-מאימת אינה אפקטיבית.
- ב. כי נסiouן להמרץ עובדים בדריכים הגיוניות עלול להביס אותם.
- ג. כי קשה מאוד לעמוד בזמןים כאשר צריך לבצע מטלה דחופה.
- ד. כי פניה לגורם שלישי מערבת מניפולציה וכוכנות.

**78. כיצד החוקר סטנלי מילגרם הגיע למסקנה שסמכות הכרחית לצוינותו?**

- א. מילגרם לא הגיע למסקנה כזו, אלא למסקנה שצוינותו אינה הכרחית בשום מצב.
- ב. במהלך הניסוי הוא יצא מהחדר והשאר את האסיסטנט ובעקבות כך הנחקרים הפסיקו.
- ג. כאשר הוא החליף בין המורים לתלמידים, הנחקרים הגיעו את עוצמת החשמל.
- ד. במהלך הניסוי הוא ביקש מהחקרים להפסיק באופן ייזום, אך הם המשיכו.

**79. עובדים המפרשים את פעילות הנהלה כהעתקת עצמה:**

- א.חוויים גליליים של מוטיבציה פנימית.
- ב. מגלים רצון להביא להצלחת הארגון.
- ג. מעידים על שביעות רצון ותחושא של הגינות.
- ד. כל התשובות הנ"ל נכונות.

**80. מה מבין הגישות הבאות אינה גישה מוטיבציונית?**

- א. הגישה הניתולית
- ב. הגישה הרציונאלית
- ג. הגישה ההומניסטית
- ד. הגישה הקוגניטיבית

**81. "פעילות החברה צריכה להיות מכונת כך שבכל שלושת טווחי הזמן יהיה לה מטרות, יעדים ופעילות שתומכים בהשגתם".**

- א. נכון.
- ב. לא נכון.
- ג. נכון רק בתנאי שהמטרות בטוויה הזמן המיידי נקבעו על ידי הנהלה ולא על ידי העובדים.
- ד. נכון רק בתנאי שהמטרות בטוויה הזמן המיידי נקבעו על ידי הבעלים ולא על ידי הנהלה.

**82. מה מבין הבאים אינו כלי שימושי בהליך שיתוף פעולה?**

- א. תכניות לחלוקת רווחים.
- ב. צוותי פרויקט.
- ג. ניתוח עסקים.
- ד. מערכות הצעה.

**83. מדוע מנהליים משלימים עם "גניבת זמן עבודה"?**

- א. מנהליים לא משלימים עם גניבת זמן. זה דבר לא מוסרי העומד בסתייה למודל התהליכיים הפנימיים.
- ב. מכיוון שמדובר בזמןים קצרים שמאפשרים לעובדים להתרען ולהזoor במוטיבציה מוגברת לעבודה.
- ג. מכיוון שגם תופעה מקובלת שמאפשרת לעובדים להתגונן חזרה למקום העבודה בימי חופשה כדי לעמוד ביעדי החברה.
- ד. מנהליים משלימים עם גניבת זמן עבודה רק כשהעובדים גונבים זמן מהחברה המתחרה.

**84. על פי גישת הערכים הסותרים של חוהן Quius האם אפשר מצב שבו קיימת אי-התאמאה בין המנהל לבין הארגון?**

- א. בשום אופן. חיבת להיות התאמאה מלאה בין המנהל לבין הארגון.
- ב. מצב של אי התאמאה בין המנהל לבין הארגון מתאפשר רק בחברה שוויונית-דמוקרטיבית.
- ג. בהחלט. אי התאמאה זו אינה מהוות בעיה ודואוק מצביעה על גיוון ויצירתיות.
- ד. אם מתרחשת אי-התאמאה, לעובדים יש זכות להטיל וטו על כך.

**85. על פי החומר הנלמד בכיתה בקשר לניהול זמן, מהו "שעון הכסף"?**

- א. השעון שבו החוקר פרקינסון מدد את משך העבודה שהתארכה.
- ב. השעון שעלה פי החוקר פרו הוכיח את היחס בין כספ' לבין התנהלות בירוקרטית.
- ג. השעון שעלה פי החוקר שיין הוכיח שארגונים נוטים לקבל החלטות הקשורות בסכף.
- ד. אף תשובה מהנ"ל אינה נכונה.

**86. מהו הכלי הארגוני המרכזי העומד לרשות החברים בקבוצת צוות שיפור?**

- א. שאלונים / סקרי משוב.
- ב. מבדקים סטטיסטיים.
- ג. דינונים.
- ד. כל התשובות נכונות.

**87. על פי מודל הערכים הסותרים היכן יש למקם מנהל שהוא גם יחן וגם מתאם?**

- א. במודל המعرفת הפתוחה בלבד.
- ב. במודל יחס' האנוש בלבד.
- ג. למנהל כזה אין מקום במודל הערכים הסותרים. מנהל יחן חייב להיות גם חדשן.
- ד. מכיוון שהוא מודל ערכים סותרים, תכמה מסוימת של מנהל כזה יכולה להשתאיר ל מערכת הפתוחה, בעוד שתכמה אחרת יכולה להשתאיר לתהליכי הפנימיים.

**88. מדוע טקטיקות ההשפעה של "העומד מן הצד" נחשבות ליעילות ביותר?**

- א. משומש שהוא לא משתמש בטקטיקות "קשאות".
- ב. טקטיקות ההשפעה של "העומד מן הצד" נחשבות ללא יעילות.
- ג. טקטיקות ההשפעה של "העומד מן הצד" עומדות בסתריה למודל התהליכים הפנימיים.
- ד. משומש שהוא תמיד עוקף סמכויות מהצד.

**89. במה זוכה עובד שמנגדיל את מספר הקשרים שלו עם אנשים בארגון?**

- א. בתואר "העובד המצעין".
- ב. יכולת להתמקח עם עמיתים.
- ג. יכולת להשפיע בארגון.
- ד. עובד כזה לא זוכה בכללם. סתם חנפן.

**90. מה ההבדל בין "חווגי איות" לבין "צוותי שיפור"?**

- א. חוות איות מתקנים על בסיס קבוע ומנהלים תהליך שיטתי, בעוד שצוותי שיפור מוקמים לפתור בעיה ספציפית ולאחר מכן מתקנים.
- ב. חוות איות מוקמים על בסיס זמני ומנהלים תהליכי משוב ובקרה איות, בעוד שצוותי שיפור מתקנים על בסיס קבוע לשיפור שיטות של הארגון.
- ג. ארגוני שירותים מקימים "צוותי שיפור" בעוד שארגוני יצירניים מקימים "חווגי איות", لكن אין למעשה הדבר.
- ד. בשל אופי המנהלים בחברות באירופה נפוץ יותר השימוש ב"חווגי איות", בעוד בארה"ב נפוץ יותר השימוש ב"צוותי שיפור".

**91. מהו השלב הראשון במודל תשעת השלבים של Sankowsky ?**

- א. תగובות המנהגים ביחס לכוחו הסימבולי של המנהיג.
- ב. המנהיג מפעיל השפעה ודרישה להיענות.
- ג. הערצת כוחו הסימבולי של המנהיג.
- ד. הערצת גורמים חיוניים בעבר המנהיגים.

**92. היכן במודל הערכים הסותרים יש מקום את "שמור המערכת הסוציאוטכנית"?**

- א. קרוב למי קוד חיוני, בצמוד לעמלה תחרותית של הארגון.
- ב. קרוב למי קוד פנימי, בצמוד למערכות סוציאליות וטכניות.
- ג. קרוב למי קוד חיוני, בצמוד למערכות סוציאליות וטכניות.
- ד. קרוב למי קוד גמישות, בצמוד למערכות ביקורת וдинמייציה.

**93. כיצד גייס החוקר סטנלי מילגרם אנשים להשתתף במחקר שערר?**

- באמצעות פניה אישית לתלמידים ולמורים באוניברסיטה שבה הוא למד.
- באמצעות ערכיו הדין שהשתתפו במשפט נירנברג.
- באמצעות מודעה שפרסם.
- הוא לא פרסם דבר, המחקרים היו חשאים.

**94. על פי המודל לניהול רגשות, מה ההבדל בין דיסני האמריקאי לדיסני ביפן?**

- בארה"ב פיטרו את כל מי שהעתיק במבחן וביפן דווקא קידמו אותם לתפקיד בכיר.
- בארה"ב לימדו את העובדים משחק שטוח בלבד וביפן לימדו אותם גם משחק עמוק.
- בארה"ב הקורס עסק ב"עוצמת הידע" וביפן הקורס עסק ב"קארושי".
- אף תשובה אינה נכונה.

**95. כיצד החוקר שין הוכיח שמנהלים עם גילויו מרצ וערנות משפיעים יותר מנהלים עם פאסדה של בטחון?**

- באמצעות מחקר שערך באוניברסיטת מישיגן בנושא טקטיקות של השפעה.
- באמצעות ניסוי שערכ ביחס לדילות בחברת תעופה.
- תשובות+A+B+C+D.
- אף תשובה אינה נכונה.

**96. החלטה ארגונית על ניהול "זמן גמיש" לעומת "זמן קשייח" היא החלטה ארגונית מסווג: א**

- ההחלטה אסטרטגית.
- ההחלטה גמישה.
- ההחלטה אינטגרטיבית.
- ההחלטה ריכוזית.

**97. מה הייתה הדוגמא בסרט "זמן גמיש" של צ'פלין הקשורה ל"טיילור והזמן"?**

- העובד נמדד לפי תפוקות – מודדים כמה ברגים הוא מספיק לייצר בשעת העבודה.
- העובד במקube גם כשהוא הולך לשירותים.
- המנהל מגביר את הקצב של פס הייצור לפני היציאה להפסקת צהרים.
- המנהל מאט את הקצב של פס הייצור כאשר חוזרים מהפסקת צהרים.

**98. כאשר מבצעים הערכת ביצועים מסווג "360" לעובד בצוות, מי משתתף בהערכתה?**

- מנהל החברה והמונה הישיר בלבד.
- מנהל וכל חברי הצוות.
- הערכת ביצועים מסווג 360 אינה חוקית.
- אין דבר זהה הערכת ביצועים, יש רק הערכת עובדים.

**99. במה שונה המנהל האובייסיבי מהמנהל הנרקסיסט?**

- המנהל האובייסיבי הוא בעל חזון ופנטזיה, לעומת המנהל הנרקסיסט שהוא מקפיד על ביצועי העובדים.
- המנהל האובייסיבי הוא בעל נטייה לחשדנות ואינו לוקח סיכונים, לעומת המנהל הנרקסיסט שהוא מוביל אמון רב באנשי הצוות.
- המנהל האובייסיבי מקפיד על ביצועי העובדים, לעומת המנהל הנרקסיסט שהוא בעל חזון ופנטזיה.
- המנהל האובייסיבי מפגין רגשות כלפי אנשים חלשים בצוות, לעומת המנהל הנרקסיסט שאינו מעיז ל夸חות סיכונים.

**100. מי ביקר את החיל בסיפור על אברהם שנitin בכיתה כדוגמא ל"מנהיגות מוסרית"?**

- פלוגה של חיילי ישיבות הסדר.
- רס"ר הבסיס.
- מי שפט את החיל יחד עם אמא של החיל.
- מי שהלשן על החיל יחד עם אמא של החיל.

**ב-ה-צ-ל-ח-ה !!!**

**הקריה האקדמית אונו  
MINHALE USKIM  
MBA**

**מאג'ר שאלות בקורס ה的语言ות ארגוניות מיקרו מאקרו של ד"ר חנה אורנוי**

**תשובות:**

ג	76
ד	77
ב	78
ד	79
ב	80
א	81
ג	82
ב	83
ג	84
ד	85
ג	86
ד	87
ב	88
ב	89
א	90
ג	91
ב	92
ג	93
ד	94
ד	95
א	96
ב	97
ב	98
ג	99
ג	100

א	51
ב	52
א	53
ב	54
ג	55
ג	56
ג	57
ב	58
א	59
ג	60
ב	61
ג	62
א	63
ג	64
ב	65
א	66
א	67
ב	68
ד	69
ב	70
ג	71
ג	72
ב	73
ד	74
ב	75

ב	26
ב	27
ד	28
ב	29
ב	30
ד	31
ג	32
ב	33
ד	34
ג	35
ג	36
ב	37
ד	38
ב	39
ד	40
ג	41
ב	42
א	43
ג	44
ב	45
א	46
ג	47
ב	48
ג	49
ג	50

ג	1
ד	2
ב	3
א	4
ב	5
א	6
ב	7
א	8
ב	9
ד	10
ב	11
א	12
ד	13
ג	14
ב	15
ב	16
ג	17
ד	18
ג	19
א	20
ג	21
ד	22
ג	23
ד	24
ד	25