

התנהגות ארגונית מאקרו

חזרה: חלק שני



Knowledge PRODUCTION

"ייצור ידע"

הארגון בעידן הרשתות



Knowledge PRODUCTION

"ייצור ידע"

שאלה 1: חשיבה רשתית **כוללת** את האלמנטים הבאים: (סמן את התשובה הנכונה)

1. ראיית הארגון כרשת.
2. שפה חדשה של ניהול: הרשת הארגונית: עוצמה, צווארי בקבוק, שת"פ, קליקות, חסמים, קשרים נדרשים.
3. ראייה שונה של אתגרים: היכולת לייצר שיתופי פעולה נכונים
4. שאלות 1-2 נכונות.
5. שאלות 1, 2, 3 נכונות.

תשובה

- .1 ראיית הארגון כרשת.
- .2 שפה חדשה של ניהול: הרשת הארגונית: עוצמה, צווארי בקבוק, שת"פ, קליקות, חסמים, קשרים נדרשים.
- .3 ראייה שונה של אתגרים: היכולת לייצר שיתופי פעולה נכונים
- .4 שאלות 1-2 נכונות.
- .5 שאלות 1, 2, 3 נכונות.

שאלה 2: רשתות

(סמן את התשובה הנכונה)

- .1 רשת מפשטת מורכבות והופכת אותה לוויזואלית.
- .2 רשת היא מערכת של גורמים / צמתים המחוברים ביניהם בקשרי גומלין.
- .3 דרך הקישורים ניתן להעביר חומר, אנרגיה ומידע.
- .4 משפטים 1-2 נכונים.
- .5 משפטים 1, 2, 3 נכונים.

תשובה

- .1 רשת מפשטת מורכבות והופכת אותה לוויזואלית.
- .2 רשת היא מערכת של גורמים / צמתים המחוברים ביניהם בקשרי גומלין.
- .3 דרך הקישורים ניתן להעביר חומר, אנרגיה ומידע.
- .4 משפטים 1-2 נכונים.
- .5 **משפטים 1, 2, 3 נכונים.**

שאלה 3: מהפכת הרשתות בניהול משמעה (סמן את התשובה הנכונה)

- .1 שהרשת מבטאת את תכונות המערכת. משמע, אם אצליח "לתרגם" מהר ארגון לרשת, הרשת תשקף את מצב הארגון, כמו שתצלום רנטגן מבטא את מצב הגוף המצולם!
- .2 תצוגה ויזואלית חושפת את הפוטנציאל הטמון ב'רשתות'. היא פשוטה; קלה להבנה אנושית; ומספקת תובנות יותר מנתונים "יבשים".
- .3 ניתן למדוד אלמנטים "רכים" לכאורה, שלא נמדדו עד היום ולהשוותם, בתוך הארגון ומחוצה לו.
- .4 משפטים 1-2 נכונים.
- .5 משפטים 1, 2, 3 נכונים.

תשובה

- .1 שהרשת מבטאת את תכונות המערכת. משמע, אם אצליח "לתרגם" מהר ארגון לרשת, הרשת תשקף את מצב הארגון, כמו שתצלום רנטגן מבטא את מצב הגוף המצולם!
- .2 תצוגה ויזואלית חושפת את הפוטנציאל הטמון ב'רשתות'. היא פשוטה; קלה להבנה אנושית; ומספקת תובנות יותר מנתונים "יבשים".
- .3 ניתן למדוד אלמנטים "רכים" לכאורה, שלא נמדדו עד היום ולהשוותם, בתוך הארגון ומחוצה לו.
- .4 משפטים 1-2 נכונים.
- .5 **משפטים 1, 2, 3 נכונים.**

עוצמה והשפעה חברתית



Knowledge PRODUCTION

"ייצור ידע"

שאלה 1: סמן את התשובה הנכונה

1. מקורות העוצמה הם פורמליים ובלתי פורמליים כאחד.
2. הפחד מעוצמה של יריב, גם הוא מניע ארגונים, כמו העוצמה.
3. עוצמה יכולה להיות גם סמויה.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 מקורות העוצמה הם פורמליים ובלתי פורמליים כאחד.
- .2 הפחד מעוצמה של יריב, גם הוא מניע ארגונים, כמו העוצמה.
- .3 עוצמה יכולה להיות גם סמויה.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 2: (סמן את התשובה הנכונה)

- .1 עוצמה תנוצל לחיוב, אך גם לשלילה.
- .2 למה? כי בעלי העוצמה פשוט יכולים...
- .3 אנחנו צריכים לשאוף, שלמקסימום עובדים תהיה עוצמה גבוהה, ואז הארגון יתפקד באופן אופטימלי.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 עוצמה תנוצל לחיוב, אך גם לשלילה.
- .2 למה? כי בעלי העוצמה פשוט יכולים...
- .3 אנחנו צריכים לשאוף, שלמקסימום עובדים תהיה עוצמה גבוהה, ואז הארגון יתפקד באופן אופטימלי.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 **תשובות 1-2 נכונות.**

שאלה 3: סמן את התשובה הנכונה

- .1 עוצמה עלולה לגרום למחזיק בה לאבדן פרפורציות;
- .2 עוצמה היא דינאמית ומשתנה;
- .3 לבנות עוצמה לוקח, בדרך כלל, הרבה זמן. וכך, גם להקריסה!
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 עוצמה עלולה לגרום למחזיק בה לאבדן פרפורציות;
- .2 עוצמה היא דינאמית ומשתנה;
- .3 לבנות עוצמה לוקח, בדרך כלל, הרבה זמן. וכך, גם להקריסה!
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 4: סמן את התשובה הנכונה

1. המדידה מאפשרת לנו לייצר מדרג יורד של חלוקת העוצמה בין עובדים באותה מחלקה / ארגון.
2. גם בין צוותים או מחלקות;
3. אבל, לא בין עובדים למערכות ממוחשבות;
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 המדידה מאפשרת לנו לייצר מדרג יורד של חלוקת העוצמה בין עובדים באותה מחלקה / ארגון.
- .2 גם בין צוותים או מחלקות;
- .3 אבל, לא בין עובדים למערכות ממוחשבות;
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 **תשובות 1-2 נכונות.**

שאלה 5: סמן את התשובה הנכונה

1. 'סולם העוצמה', משקף את הסטטוס החברתי והארגוני בארגון.
2. חברי הקבוצה נבדלים זה מזה ביוקרתם האישית, המתבטאת במידת ההערכה והאהדה של חבריהם.
3. יוקרה ומשאבי תפקיד (סמכות, אחריות, תגמולים וכדומה) מתגבשים בקבוצה בסולם סטטוס
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 'סולם העוצמה', משקף את הסטטוס החברתי והארגוני בארגון.
- .2 חברי הקבוצה נבדלים זה מזה ביוקרתם האישית, המתבטאת במידת ההערכה והאהדה של חבריהם.
- .3 יוקרה ומשאבי תפקיד (סמכות, אחריות, תגמולים וכדומה) מתגבשים בקבוצה בסולם סטטוס
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 6: סמן את התשובה הנכונה

- .1 הבדלי סטטוס בקבוצה גורמים לה לחלק את משאביה באופן לא שוויוני
- .2 יהיו עובדים שיקופחו, ויידרשו לתת יותר ממה שהם מקבלים; ולהיפך.
- .3 לכן, שוויון במערכת מורכבת יגדיל את פרודוקטיביות העובדים.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 הבדלי סטטוס בקבוצה גורמים לה לחלק את משאביה באופן לא שוויוני
- .2 יהיו עובדים שיקופחו, ויידרשו לתת יותר ממה שהם מקבלים; ולהיפך.
- .3 לכן, שוויון במערכת מורכבת יגדיל את פרודוקטיביות העובדים.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 **תשובות 1-2 נכונות.**

שאלה 7: סמן את התשובה הנכונה

- .1 סולם העוצמה ניתן למדידה במערכת ONA.
- .2 מבני סטטוס יציבים תורמים לפעולה מתואמת יותר של חברי הקבוצה; בעוד מבנים בלתי יציבים גורמים למאבקי כוח מיותרים.
- .3 לסולם הסטטוס בקבוצה יש ערך מוטיבציוני, גם חיובי וגם שלילי.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 סולם העוצמה ניתן למדידה במערכת ONA.
- .2 מבני סטטוס יציבים תורמים לפעולה מתואמת יותר של חברי הקבוצה; בעוד מבנים בלתי יציבים גורמים למאבקי כוח מיותרים.
- .3 לסולם הסטטוס בקבוצה יש ערך מוטיבציוני, גם חיובי וגם שלילי.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 8: טריטוריה בארגון מבטאת בעלות על... (סמן את התשובה הנכונה)

1. נכסים אנושיים: נאמנים, תומכים וכדומה;
2. נכסים פיזיים כמו שטחי קרקע, כלי רכב, משרדים וכדומה;
3. נכסים וירטואליים: תחומי עיסוק, תפקידים, סמכויות, תחומי אחריות, ידע וכדומה.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 נכסים אנושיים: נאמנים, תומכים וכדומה;
- .2 נכסים פיזיים כמו שטחי קרקע, כלי רכב, משרדים וכדומה;
- .3 נכסים וירטואליים: תחומי עיסוק, תפקידים, סמכויות, תחומי אחריות, ידע וכדומה.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 9: סמן את התשובה הנכונה

1. הטריטוריות של בעלי העוצמה בארגון, מתוחמות ביניהן באמצעות "גבול".
2. הפרדה זו היא לעתים פורמלית, ולעתים לא.
3. הגבולות דינאמיים כי העוצמה משתנה עם הזמן.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 הטריטוריות של בעלי העוצמה בארגון, מתוחמות ביניהן באמצעות "גבול".
- .2 הפרדה זו היא לעתים פורמלית, ולעתים לא.
- .3 הגבולות דינאמיים כי העוצמה משתנה עם הזמן.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 10: סמן את התשובה הנכונה

- .1 אין מערכת בלי מאבקי עוצמה.
- .2 מערכות מורכבות מתפתחות דרך מאבקים וקונפליקטים.
- .3 'מאבק העוצמה' בארגון קרוי גם 'פוליטיקה ארגונית'.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 אין מערכת בלי מאבקי עוצמה.
- .2 מערכות מורכבות מתפתחות דרך מאבקים וקונפליקטים.
- .3 'מאבק העוצמה' בארגון קרוי גם 'פוליטיקה ארגונית'.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 11: סמן את התשובה הנכונה

1. מאבק העוצמה קובע את האופן שבו יחולקו נכסי הארגון.
2. שינויים בחלוקת העוצמה ייצרו לחצים לשינוי הסטטוס קוו ב'טריטוריות' הארגוניות.
3. ככל שבעל עוצמה עושה שימוש חזק יותר בכוחו, כך הוא מרוויח יותר.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 מאבק העוצמה קובע את האופן שבו יחולקו נכסי הארגון.
- .2 שינויים בחלוקת העוצמה ייצרו לחצים לשינוי הסטטוס קוו ב'טריטוריות' הארגוניות.
- .3 ככל שבעל עוצמה עושה שימוש חזק יותר בכוחו, כך הוא מרוויח יותר.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 **תשובות 1-2 נכונות.**

שאלה 12: סמן את התשובה הנכונה

- .1 ככל שהעוצמה נבנית מהר יותר, גדולים יותר סיכוני הקריסה!
- .2 יש הבדל בין עוצמה 'אובייקטיבית' לכאורה לעוצמה נתפסת.
- .3 מה שחשוב זו העוצמה האובייקטיבית של העובדים.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

תשובות

- .1 ככל שהעוצמה נבנית מהר יותר, גדולים יותר סיכוני הקריסה!
- .2 יש הבדל בין עוצמה 'אובייקטיבית' לכאורה לעוצמה נתפסת.
- .3 מה שחשוב זו העוצמה האובייקטיבית של העובדים.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 **תשובות 1-2 נכונות.**

שאלה 13: סמן את התשובה הנכונה

- .1 כשאינך מנצל את העוצמה, מתייחסים אליך בגובה העוצמה שאתה מוכן להפעיל; ולהיפך.
- .2 ניתן בעורמה ליצור אשליה של עוצמה גדול מהאמתית.
- .3 'רישות' ('נטוורקינג') הוא תהליך שמגביר עוצמה.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 כשאינך מנצל את העוצמה, מתייחסים אליך בגובה העוצמה שאתה מוכן להפעיל; ולהיפך.
- .2 ניתן בעורמה ליצור אשליה של עוצמה גדול מהאמתית.
- .3 'רישות' ('נטוורקינג') הוא תהליך שמגביר עוצמה.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 14: צבירת עוצמה בארגון... (סמן את התשובה הנכונה)

- .1 מחייבת עבודה סיזיפית וקשה בתחילת הדרך;
- .2 מחייבת הוספה מתמדת של קשרי גומלין, ותחזוקה של הקשרים הקיימים, למנוע נטישה;
- .3 מחייבת כישורים פוליטיים-ארגוניים לא מבוטלים.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 מחייבת עבודה סיזיפית וקשה בתחילת הדרך;
- .2 מחייבת הוספה מתמדת של קשרי גומלין, ותחזוקה של הקשרים הקיימים, למנוע נטישה;
- .3 מחייבת כישורים פוליטיים-ארגוניים לא מבוטלים.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 15: סמן את התשובה הנכונה

- .1 הגדלת עוצמה של רכזת מגבירה רצון להצטרף אליה מצד גורמים ברשת.
- .2 לאחר שרכזת עוברת מספר קריטי של קשרי גומלין, היא מתחילה לגדול לבד!
- .3 אם מתחילה נטישה של קשרי גומלין מרכזת, היא עלולה להפוך ויראלית...
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 הגדלת עוצמה של רכזת מגבירה רצון להצטרף אליה מצד גורמים ברשת.
- .2 לאחר שרכזת עוברת מספר קריטי של קשרי גומלין, היא מתחילה לגדול לבד!
- .3 אם מתחילה נטישה של קשרי גומלין מרכזת, היא עלולה להפוך ויראלית...
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 16: להתקדם ברשת הארגונית... (סמן את התשובה הנכונה)

1. "הילת רשת" היא גורם פאסיבי ברשת, שמושך אחרים לרשת בעצם נוכחותו בתוכה; ו- "מאיץ רשת" הוא גורם אקטיבי שתורם באופן משמעותי להרחבתה.
2. "הילת רשת" היא גורם אקטיבי ברשת, שמושך אחרים לרשת בעצם נוכחותו בתוכה; ו- "מאיץ רשת" הוא גורם פאסיבי שתורם באופן משמעותי להרחבתה.
3. אף תשובה אינה נכונה.

תשובה

1. "הילת רשת" היא גורם פאסיבי ברשת, שמושך אחרים לרשת בעצם נוכחותו בתוכה; ו- "מאיץ רשת" הוא גורם אקטיבי שתורם באופן משמעותי להרחבתה.

2. "הילת רשת" היא גורם אקטיבי ברשת, שמושך אחרים לרשת בעצם נוכחותו בתוכה; ו- "מאיץ רשת" הוא גורם פאסיבי שתורם באופן משמעותי להרחבתה.

3. אף תשובה אינה נכונה.

קבוצות בארגון



Knowledge PRODUCTION

"ייצור ידע"

שאלה 1: קבוצה מהי? (סמן את התשובה הנכונה)

1. **קבוצה בארגון** (group) היא תת מערכת בתוך ארגון (שניים או יותר אנשים המקיימים אינטראקציה חברתית);
2. חברה חולקים מטרה משותפת ומקיימים תלות הדדית ביניהם.
3. הם תופסים את עצמם כקבוצה ונתפסים כך על ידי אחרים.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

1. **קבוצה בארגון** (group) היא תת מערכת בתוך ארגון (שניים או יותר אנשים המקיימים אינטראקציה חברתית);
2. חברה חולקים מטרה משותפת ומקיימים תלות הדדית ביניהם.
3. הם תופסים את עצמם כקבוצה ונתפסים כך על ידי אחרים.
4. **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
5. תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 2: סמן את התשובה הנכונה

1. קבוצה היא מערכת מורכבת. לכן יחולו עליה המאפיינים של מערכת מורכבת.
2. למשל, מטרה שמאחדת בין חבריה.
3. למשל, שוויון בעוצמה בין כל חבריה.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 קבוצה היא מערכת מורכבת. לכן יחולו עליה המאפיינים של מערכת מורכבת.
- .2 למשל, מטרה שמאחדת בין חבריה.
- .3 למשל, שוויון בעוצמה בין כל חבריה.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 **תשובות 1-2 נכונות.**

שאלה 3: קבוצות פורמליות... סמן את המשפטים/השגויים

1. הן קבוצות שנוצרו על ידי הארגון, במטרה להשיג **מטרות ארגוניות**.
2. בניגוד לקבוצות לא פורמליות, הן **קבועות ולא זמניות**.
3. הן יכולות להיות קבוצות עם היררכיה: פורום מקצועי מסוים או קבוצת משימה האמורה להשיג מטרה נתונה במועד נתון.
4. וגם, קבוצות ללא היררכיה (למשל, צוותי שיפור).

תשובה

1. הן קבוצות שנוצרו על ידי הארגון, במטרה להשיג מטרת ארגונית.

2. בניגוד לקבוצות לא פורמליות, הן קבועות ולא זמניות.

3. הן יכולות להיות קבוצות עם היררכיה: פורום מקצועי מסוים או קבוצת משימה האמורה להשיג מטרה נתונה במועד נתון.

4. וגם, קבוצות ללא היררכיה (למשל, צוותי שיפור).

שאלה 4: 'קבוצת פיקוד' היא... (סמן את התשובה הנכונה)

1. קבוצה שקיומה קבוע.
2. היא יציבה ובעלת מיקום ברור במבנה התפקידים והסמכויות של הארגון.
3. לדוגמה: צוות קבוע של פועלי הרכבה במפעל תעשייה.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

1. קבוצה שקיומה קבוע.
2. היא יציבה ובעלת מיקום ברור במבנה התפקידים והסמכויות של הארגון.
3. לדוגמה: צוות קבוע של פועלי הרכבה במפעל תעשייה.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 5: קבוצת משימה היא:

(סמן את התשובה הנכונה)

1. קבוצה שקיומה זמני, כמו למשל, צוות חדר ניתוח.
2. יש לה סמכויות וכפיפויות משתנות.
3. היא מורכבת על פי תחומי התמחות שונים, המצורפים יחד להשלמתה של משימה חד פעמית.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

1. קבוצה שקיומה זמני, כמו למשל, צוות חדר ניתוח.
2. יש לה סמכויות וכפיפויות משתנות.
3. היא מורכבת על פי תחומי התמחות שונים, המצורפים יחד להשלמתה של משימה חד פעמית.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 6: סמן את התשובה הנכונה

1. קבוצות פורמליות יכולות להיות קבועות, וגם זמניות.
2. קבוצות לא פורמליות מתוארות ברשת כקליקות.
3. קליקה נוצרת בהתארגנות עצמית.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 קבוצות פורמליות יכולות להיות קבועות, וגם זמניות.
- .2 קבוצות לא פורמליות מתוארות ברשת כקליקות.
- .3 קליקה נוצרת בהתארגנות עצמית.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 7: סמן את התשובה הנכונה

1. קליקות ניתנות לזיהוי בקלות על ידי: אבחון וניתוח רשתות ארגוניות (Organizational Network Analysis - ONA).
2. המגע בין חברי קבוצה העוסקת במטלות אישיות מוגבל, והישגי הקבוצה ייקבעו ע"י צירוף כל התפוקות האישיות.
3. מטלות קבוצתיות מחייבות שת"פ בין העובדים.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

1. קליקות ניתנות לזיהוי בקלות על ידי: אבחון וניתוח רשתות ארגוניות (Organizational Network Analysis - ONA).
2. המגע בין חברי קבוצה העוסקת במטלות אישיות מוגבל, והישגי הקבוצה ייקבעו ע"י צירוף כל התפוקות האישיות.
3. מטלות קבוצתיות מחייבות שת"פ בין העובדים.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 8: סמן את המשפטים/ים הלא נכון/נים...

1. ארגונים הם מערכות מלאכותיות. על כן, גם המנהיגות שלהם אינה טבעית.
2. המנהיגות בקבוצה יכולה להיווצר דרך חלוקת סמכות ואחריות ע"י הארגון.
3. היא אינה יכולה להיווצר בהתארגנות עצמית.
4. בקבוצות שבהם לא מתמנה מנהיג באופן מלאכותי, תיווצר מנהיגות באופן טבעי.

תשובה

1. ארגונים הם מערכות מלאכותיות. על כן, גם המנהיגות שלהם אינה טבעית.
2. המנהיגות בקבוצה יכולה להיווצר דרך חלוקת סמכות ואחריות ע"י הארגון.
3. היא אינה יכולה להיווצר בהתארגנות עצמית.
4. בקבוצות שבהם לא מתמנה מנהיג באופן מלאכותי, תיווצר מנהיגות באופן טבעי.

שאלה 9: תפקידים פורמליים (סמן את התשובה הנכונה)

1. לכל אחד בארגון יש תפקיד, הממקם אותו ברשת התפקידים בארגון, ומגדיר עבורו את ציפיות הארגון ממנו.
2. התנהגות העובד מושפעת מתפיסת התפקיד שהוא ממלא.
3. כוחו של התפקיד חזק ומשמעותי, לעתים, יותר מתכונות אישיות, עמדות ומאפיינים, אישיים ואחרים.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 לכל אחד בארגון יש תפקיד, הממקם אותו ברשת התפקידים בארגון, ומגדיר עבורו את ציפיות הארגון ממנו.
- .2 התנהגות העובד מושפעת מתפיסת התפקיד שהוא ממלא.
- .3 כוחו של התפקיד חזק ומשמעותי, לעתים, יותר מתכונות אישיות, עמדות ומאפיינים, אישיים ואחרים.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 10: סמן את התשובה הנכונה

1. לצד מערך התפקיד הפורמלי, יש מערך בלתי פורמלי של ציפיות מהתפקיד.
2. הציפיות הללו משקפות, את מטרות הארגון ומטלותיו.
3. הציפיות הללו משקפות גם אינטרסים וערכים אישיים וקבוצתיים של בעלי התפקידים השונים.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 לצד מערך התפקיד הפורמלי, יש מערך בלתי פורמלי של ציפיות מהתפקיד.
- .2 הציפיות הללו משקפות, את מטרות הארגון ומטלותיו.
- .3 הציפיות הללו משקפות גם אינטרסים וערכים אישיים וקבוצתיים של בעלי התפקידים השונים.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 11: סמן את התשובה הנכונה

1. לקבוצת העבודה יש ציפיות מוגדרות, פחות או יותר, איך לבצע את התפקיד.
2. את הציפיות מעבירה הקבוצה, בדרכים שונות, לנושא התפקיד.
3. נושא התפקיד קולט, על פי דרכו, את הציפיות הללו, ופועל לממש אותן.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

1. לקבוצת העבודה יש ציפיות מוגדרות, פחות או יותר, איך לבצע את התפקיד.
2. את הציפיות מעבירה הקבוצה, בדרכים שונות, לנושא התפקיד.
3. נושא התפקיד קולט, על פי דרכו, את הציפיות הללו, ופועל לממש אותן.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 12: סמן את התשובה הנכונה

1. בעלי תפקיד קולטים באופן שונה את הציפיות מהם.
2. לכן, נוצרים הבדלים בין-אישיים באותו תפקיד;
3. לכן, יש שוני בהשפעות שיש לקבוצה על מבצעי התפקיד.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 בעלי תפקיד קולטים באופן שונה את הציפיות מהם.
- .2 לכן, נוצרים הבדלים בין אישיים באותו תפקיד;
- .3 לכן, יש שוני בהשפעות שיש לקבוצה על מבצעי התפקיד.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 13: נורמות קבוצתיות (סמן את התשובה הנכונה)

1. לאחר גיבושן, ברורה לכל ההבחנה בין מה שנכון לעשות לבין מה שלא.
2. בכך, הן יוצרות הרגלי התנהגות שניתן לחזות ולשלוט בהן.
3. הן אינן סטטיות, וקצב השינוי שלהם מהיר.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובות

- .1 לאחר גיבושן, ברורה לכל ההבחנה בין מה שנכון לעשות לבין מה שלא.
- .2 בכך, הן יוצרות הרגלי התנהגות שניתן לחזות ולשלוט בהן.
- .3 הן אינן סטטיות, וקצב השינוי שלהם מהיר.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 14: מטרת הנורמות

(סמן את התשובה הנכונה)

1. לדאוג לשלום הקבוצה, ולסייע לה במילוי משימותיה.
2. ללכד את הקבוצה באמצעות עיצוב צביון וזהות מיוחדים.
3. ניסיון הקבוצה מלמד אותה אילו התנהגויות פועלות לטובתה וכדאי לטפחן ולבססן בנורמות מתאימות.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות

תשובות

1. לדאוג לשלום הקבוצה, ולסייע לה במילוי משימותיה.
2. ללכד את הקבוצה באמצעות עיצוב צביון וזהות מיוחדים.
3. ניסיון הקבוצה מלמד אותה אילו התנהגויות פועלות לטובתה וכדאי לטפחן ולבססן בנורמות מתאימות.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות

שאלה 15: סמן את התשובה הנכונה

1. בארגון קיימות נורמות פורמליות הנקבעות על ידי.
י.דו.
2. יש בו גם נורמות לא פורמליות, הנקבעות ע"י התרבות הארגונית.
3. יש נורמות שאיבדו מהרלוונטיות שלהם, אבל עדיין מחייבות עובדים בארגונים...
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 בארגון קיימות נורמות פורמליות הנקבעות על ידו.
- .2 יש בו גם נורמות לא פורמליות, הנקבעות ע"י התרבות הארגונית.
- .3 יש נורמות שאיבדו מהרלוונטיות שלהם, אבל עדיין מחייבות עובדים בארגונים...
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 16: פיקוח על נורמות

(סמן את התשובה הנכונה)

1. הקבוצות מפתחות שיטות פיקוח משלהן על אכיפת הנורמות.
2. פיקוח יכול להיות עקיף: לעג והתבדחות למשל על חשבון ה'סוטה'.
3. או ישיר: ענישה כמו בידוד חברתי וחרם.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובות

1. הקבוצות מפתחות שיטות פיקוח משלהן על אכיפת הנורמות.
2. פיקוח יכול להיות עקיף: לעג והתבדחות למשל על חשבון ה'סוטה'.
3. או ישיר: ענישה כמו בידוד חברתי וחרם.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 17: לכידות קבוצתית

(סמן את התשובה הנכונה)

1. לכידות קבוצתית היא משיכה הדדית בין חברי הקבוצה, הנובעת מהסכמה על מטרות משותפות; ומתחושות של קרבה (אינטימיות) בקרב חברי הקבוצה.
2. בקבוצה מלוכדת, החברים תופסים את עצמם כקבוצה; רוצים להישאר בה, וחושבים שהיא טובה מהאחרות (גאות יחידה...)
3. בקבוצות עם לכידות גבוהה, יש פחות חרדה; פחות כוונות עזיבה; ופריון יציב.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובות

- .1 לכידות קבוצתית היא משיכה הדדית בין חברי הקבוצה, הנובעת מהסכמה על מטרות משותפות; ומתחושות של קרבה (אינטימיות) בקרב חברי הקבוצה.
- .2 בקבוצה מלוכדת, החברים תופסים את עצמם כקבוצה; רוצים להישאר בה, וחושבים שהיא טובה מהאחרות (גאות יחידה...)
- .3 בקבוצות עם לכידות גבוהה, יש פחות חרדה; פחות כוונות עזיבה; ופריון יציב.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 18: מה תורם ללכידות? (סמן את התשובה הנכונה)

1. בקבוצה, לכידות גבוהה אינה מבטיחה ביצוע. גבוה!
2. אין כמו איום חיצוני, ללכד קבוצה!
3. ממונה משותף תמיד מביא לליכוד קבוצה.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 בקבוצה, לכידות גבוהה אינה מבטיחה ביצוע. גבוה!
- .2 אין כמו איום חיצוני, ללכד קבוצה!
- .3 ממונה משותף תמיד מביא לליכוד קבוצה.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 19: מה פוגע בלכידות הקבוצה? (סמן את התשובה הנכונה)

1. ממונה משותף, כאשר יש בקבוצה יריבות על תקציבים ועל תשומת לב המנהל;
2. משימות אישיות;
3. תגמולים אישיים.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 ממונה משותף, כאשר יש בקבוצה יריבות על תקציבים ועל תשומת לב המנהל;
- .2 משימות אישיות;
- .3 תגמולים אישיים.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 20: פרדוקס הלכידות (סמן את התשובה הנכונה)

1. דווקא כאשר קיימת רמת לכידות גבוהה מאוד בקבוצה, עלול תפקודה להיפגע, עד כדי איום ממשי על עצם קיומה.
2. הסיבה לכך היא, שהקבוצה מעדיפה את היחסים הבין אישיים, על פני המשימה הקבוצתית.
3. פרדוקס הלכידות נוצר במצב של קונפורמיות קבוצתית.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 דווקא כאשר קיימת רמת לכידות גבוהה מאוד בקבוצה, עלולתפקודה להיפגע, עד כדי איום ממשי על עצם קיומה.
- .2 הסיבה לכך היא, שהקבוצה מעדיפה את היחסים הבין אישיים, על פני המשימה הקבוצתית.
- .3 פרדוקס הלכידות נוצר במצב של קונפורמיות קבוצתית.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 21: המחירים של עודף לכידות... (סמן את התשובה הנכונה)

1. קונפורמיות מוגברת;
2. חשיבה קבוצתית או חשיבת יחד.
3. נוקשות כלפי סטייה מהנורמה.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 21: המחירים של עודף לכידות...

1. קונפורמיות מוגברת;
2. חשיבה קבוצתית או חשיבת יחד.
3. נוקשות כלפי סטייה מהנורמה.
4. **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
5. תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 22: המאפיינים המרכזיים ל'חשיבת יחד' (סמן את התשובה הנכונה)

- .1 אשליה של אי פגיעות, המשותפת לרוב חברי הקבוצה, היוצרת אופטימיות יתר.
- .2 צידוקים (רציונליזציה) קבוצתיים, המפחיתים מערכן של אזהרות, הסותרות את הנחות הקבוצה.
- .3 אמונה בלתי מתפשרת במוסריות הקבוצה, וקיומן של תפיסות סטריאוטיפיות, שלפיהן היריב פחות טוב ו/או פחות מוסרי.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 אשליה של אי פגיעות, המשותפת לרוב חברי הקבוצה, היוצרת אופטימיות יתר.
- .2 צידוקים (רציונליזציה) קבוצתיים, המפחיתים מערכן של אזהרות, הסותרות את הנחות הקבוצה.
- .3 אמונה בלתי מתפשרת במוסריות הקבוצה, וקיומן של תפיסות סטריאוטיפיות, שלפיהן היריב פחות טוב ו/או פחות מוסרי.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 23: המאפיינים המרכזיים ל'חשיבת יחד' (סמן את התשובה הנכונה)

1. חבר שמערער על עמדות הקבוצה מוקע בחוסר נאמנות.
2. צנזורה עצמית לגבי סטייה מהקונצנזוס.
3. אשליה של אחדות דעים ותפיסת השתיקה כהסכמה.
4. הופעת "שומרי מחשבה", שמחליטים "להגן" על הקבוצה מפני מידע/דעה שסותרים את הקונצנזוס.
5. תשובות 1 עד 3 נכונות;
6. תשובות 1 עד 4 נכונות.

תשובה

- .1 חבר שמערער על עמדות הקבוצה מוקע בחוסר נאמנות.
- .2 צנזורה עצמית לגבי סטייה מהקונצנזוס.
- .3 אשליה של אחדות דעים ותפיסת השתיקה כהסכמה.
- .4 הופעת "שומרי מחשבה", שמחליטים "להגן" על הקבוצה מפני מידע/דעה שסותרים את הקונצנזוס.
- .5 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .6 תשובות 1 עד 4 נכונות.

שאלה 24: סטטוס בקבוצה (סמן את התשובה הלא הנכונה)

1. חברי הקבוצה נבדלים זה מזה ביוקרתם האישית, המתבטאת במידת ההערכה והאהדה של חבריהם.
2. יוקרה ומשאבי תפקיד (סמכות, אחריות, תגמולים וכדומה) מתגבשים בקבוצה בסולם סטטוס:
3. הסטטוס משפיע על חלוקת העבודה בקבוצה ועל הפרודוקטיביות שלה
4. מבני סטטוס יציבים מקשים על ביצוע המשימות בקבוצה.

תשובה

- .1 חברי הקבוצה נבדלים זה מזה ביוקרתם האישית, המתבטאת במידת ההערכה והאהדה של חבריהם.
- .2 יוקרה ומשאבי תפקיד (סמכות, אחריות, תגמולים וכדומה) מתגבשים בקבוצה בסולם סטטוס:
הסטטוס משפיע על חלוקת העבודה בקבוצה ועל הפרודוקטיביות שלה
- .3 מבני סטטוס יציבים מקשים על ביצוע המשימות בקבוצה.

שאלה 25: סמן את המשפטים הלא נכון/נים... (סמן את התשובה הנכונה)

1. עצלות חברתית עלולה להיגרם מחוסר הוגנות בעבודה.
2. עצלות חברתית עלולה להיגרם מחלוקה בעייתית של סמכות ואחריות
3. בטלה חברתית מתקיימת רק בקבוצות בעלות תפקוד לקוי.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 עצלות חברתית עלולה להיגרם מחוסר הוגנות בעבודה.
- .2 עצלות חברתית עלולה להיגרם מחלוקה בעייתית של סמכות ואחריות
- .3 בטלה חברתית מתקיימת רק בקבוצות בעלות תפקוד לקוי.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 26: דה אינדיבידואציה היא... (סמן את התשובה הנכונה)

1. הפחתת המודעות העצמית;
2. הפחתת תחושת האחריות האישית;
3. עליה בהיענות להתמסר לנורמות שמכתיבה הקבוצה, ולבקשות של דמויות סמכותיות.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

1. הפחתת המודעות העצמית;
2. הפחתת תחושת האחריות האישית;
3. עליה בהיענות להתמסר לנורמות שמכתיבה הקבוצה, ולבקשות של דמויות סמכותיות.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 27: דה-אינדיבידואציה נוצרת כאשר: (סמן את התשובה הנכונה)

1. העובד הוא חלק מקבוצה גדולה (המון);
2. כשהקבוצה מאפשרת לו להישאר אנונימי ולא מזוהה בשמו;
3. כשהוא יכול להרשות לעצמו "לעצום את עיניו ואת ליבו", בחסות ההמון, לנוכח המעשים.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובות

- .1 העובד הוא חלק מקבוצה גדולה (המון);
- .2 כשהקבוצה מאפשרת לו להישאר אנונימי ולא מזוהה בשמו;
- .3 כשהוא יכול להרשות לעצמו "לעצום את עיניו ואת ליבו", בחסות ההמון, לנוכח המעשים.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

ניהול



Knowledge PRODUCTION

"ייצור ידע"

שאלה 1: סמן את המשפטים הלא נכון/נים... (סמן את התשובה הנכונה)

1. פתיחות ניהולית מצד הנהלה של ארגון היא תפיסת תפקיד פתוחה המאפשרת מרחב פעולה לעובדים ביוזמות עצמיות וביצירת קשר עם גורמים בתוך ומחוץ לארגונים.
2. פתיחות ניהולית מעודדת את העובדים לחשיבה עצמית וליוזמות - עם מידה נכבדה של סובלנות לטעויות שהן חלק מכל תהליך לימודי.
3. פתיחות ניהולית תורמת לגמישות האסטרטגית, ומחזקת את "המערכת החיסונית" של הארגון.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 פתיחות ניהולית מצד הנהלה של ארגון היא תפיסת תפקיד פתוחה המאפשרת מרחב פעולה לעובדים ביוזמות עצמיות וביצירת קשר עם גורמים בתוך ומחוץ לארגונים.
- .2 פתיחות ניהולית מעודדת את העובדים לחשיבה עצמית וליוזמות - עם מידה נכבדה של סובלנות לטעויות שהן חלק מכל תהליך לימודי.
- .3 פתיחות ניהולית תורמת לגמישות האסטרטגית, ומחזקת את "המערכת החיסונית" של הארגון.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 2: פתיחות ניהולית (סמן את התשובה הנכונה)

1. מחקרים מצביעים על קשר ישיר בין מידת הלחץ של העובדים לבין מידת הפתיחות וההקשבה של המנהלים.
2. סגירות ניהולית, מאופיינת בתלונות עובדים על חוסר עצמאות, על אי-שיתופם בקבלת החלטות ועל חוסר גיוון בעבודה
3. פתיחות ניהולית ניתנת למדידה מספרית
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 מחקרים מצביעים על קשר ישיר בין מידת הלחץ של העובדים לבין מידת הפתיחות וההקשבה של המנהלים.
- .2 סגירות ניהולית, מאופיינת בתלונות עובדים על חוסר עצמאות, על אי-שיתופם בקבלת החלטות ועל חוסר גיוון בעבודה
- .3 פתיחות ניהולית ניתנת למדידה מספרית
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 3: מעורבות עובדים

(סמן את התשובה הנכונה)

1. היא מצב שבו יש לעובדים השפעה על תהליכי עבודה: על החלטות ופעולות המשפיעים עבודתם.
2. היא מתאפיינת במחויבות גבוהה לארגון, ומהווה נדבך חשוב ביכולת של הארגון להגיע לתפוקות גבוהות.
3. סקרים מלמדים כי עמיתים בעבודה משפיעים לטובה על מעורבות עובדים בעבודה הרבה יותר מאשר מנהלים.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 3: מעורבות עובדים

- .1 היא מצב שבו יש לעובדים השפעה על תהליכי עבודה: על החלטות ופעולות המשפיעים עבודתם.
- .2 היא מתאפיינת במחויבות גבוהה לארגון, ומהווה נדבך חשוב ביכולת של הארגון להגיע לתפוקות גבוהות.
- .3 סקרים מלמדים כי עמיתים בעבודה משפיעים לטובה על מעורבות עובדים בעבודה הרבה יותר מאשר מנהלים.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 4: אופטימיזציה ארגונית יכולה לגרום: (סמן את התשובה הנכונה)

- .1 למניעת נתקים בין מחלקות;
- .2 להעצמת 'טלאנטים';
- .3 למניעת סיטואציה של עובדים מנותקים.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 4: אופטימיזציה ארגונית יכולה לגרום:

- .1 למניעת נתקים בין מחלקות;
- .2 להעצמת 'טלאנטים';
- .3 למניעת סיטואציה של עובדים מנותקים.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 5: סמן את התשובה הנכונה

1. שת"פ פנימי הוא השת"פ שבין חלקי המערכת
2. שת"פ חיצוני הוא החיבור בין המערכות בסביבה המשימתית, או בין תתי המערכות המרכיבות את מערכת העל.
3. אופטימיזציה היא היחס שבין שיתוף פעולה פנימי ולשת"פ חיצוני.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 שת"פ פנימי הוא השת"פ שבין חלקי המערכת
- .2 שת"פ חיצוני הוא החיבור בין המערכות בסביבה המשימתית, או בין תתי המערכות המרכיבות את מערכת העל.
- .3 אופטימיזציה היא היחס שבין שיתוף פעולה פנימי ולשת"פ חיצוני.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 6: סמן את המשפטים/ים הלא נכון/נים... (סמן את התשובה הנכונה)

- .1 חתירה לאופטימיזציה יכולה להיקרא גם "אינסטלציה של הניהול"...
- .2 בשל אי הודאות, כל תכנון הוא הימור.
- .3 'בולשיט עסקי' ו'ניהול שטויות' מלמדים אותנו שיש קושי לסמוך על מה שנכתב בספרי ניהול.
- .4 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

תשובות

- .1 חתירה לאופטימיזציה יכולה להיקרא גם "אינסטלציה של הניהול"...
- .2 בשל אי הודאות, כל תכנון הוא הימור.
- .3 'בולשיט עסקי' ו'ניהול שטויות' מלמדים אותנו שיש קושי לסמוך על מה שנכתב בספרי ניהול.
- .4 **תשובות 1 עד 3 נכונות;**
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

התנהגות ארגונית מאקרו מנהיגות



Knowledge PRODUCTION

"ייצור ידע"

שאלה 1: סמן את המשפט הלא נכון

1. בחמישים שנות מחקר על מנהיגות, לא הצליחו חוקרים לגבש הסכמה על רשימת התכונות המאפיינת מנהיגים.
2. מנהיג, בניגוד למנהל, מפעיל עוצמה ישירה יותר מעוצמה עקיפה, כדי להוביל את אנשיו את המטרה.
3. בעולם רשתי, מנהיגות הא ויראלית.
4. מנהיג בתחום אחד, לא בהכרח יצליח להנהיג גם בתחום אחר...

תשובות

- .1 בחמישים שנות מחקר על מנהיגות, לא הצליחו חוקרים לגבש הסכמה על רשימת התכונות המאפיינת מנהיגים.
- .2 מנהיג, בניגוד למנהל, מפעיל עוצמה ישירה יותר מעוצמה עקיפה, כדי להוביל את אנשיו את המטרה.
- .3 בעולם רשתי, מנהיגות הא ויראלית.
- .4 מנהיג בתחום אחד, לא בהכרח יצליח להנהיג גם בתחום אחר...

שאלה 2: סמן את המשפט הלא נכון

- .1 'מנהיגות' היא מושג חמקמק הנתון למניפולציה.
- .2 מתייחסים למנהיגות כמושג רך שאיננו מדיד אך ניתן למדוד מנהיגות באבחון רשתי, ONA.
- .3 מנהיגות נוצרת רק באופן מלאכותי, דרך מינוי, ולא באופן טבעי, בתהליכים של התארגנות עצמית.
- .4 מנהיגות בת זמננו מחייבת מיומנות רשתית.
- .5 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .6 תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 'מנהיגות' היא מושג חמקמק הנתון למניפולציה.
- .2 מתייחסים למנהיגות כמושג רך שאיננו מדיד אך ניתן למדוד מנהיגות באבחון רשתי, ONA.
- .3 מנהיגות נוצרת רק באופן מלאכותי, דרך מינוי, ולא באופן טבעי, בתהליכים של התארגנות עצמית.
- .4 מנהיגות בת זמננו מחייבת מיומנות רשתית.
- .5 תשובות 1 עד 3 נכונות;
- .6 תשובות 1-2 נכונות.

התנהגות ארגונית מאקרו

תרבות ארגונית



Knowledge PRODUCTION

"ייצור ידע"

שאלה 1: תרבות ארגונית מייצגת את: (סמן את התשובה הנכונה)

- .1 את הצד הפורמלי של הארגון;
- .2 את הצד הבלתי פורמלי של הארגון;
- .3 את ערכי הארגון, האמונות המנחות, ההבנות ודרכי החשיבה שלו;
- .4 תשובות 1 ו- 3 נכונות;
- .5 תשובות 2-3 נכונות.

תשובה: תרבות ארגונית מייצגת את:

1. את הצד הפורמלי של הארגון;
2. את הצד הבלתי פורמלי של הארגון;
3. את ערכי הארגון, האמונות המנחות, ההבנות ודרכי החשיבה שלו;
4. תשובות 1 ו- 3 נכונות;
5. תשובות 2-3 נכונות.

שאלה 2: סמנו את המשפטים הלא נכונים

1. התרבות הארגונית היא האישיות של הארגון;
2. היא הכלי שבאמצעותו בעלי העוצמה בארגון מנסים במודע להשפיע על ההתנהגות ועל חוויות העבודה של אחרים
3. היא מחנכת עובדים בלי שהם ישימו לב;
4. היא משרתת את בעלי העוצמה, לטוב ולרע;
5. כל עוד העוצמה בידי מחלקות הליבה, התרבות משרתת את מטרות הארגון.
6. התרבות קובעת נורמות ארגוניות פורמליות.

תשובה: סמנו את המשפטים הלא נכונים

1. התרבות הארגונית היא האישיות של הארגון;
2. היא הכלי שבאמצעותו בעלי העוצמה בארגון מנסים במודע להשפיע על ההתנהגות ועל חוויות העבודה של אחרים
3. היא מחנכת עובדים בלי שהם ישימו לב;
4. היא משרתת את בעלי העוצמה, לטוב ולרע;
5. כל עוד העוצמה בידי מחלקות הליבה, התרבות משרתת את מטרות הארגון.
6. התרבות קובעת נורמות ארגוניות פורמליות.

שאלה 3: סמנו את המשפטים הלא נכונים

- .1 בארגונים ביורוקרטיים התרבות היא כלי בידי הביורוקרטיה, בעלת העוצמה, להנצחת שלטונה, נגד מטרות הארגון;
- .2 בארגוני הי-טק התרבות תעבוד לטובת המשקיעים והבעלים, בעלי העוצמה.
- .3 התרבות מגבשת בארגון נורמות לא פורמליות.
- .4 התרבות נוצרת בהתארגנות עצמית.
- .5 במודל הפירמידה ההפוכה של שיין, התרבות מתחלקת לשני חלקים עיקריים.

תשובה: סמנו את המשפטים הלא נכונים

- .1 בארגונים ביורוקרטיים התרבות היא כלי בידי הביורוקרטיה, בעלת העוצמה, להנצחת שלטונה, נגד מטרות הארגון;
- .2 בארגוני הי-טק התרבות תעבוד לטובת המשקיעים והבעלים, בעלי העוצמה.
- .3 התרבות מגבשת בארגון נורמות לא פורמליות.
- .4 התרבות נוצרת בהתארגנות עצמית.
- .5 במודל הפירמידה ההפוכה של שיין, התרבות מתחלקת לשני חלקים עיקריים.

שאלה 4: איך מפקחת התרבות הארגונית על הנורמות? (סמן את התשובה הנכונה)

1. התרבות מפקחת על הנורמות באופן עקיף: לעג והתבדחות למשל על חשבון ה'סוטה'.
2. התרבות מפקחת על הנורמות באופן ישיר: ענישה כמו בידוד חברתי וחרם.
3. שתי התשובות נכונות;
4. אף אחת מהתשובות אינה נכונה.

תשובה: איך מפקחת התרבות הארגונית על הנורמות?

1. התרבות מפקחת על הנורמות באופן עקיף: לעג והתבדחות למשל על חשבון ה'סוטה'.
2. התרבות מפקחת על הנורמות באופן ישיר: ענישה כמו בידוד חברתי וחרם.
3. **שתי התשובות נכונות;**
4. אף אחת מהתשובות אינה נכונה.

שאלה 5: המפכ"ל החדש של המשטרה מתעתד להביא למשטרה קצינים מצה"ל כדי לשנות את התרבות הארגונית... (סמן את התשובה הנכונה)

1. זה יצליח לו כי הם יביאו איתם את התרבות הצה"לית.
2. זה לא יצליח לו כי תרבות ארגונית 'מחברתת' את העובדים בלי קשר להשכלתם ו/או לרקע שלהם.
3. אם זה יצליח זה יהיה תב"ץ.
4. אם זה לא יצליח זה יהיה תב"ץ.
5. תשובות 1 ו-4 נכונות.
6. תשובות 2-3 נכונות.

תשובה: המפכ"ל החדש של המשטרה מתעתד להביא למשטרה קצינים מצה"ל כדי לשנות את התרבות הארגונית...

1. זה יצליח לו כי הם יביאו איתם את התרבות הצה"לית.
2. זה לא יצליח לו כי תרבות ארגונית 'מחברתת' את העובדים בלי קשר להשכלתם ו/או לרקע שלהם.
3. אם זה יצליח זה יהיה תב"ץ.
4. אם זה לא יצליח זה יהיה תב"ץ.
5. תשובות 1 ו-4 נכונות.
6. תשובות 2-3 נכונות.

שאלה 6: המפכ"ל בנה תכנית להגברת האכיפה של ירי בחתונות במגזר הערבי (סמן את התשובה הנכונה)

1. ככל שישקיעו יותר באכיפת החוק, רוב הסיכויים לבער את התופעה.
2. גם אם ישקיעו הרבה באכיפה, התרבות היא החוק, הנוהל והקוד האתי האמיתיים... לכן, הסיכויים קלושים...

תשובה: המפכ"ל בנה תכנית להגברת האכיפה של ירי בחתונות במגזר הערבי

1. ככל שישקיעו יותר באכיפת החוק, רוב הסיכויים לבער את התופעה.
2. גם אם ישקיעו הרבה באכיפה, התרבות היא החוק, הנוהל והקוד האתי האמיתיים... לכן, הסיכויים קלושים...

שאלה 7: יש גם השלכות בעייתיות לתרבות הארגונית, כמו: (סמן את התשובה הנכונה)

1. פרדוקס הלכידות;
2. קונפורמיות מוגברת;
3. חשיבה קבוצתית או חשיבת יחד;
4. דה אינדיבידואציה;
5. הכשלה של רכישות ומיזוגים.
6. כל התשובות נכונות.

תשובה: יש גם השלכות בעייתיות לתרבות הארגונית, כמו:

1. פרדוקס הלכידות;
2. קונפורמיות מוגברת;
3. חשיבה קבוצתית או חשיבת יחד;
4. דה אינדיבידואציה;
5. הכשלה של רכישות ומיזוגים.
6. כל התשובות נכונות.



סוף

Knowledge PRODUCTION

"ייצור ידע"