

**Ogledni primjer testa**



**Nacionalni centar za vanjsko  
vrednovanje obrazovanja**

Identifikacijska  
naljepnica

PAŽLJIVO NALIJEPITI

# SOCIOLOGIJA

## II. DIO ISPITA





99

## UPUTE

**Pozorno slijedite sve upute. Ne okrećite stranicu i ne rješavajte test dok to ne odobri dežurni nastavnik.**

**Nalijepite identifikacijsku naljepnicu u označeni okvir na naslovnoj stranici, na list za odgovore te na list za koncept.**

**Ispit traje 90 minuta bez prekida.** Sastoji se od dvaju dijelova. Potrudite se dobro rasporediti vrijeme kako biste mogli riješiti oba dijela ispita.

U ovome se dijelu ispita od Vas očekuje da na temelju pročitanih tekstova:

- u zadatcima dopunjavanja dopunite rečenicu upisivanjem pojmove koji nedostaju
- u zadatcima kratkih odgovora odgovorite pitanja upisujući odgovore na za to predviđeno mjesto
- u zadatcima produženih odgovora odgovorite na pitanja u nekoliko rečenica.

Možete pisati po stranicama ispitne knjižice, ali ne zaboravite prepisati odgovore na list za odgovore.

**Na listu za odgovore kvadratič točnoga odgovora obilježavate upisivanjem znaka X.**

Na listu za odgovore pišite isključivo kemijskom olovkom.

Pišite jasno i čitljivo. Nečitki odgovori bodovat će se s nula (0) bodova.

Želimo Vam puno uspjeha!

## Način ispunjavanja testa

A.	<input checked="" type="checkbox"/>
B.	<input type="checkbox"/>
C.	<input type="checkbox"/>
D.	<input type="checkbox"/>
E.	<input type="checkbox"/>

Dobro

A.	<input checked="" type="checkbox"/>
B.	<input type="checkbox"/>
C.	<input checked="" type="checkbox"/>
D.	<input type="checkbox"/>
E.	<input checked="" type="checkbox"/>

Loše

A.	<input checked="" type="checkbox"/>
B.	<input type="checkbox"/>
C.	<input checked="" type="checkbox"/>
D.	<input type="checkbox"/>
E.	<input type="checkbox"/>

Ispravljanje  
pogrješnoga  
unosa





## IV. Zadaci vezani uz tekstove

Pozorno pročitajte sljedeće tekstove i odgovorite na postavljena pitanja.

### Tekst A (William Ouchi: „Donošenje odluka u japanskim organizacijama”)

(...) Možda je najistaknutija karakteristika japanskih organizacija njihov participativni pristup u donošenju odluka. U tipičnoj američkoj organizaciji šef odjela ili pogona smatra kako je samo on odgovoran za donošenje odluka. Nedavno su neke organizacije prihvatile participativni način donošenja odluka prema kojima svi članovi odjela postižu konsenzus o tome koju odluku prihvatiti. Donošenje odluka konsenzusom je predmet velikih istraživanja u Europi i u Sjedinjenim Državama posljednjih dvadeset godina. Time stečeno iskustvo jasno sugerira kako konsenzualni pristup proizvodi kreativnije i učinkovitije odluke od individualnog.

(...) Kada treba donijeti važnu odluku u japanskoj organizaciji, svi oni na koje će ona neposredno utjecati uključeni su u njezino donošenje. U slučaju odlučivanja gdje izgraditi novu tvornicu, izmijeniti proizvodni proces ili nešto slično, to znači da će šezdeset ili sedamdeset osoba biti izravno uključeno u donošenje odluke. U tom slučaju grupi od tri čovjeka bit će povjerena zadaća da razgovara sa svakim od šezdeset do sedamdeset ljudi, i to ne jedanput već svaki put kad dođe do važnih modifikacija. Tim ustrajava u toj zadaći sve dok se ne postigne potpuni konsenzus. Takvo donošenje odluka traje vrlo dugo, no kad je odluka jednom donesena, vrlo je vjerojatno da će je svi podržavati. Razumijevanje i podrška može nadomjestiti stvarni sadržaj odluke, jer pet ili šest raznih mogućnosti može biti podjednako dobrih ili loših. Nije važna sama odluka, već je važno koliko su ljudi informirani i odgovorni. „Dobre” odluke mogu se izroditи, isto tako kao što „loše” odluke mogu ispasti dobre.

(...) Ne zaboravimo da se taj očito mučan proces odlučivanja zbiva u okvirima usklađene filozofije vrijednosti i vjerovanja. To čini osnovu zajedničkog polazišta koje omogućuje da se uključi velik broj osoba u svako odlučivanje. Ako, kao u nekim zapadnim organizacijama, svaka od tih šezdeset osoba ima temeljito različite poglede na ciljeve i procedure, tada će proces participacije propasti. Budući da Japanci spore samo o prikladnosti pojedinih mogućnosti kako bi došli do vrijednosti u kojima se slažu, proces je i široko participativan i efikasan. Radi usporedbe, konsenzualni proces zapadnog stila je takav da iziskuje postupno pronalaženje i usvajanje osnovnih vrijednosti i vjerovanja i zato tim koji donosi odluke ne može biti velik.

(...) Mnogi Amerikanci se protive ideji trajnog namještenja jer se boje posljedica držanja na poslu neefikasnog radnika. Japanci su očito na neki način riješili taj problem, jer da nisu, ne bi ostvarili takav ekonomski uspjeh. Djelomičan odgovor pruža kolektivna odgovornost u donošenju odluka.

U Japanskoj kompaniji Mitsuo, Yoshito i Nori čine tim s kolektivnom odgovornošću za kadrove, službu održavanja i strojeve. Svaki od njih sudjeluje u svim važnim odlukama u nabavi te robe i usluga. Ako Nori nije u stanju obavljati svoj posao, sasvim je prirodno da će Mitsuo i Yoshito preuzeti njezin dio odgovornosti. Kada se Nori vrati na posao, ponovo će preuzeti svoju odgovornost.





## Tekst B (Erving Goffman: „O karakteristikama totalnih institucija“)

(....) Kad razmatramo razne institucije našega zapadnog društva, nalazimo da su neke od njih znatno obuhvatnije od drugih, koje su tu odmah do njih. Njihov sveobuhvatni ili totalni karakter simbolizira zabrana društvenog komuniciranja s vanjskim svijetom, što obično počinje već od vanjskog izgleda, kao što su zaključana vrata, visoki zidovi, bodljikava žica, voda, šume ili močvare. Te ustanove nazivam totalnim institucijama i želja mi je da istražujem njihove glavne karakteristike.

(...) Zadovoljavanje osnovnih ljudskih potreba cijelog mnoštva ljudi od strane birokratske organizacije, bez obzira na to je li nužno i efikasno sredstvo društvene organizacije u danim okolnostima, ključno je svojstvo totalnih institucija. Iz toga slijedi nekoliko važnih implikacija.

Nakon što su osobe smještene u blokove, nadgleda ih osoblje, čija glavna aktivnost nije vođenje ili periodična inspekcija, nego nadzor. Radi li svatko ono što mu je jasno rečeno da se od njega očekuje da radi? Što dolazi na prvo mjesto, velike grupe ljudi s kojima se upravlja ili mali štab nadzornog osoblja? To ovdje nije u pitanju. Važno je da je jedna grupa stvorena za drugu.

U totalnim institucijama postoji razgraničenje između velike upravljane grupe koju možemo uvjetno nazvati zatvorenici i maloga nadzornog štaba. Zatvorenici imaju vrlo ograničeni kontakt sa svijetom izvan zidova; osoblje obično ima osmosatno radno vrijeme i socijalno je integrirano u vanjski svijet. Svaka od tih grupa shvaća drugu u terminima neprijateljskih stereotipa; osoblje smatra da su zatvorenici ogorčeni, tajanstveni i nepovjerljivi, a osoblje je u očima zatvorenika nadmeno i podlo. Osoblje se osjeća superiornim, smatrajući da je pravda na njihovoj strani, a zatvorenici, većinom, na određeni način, imaju osjećaj inferiornosti i slabosti, smatrajući da su krivi i da zaslužuju prezir.

Socijalna mobilnost između tih dviju grupa maksimalno je ograničena. Socijalna distanca vrlo je velika i često formalno propisana. Dapače, i razgovor preko te linije vodi se posebnom intonacijom glasa...



# Sociologija



123456-99-99

## V. Zadatci dopunjavanja

Pozorno pročitajte dolje navedene zadatke.

Dopunite rečenicu upisivanjem jednoga ili više pojmljiva koji nedostaju.

Ne ispunjavajte prostor za bodovanje.

30. Sociolog koji je dao veliki doprinos izučavanju formalnih organizacija i birokracije zvao se \_\_\_\_\_.

0

1

bod

31. Rast birokratskih organizacija kao oblik modernizacije izražava se kroz težnju za predvidljivošću, učinkovitošću i proračunom društvenoga života. Ovaj proces naziva se \_\_\_\_\_.

0

1

bod

32. Zajednička odlika američkih i japanskih tvornica je masovna proizvodnja standardiziranih proizvoda za tržište, što se naziva \_\_\_\_\_.

0

1

bod

33. Izvršavajući svoje uloge u poduzeću zaposlenik zauzima određeno mjesto u hijerarhijskome poretku te organizacije. Rangirani društveni položaji zovu se \_\_\_\_\_.

0

1

bod



02

# Sociologija



123456-99-99

34. Erving Goffman je glavni predstavnik jednoga od interakcionističkih pristupa u sociologiji koji se zove \_\_\_\_\_.

0   
1

bod



02



123456-99-99

## VI. Zadaci kratkih odgovora

Na sljedeće zadatke trebate odgovoriti kratkim odgovorom (od jedne do nekoliko riječi).

Upišite svoje odgovore na za to predviđeno mjesto u ispitnoj knjižici.

Ne ispunjavajte prostor za bodovanje.

35. Kako Michel Foucault naziva organizacije utemeljene na tehnikama nadzora i kažnjavanja?

---

0   
1

bod

36. Kako se zove podjela rada na konkretnе radne zadatke u nekoј tvornici?

---

0   
1

bod

37. U koju vrstu organizacija spada zatvor kao tipična totalna institucija?

---

0   
1

bod

38. Kako se stvarno djelovanje organizacije koje odstupa od unaprijed donesenih pravila prema kojima bi trebala djelovati?

---

0   
1

bod



02



123456-99-99

## VII. Zadataci produženih odgovora

Na sljedeće zadatke trebate odgovoriti u nekoliko rečenica, jasno i sažeto, usmjeravajući se na ono što je bitno za zadatak. Upišite svoj odgovor na za to predviđeno mjesto u ispitnoj knjižici.

**39.** U kojoj zemlji, prema tekstovima, poduzeća daju prednost individualizmu?

Obrazložite odgovor primjerima iz teksta.

---

---

---

---

---

---

0	<input type="checkbox"/>
1	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>

boda

**40.** Opišite tri svojstva po kojima je zatvor birokratska organizacija.

---

---

---

---

---

---

0	<input type="checkbox"/>
1	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>

boda



02

# Sociologija



123456-99-99

**41.** Objasnite zašto štićenici u totalnim institucijama većinom imaju loše mišljenje o sebi?

Navedite jedno pravilo koje propisuju socijalnu distancu između štićenika i osoblja.

---

---

---

---

---

---

0	<input type="checkbox"/>
1	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>

boda



02

