



(HHSM 303)

اسم المادة : إدارة موارد بشرية صحية

صفحتان

عدد صفحات نموذج الأسئلة

رقم التسجيل

طالب

| رقم السؤال | نص السؤال | الإجابة |
|------------|---|---------|
| 1 | تحليل عبء العمل هو إحدى الطرق المتبعة في تحديد الوصف الوظيفي للعاملين في المؤسسة الصحية . | ✓ |
| 2 | الاختيار والتعيين في المؤسسة الصحية يساعد على زيادة الرغبة في العمل . | ✓ |
| 3 | تحليل العمل يعتمد اعتماد كلي على تصميم العمل في المؤسسة الصحية . | ✗ |
| 4 | من بين الأسباب لإعادة تصميم العمل استقرار المستوى التكنولوجي في المؤسسة الصحية . | ✗ |
| 5 | لا علاقة لتحليل العمل بإعداد الوصف الوظيفي في المؤسسة الصحية . | ✗ |
| 6 | الترقية تعتبر من مصادر الموارد البشرية الداخلية في المستشفى . | ✓ |
| 7 | إعطاء فكرة مسبقة عن العمل للمتقدمين للوظيفة يحد من فعالية الاستقطاب في المستشفى . | ✓ |
| 8 | التخصص الدقيق في المؤسسة الصحية يزيد الطلب على الموارد البشرية . | ✓ |
| 9 | تخطيط الموارد البشرية يعتمد بشكل على استقطاب الموارد البشرية . | ✓ |
| 10 | يؤثر الاستقطاب الخارجي لوظيفة مدير إداري سلبا على الروح المعنوية للعاملين الحاليين في المؤسسة الصحية . | ✓ |
| 11 | لا يمكن اعتبار مصطلح الاعتمادية كمؤشر على نجاح نشاط الاختيار والتعيين في المؤسسة الصحية . | ✓ |
| 12 | حجم العمل هو تحديد المهارات والخبرات والقدرات والمؤهلات التي يجب توافرها في شاغل الوظيفة . | ✗ |
| 13 | معدل دوران العمل يتم تحديده من خلال حساب عدد العاملين الذين تم تعيينهم خلال فترة زمنية محددة . | ✓ |
| 14 | من ايجابيات الدوافع والحوافز في المؤسسة الصحية يعتمد بشكل كبير على تحليل وتصميم العمل . | ✓ |
| 15 | تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة الصحية يعتمد بشكل كبير على كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الصحية . | ✓ |
| 16 | ارتفاع معدل دوران العمل في المؤسسة الصحية دليل واضح على كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الصحية . | ✗ |
| 17 | مدخل توسيع واغناء العمل يستخدم في المؤسسات الصحية التي تمتلك مهارات فنية وإدارية عالية . | ✗ |
| 18 | يمكن استخدام تصميم العمل كبديل عن الترقية للعاملين في المؤسسة الصحية . | ✓ |
| 19 | يمكن الاعتماد على الخبرة وتحليل المؤسسات الصحية الأخرى أثناء إعادة تحليل العمل في المؤسسة الصحية . | ✓ |
| 20 | أهداف وخطط المؤسسة الصحية تعتبر من العوامل الداخلية التي تؤثر على تخطيط الموارد البشرية . | ✓ |
| 21 | السياسات التعليمية في الدولة تؤثر دائما بشكل ايجابي على تخطيط الموارد البشرية الصحية . | ✓ |
| 22 | وجود سجل طبي مركزي في المستشفى يؤدي إلى زيادة الطلب على الموارد البشرية الصحية . | ✓ |
| 23 | تخفيض سن التقاعد في المؤسسة الصحية سيؤدي إلى زيادة الطلب على الموارد البشرية الصحية . | ✗ |
| 24 | زيادة عدد المتقدمين للعمل في المؤسسة الصحية له آثار سلبية كبيرة على هذه المؤسسة . | ✗ |
| 25 | اعتماد المؤسسة الصحية على الاستقطاب الخارجي قد يؤدي إلى تخفيض برامج التدريب في المؤسسة الصحية . | ✓ |
| 26 | تقييم أداء العاملين في المؤسسة الصحية يكشف فاعلية نشاط الاستقطاب ولا يستطيع تحديد كفاءة الاختيار والتعيين . | ✗ |
| 27 | تجمع كافة الدراسات على أن المقابلة المبدئية تترك إجراءات الاختيار والتعيين في المؤسسة الصحية . | ✗ |
| 28 | إجراء عملية ناجحة للقلب مثال واضح على المعدلات الكمية في المؤسسة الصحية . | ✓ |
| 29 | ينصح بان لا يخضع كافة العاملين في المؤسسة الصحية لنظام تقييم الأداء . | ✓ |
| 30 | أداء وسلوك الفرد في حالة تغير مستمر، لذا من الضروري أن يتم إعادة قياس الأداء في مدد متقاربة . | ✗ |
| 31 | وجود زيادة في الموارد البشرية في قسم العظام يدل على نجاح تحليل العمل . | ✓ |
| 32 | الاستقطاب يركز على اختيار وتعيين الأفراد داخل المنظمة الصحية . | ✗ |
| 33 | الاستقطاب يعتمد على تخطيط الموارد البشرية الصحية كي يكون مؤثرا . | ✗ |
| 34 | نجاح الاختيار والتعيين في المستشفى لا يعتمد على نشاط الاستقطاب مطلقا . | ✓ |
| 35 | تحليل العمل يوضح ظروف العمل والأخطار المصاحبة للوظيفة في المستشفى . | ✓ |
| 36 | توسيع مهمة موظف السجل الطبي تعتبر مثالا على توسيع العمل أفقيا . | ✓ |
| 37 | تعتبر الخبرة والتخصص والقدرات من محددات العمل في المستشفى . | ✗ |



| | |
|--|----|
| لا علاقة للترقية بنتائج قياس وتقييم الأداء في المستشفى . | X |
| لوضع نظام حوافز للعاملين في المستشفى يجب تحديد الحوافز أولاً ثم تحديد دوافع العاملين للعمل . | ✓ |
| تطبيق مفهوم التخصص الدقيق في المستشفى يعمل على زيادة عدد العاملين في المستشفى . | ✓ |
| سؤال الثاني: اختر إجابة واحدة فقط لكل سؤال مما يلي وذلك بتظليل الدائرة المناسبة في ورقة الإجابة. (درجتين لكل فقرة) | |
| المدخل العلمي في تصميم العمل يتضمن : أ. يتم من خلال حواجز متعددة يجب اجتيازها . ب. توسيع نطاق العمل . | 41 |
| توصيف الوظائف في المستشفى يعطي مفهوماً تفصيلياً عن: أ- موقع الوظيفة ب- الظروف الاجتماعية للعمل | 42 |
| تطبيق المركزية الإدارية في المؤسسة الصحية سيؤدي إلى : أ- زيادة الطلب على الموارد البشرية ب- تراجع أداء العاملين | 43 |
| أحدى العبارات التالية صحيحة حول تقييم الأداء في المؤسسة الصحية : أ- تقييم الأداء لا يعتمد على تصميم العمل ب- تقييم الأداء لا يعتمد على نشاط الاستقطاب | 44 |
| معدل توسيع العمل اقلها يتضمن ما يلي : أ- الحد من الشعور بعدم الأهمية ب- النظرة الجزئية للعمل | 45 |
| نظام قياس وتقييم الأداء في المؤسسة الصحية يتضمن ما يلي : أ- تحديد دورية القياس والتقييم ب- مراجعة نتائج القياس | 46 |
| سرية التقييم في المؤسسة الصحية تتضمن الجوانب التالية : أ- زيادة ثقة العاملين بقياس الأداء ب- تعطي حرية أكبر للرئيس المباشر في التقييم | 47 |
| تعتبر دراسة الحالة من أساليب التدريب في المؤسسة الصحية والتي تقوم على : أ- قيام المتدرب بالتجارب كامل المهمة لوحده ب- قيام المتدرب بالتجارب جزء من المهمة تحت اشراف المدرب | 48 |
| منح احد العاملين في المؤسسة الصحية شهادة تقدير هذا يعتبر من الحوافز : أ- المعنوية ب- الوظيفية ج- المعنوية | 49 |
| من بين العوامل التي تؤخذ عند تحديد الرواتب والأجور في المستشفى ما يلي : أ- العوامل الاقتصادية عامل ثانوي ب- سوق العمل ج- مستوى الرواتب في المستشفيات الأخرى | 50 |
| تعتبر كل مما يلي من المتغيرات الداخلية بالنسبة لتخطيط الموارد البشرية في المستشفى : أ- الظروف الاقتصادية ب- التطور التكنولوجي ج- أهداف المؤسسة الصحية | 51 |
| ينصح باستخدام الراتب على أساس الزمن في المستشفى في الحالات التالية : أ- صعوبة تحديد كمية إنتاج الأفراد ب- في حال إمكانية تحديد كمية إنتاج الأفراد ج- توفر أجهزة حديثة | 52 |
| من العوامل التي تساعد على زيادة الرغبة في العمل : أ- النظام التأديبي ب- العلاقات الإنسانية ج- المسؤوليات | 53 |
| تحليل العمل يتضمن ما يلي : أ- دراسة الأخطار المصاحبة للعمل ب- خصائص العمل عامل ثانوي ج. لا يساعد على تحديد خصائص العاملين | 54 |
| رفض استخدام احد مرشحي للوظيفة في المستشفى على الرغم من أنه كفؤ للوظيفة يطلق عليه : أ- قرارات إيجابية ب- قرارات سلبية خادعة ج- قرارات صحيحة إيجابية | 55 |
| من مزايا دفع الرواتب والأجور على أساس الزمن في المستشفى ما يلي: أ- تتطلب استخدام عمليات محوسبة ب- يزيد من التعاون بين العاملين ج- يضمن دخلاً متغيراً للعاملين | 56 |
| نظام دفع الرواتب على أساس الزمن في المستشفى يعمل على: أ- خلق حافز قوي للعاملين ب- لا يشجع روح الابتكار ج- يضمن حساب التكلفة بشكل ادق | 57 |
| أ- خلق حافز قوي للعاملين ب- رفع الفعالية الإنتاجية للعاملين ج- تحسين الجانب السلوكي | 58 |
| تهدف إدارة الموارد البشرية في المستشفى إلى ما يلي : أ- تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين ب- رفع الفعالية الإنتاجية للعاملين ج- خبراء من خارج المستشفى | 59 |
| أنسب طريقة لتقييم أداء العاملين في المستشفى هي: أ- التقييم الذاتي ب- تقييم زملاء العمل ج- أسلوب دورية الأعمال | 60 |
| من أساليب التدريب المستخدمة داخل العمل ما يلي : أ- أسلوب تعليمات العمل ب- أسلوب المساعدة الإشرافية | 60 |