

نموذج (ب)

عدد صفحات نموذج الأسئلة	اسم الطالب
إدارة موارد بشرية صحية (HHSM 303)	
اثنان (2) صفحات	
الرقم الجامعي	

السؤال الأول: أجب بـ صح أو خطأ. وذلك بتظليل الدائرة (أ) للعبارة الصحيحة و الدائرة (ب) للعبارة الخاطئة. (درجتين لكل فقرة)
1 زيادة معدل دوران العمل في المستشفى يعتبر عامل إيجابي في المستشفى.
2 الاستقطاب يركز على اختيار وتعيين الأفراد داخل المستشفى.
3 النجاح الاختيار والتعيين يهتم بتزويد المستشفى بأعداد من الموارد البشرية الصحية بغض النظر عن النشاطات الأخرى.
4 توسيع مهمة موظف السجل الطبي تعتبر مثالا على توسيع العمل أفقيا.
5 الترقيّة تعتبر من مصادر الموارد البشرية الداخلية في المستشفى.
6 إعطاء فكرة مسبقة عن العمل للمتقدمين للتوظيفة يحد من فعالية الاستقطاب في المستشفى.
7 نمو وتطور حجم المستشفيات أدى إلى زيادة الاهتمام بالموارد البشرية في المستشفى.
8 عملية التخطيط للموارد البشرية في المستشفى تهتم بالمرحلة الزمنية الحالية.
9 تقع مسؤولية تخطيط الموارد البشرية في المستشفى على الإدارة العليا دون غيرها.
10 تحليل العمل يساعد على رفع فعالية استقطاب الموارد البشرية في المستشفى.
11 لوضع نظام حوافز للعاملين في المستشفى يجب تحديد الحوافز أولا ثم تحديد دوافع العاملين للعمل.
12 التطور التكنولوجي يعتبر من العوامل الخارجية الذي لا يؤثر على حجم الموارد البشرية في المستشفى.
13 الاختيار والتعيين في المستشفى يعتبر امتدادا لتخطيط القوى البشرية والاستقطاب.
14 تعديل الهيكل التنظيمي في المستشفى يعتبر من العوامل الداخلية التي تؤثر على تخطيط الموارد البشرية في المستشفى.
15 عملية قياس وتقييم الأداء في المستشفى لا تتطلب وجود معايير للأداء.
16 المعدلات النوعية تركز على كمية إنتاج العاملين في المستشفى.
17 يمكن اعتبار الكفاءة الإنتاجية للعاملين في المستشفى كمؤشر للربحية.
18 تطبيق مدخل فريق العمل في المستشفى يساعد على اكتساب مهارات جديدة.
19 لا يوجد علاقة بين تصميم العمل في المستشفى والتغيرات التكنولوجية.
20 الاستقطاب يعتمد على نتائج تخطيط الموارد البشرية في المستشفى.
21 يساعد تصميم وتحليل العمل على تخفيض معد دوران العمل.
22 تحليل العمل في المؤسسة الصحية هو عملية جمع معلومات تفصيلية عن الوظيفة بهدف التعرف على وصف الوظيفة ومتطلباتها.
23 أدى التطور التكنولوجي في المؤسسات الصحية إلى عدم الاهتمام بالموارد البشرية.
24 تصميم وتحليل العمل يركز على ظروف العمل بغض النظر عن أخطار العمل.

السؤال الثاني: اختر إجابة واحدة فقط لكل سؤال مما يلي وذلك بتظليل الدائرة المناسبة في ورقة الإجابة. (درجتين لكل فقرة)
26 تهدف إدارة الموارد البشرية في المستشفى إلى ما يلي: أ- تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين ب- رفع الفعالية الإنتاجية للعاملين ج- تحسين الجانب السلوكي للعاملين د- جميع ما ذكر
27 إشباع الحاجات الأساسية للعاملين من دورة التحفيز تعتبر: أ- المرحلة الأولى ب- المرحلة الثانية ج- المرحلة الثالثة د- المرحلة الرابعة
28 مدرسة النظريات الحديثة للأفراد ركزت على: أ- الفرد ب- العمل ج- رضا الفرد د- جميع ما ذكر
29 الكشف الطبي في إجراءات الاختيار والتعيين في المستشفى يأتي في المرحلة: أ- الأولى ب- الثانية ج- الثالثة د- الرابعة
30 توصيف الوظائف في المستشفى يعطي مفهوما تفصيليا عن: أ- موقع الوظيفة ب- الظروف الاجتماعية للعمل ج- أخطار العمل د- جميع ما ذكر



31	المدخل العلمي في تصميم العمل يتضمن : أ. يتم من خلال حواجز متعددة يجب اجتيازها . ج. توسيع نطاق العمل . ب. يعتمد على أساس تعويض الصفات الضرورية في العمل د. تجزئة العمل الى وحدات صغيرة جدا .
32	من المراحل الأساسية لنظام الحوافز: أ. مرحلة التنفيذ والمتابعة . ب. مرحلة الإدراك . ج. مرحلة البناء والتصور . د. مرحلة التدريب .
33	واحدة من التالية ليست من مشكلات التحفيز في المنظمة: أ. عدم وضوح الهدف من نظام الحوافز . ج. نقص مهارة الرؤساء والمدراء في تطبيق الحوافز . ب. عدم دقة تقويم أداء العاملين وخضوعها للعوامل الشخصية . د. عدم وجود مخصصات كافية للتحفيز .
34	تهدف إدارة القوى البشرية في المؤسسة الصحية إلى: أ. رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين . ج. تحسين الجانب السلوكي في أداء العاملين . ب. رفع فعالية الإنتاج للعاملين د. جميع ما ذكر
35	من الأسباب التي أدت إلى الاهتمام بإدارة الأفراد: أ. ظهور النقابات العمالية . ب. رفع الإنتاجية لدى العاملين . ج. رفع الكفاءة الإنتاجية للمدراء . د. توسيع نطاق العمل الصفات التي يجب توفرها في المدير لتسهيل عمله في المؤسسة الصحية: أ. تعريف تصميم العمل . ب. تعريف تحليل العمل . ج. إخبار العاملون عن الأعمال التي سوف يقومون بها . د. تقييم العاملين .
36	من خطوات المدخل العلمي في تصميم العمل: أ. أن يوفر التصميم عنصر التحدي في العمل . ج. أن يعمل التصميم على توفير الإحساس . ب. توفير ظروف مناخية وجيدة في مكان العمل . د. أن يعمل التصميم على توفير درجة من الاستقلالية في العمل
37	واحدة من التالية ليست من إيجابيات مدخل توسيع العمل أفقياً: أ. تخفيف الملل . ب. الحد من النظرية الجزئية للعمل . ج. الحد من الشعور بعدم الأهمية . د. عدم الشعور بالإحباط .
38	من إيجابيات مدخل فريق العمل المتزامن: أ. يتيح للفرد داخل فريق العمل أن يزاول عدة واجبات . ب. الحد من النظرية الجزئية للعمل . ج. تخفيف الملل . د. الحد من سلبيات المدخل العلمي .
39	تعتبر التالية من المتغيرات الداخلية المؤثرة في دراسة سوق العمل ما عدا: أ. أهداف وخطط المؤسسة الصحية . ج. مبادئ التنظيم التي تتبعها المؤسسة الصحية . ب. التعديلات المنظر إدخالها على الهيكل التنظيمي للمؤسسة الصحية . د. التطور التكنولوجي .
40	تعتبر التالية من المتغيرات الخارجية المؤثرة في دراسة سوق العمل ما عدا: أ. الظروف والاتجاهات الاقتصادية العامة . ج. مبادئ التنظيم التي تتبعها المؤسسة الصحية . ب. التطور التكنولوجي . د. السكان وخصائص القوى البشرية .
41	من مبادئ التنظيم التي تتبعها المؤسسة الصحية هي: أ. التخصص . ب. معدل دوران العمل . ج. الترقبات المتوقعة . د. الإحالات على التقاعد .
42	من المآخذ التي تؤخذ على مبدأ ترقية القوى العاملة في المؤسسات الصحية: أ. قد لا تلقى القبول من بعض الأفراد . ج. يقلل من وقت وتكاليف استقطاب القوى البشرية . ب. يؤدي إلى نقص التنوع في الاهتمامات والمعارف . د. يحافظ على القوى البشرية العاملة من التسرب وترك العمل .
43	من مصادر الاستقطاب الخارجي: أ. أجهزة ومكاتب العمل . ب. الإحالة على التقاعد . ج. النقل الداخلي . د. الترقية .
44	تكمن المشاكل الناتجة عن سوء الاختيار والتعيين في المؤسسة الصحية ب: أ. انخفاض مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية للعاملين . ج. معدل دوران العمل . ب. ارتفاع في تكلفة تقديم الخدمات الصحية . د. جميع ما ذكر
45	واحدة من التالية ليست من مراحل عملية الاختيار والتعيين في المؤسسة الصحية: أ. استقبال طالبي العمل . ب. الترقية . ج. المقابلة المبدئية . د. ملء طلب الاستخدام
46	من معايير أو أساليب تقييم إجراءات الاختيار والتعيين: أ. الصلاحية . ب. التعيين تحت الاختبار أو التجربة . ج. التنبئ . د. الاختبارات .
47	من العوامل الفنية المؤثرة في الكفاءة الإنتاجية: أ. المقدر . ج. الرغبة . ب. حداثة الأجهزة والمعدات والتكنولوجيا المستخدمة فيها . د. لا شيء مما ذكر .
48	من العوامل الإنشائية المؤثرة في الكفاءة الإنتاجية: أ. المقدر . ج. طرق وأساليب العمل المستخدمة ب. حداثة الأجهزة والمعدات والتكنولوجيا المستخدمة فيها . د. مدى كفاءة الموارد المختلفة المستخدمة في العمل .
49	يشمل التعويض المباشر على ما يلي: أ. الأجر أو الراتب الأساسي . ب. الزيادات أو العلاوات الدورية . ج. التعويضات الإضافية المباشرة . د. جميع ما ذكر