

نمونه سوالات درس مدیریت پرستاری به همراه پاسخنامه تشریحی

ویژه آزمون های استخدامی پرستاری

۱- کدام وظیفه مربوط به مدیران رده‌ی بالای سازمان می‌باشند؟

الف) سازماندهی (ب) ارزشیابی (ج) برنامه‌ریزی (د) کنترل

پاسخ تشریحی سوال ۱: گزینه (ج)

برنامه‌ریزی نوعی سیستم کنترل است که قبل از انجام عملیات به آن توجه می‌شود. مدیران سطوح بالای سازمان در برنامه‌ریزی طولانی مدت درگیرند. اینگونه برنامه‌ریزی‌ها ماهیت وسیعی دارند.

مأخذ: هروآبادی، ص ۹۹

سازماندهی یکی از وظایف مهم مدیران سازماندهی است که رابطه نزدیکی با برنامه‌ریزی دارد. برنامه‌ریزی و سازماندهی جزو فعالیت‌های ذهنی مدیر هستند.

مأخذ: دهقان نیری، ص ۷۳

کنترل مدیریتی یعنی اطمینان از اینکه کارها و فرایندهای جاری سازمان به صورت صحیح و مناسب در جریان است. کنترل یک وسیله مهم در جهت بهبود عملکرد است.

مأخذ: دهقان نیری، ص ۱۹۸

۲- کدام یک از انواع برنامه‌ریزی توسط سرپرستاران بخش‌ها انجام می‌شود؟

الف) استراتژیکی (ب) عملیاتی (ج) پرسنلی (د) مالی

پاسخ تشریحی سوال ۲: گزینه (ج)

برنامه‌ریزی تکنیکال توسط مدیران رده پایین سازمان طراحی می‌شود که در آن سرپرستاران با تنظیم جداول زمانبندی کار برنامه‌ریزی مراقبتهای مستقیم پرسنلی این کار را به انجام می‌رسانند.

مأخذ: نیری، ص ۵۵

• مدیران رده بالا، مسؤولیت کل مدیریت سازمان را به عهده دارند و خط مشی‌های اجرایی را وضع می‌نمایند، تعاملات درونی مسؤول تمام فعالیتهای تسهیلی مورد نیاز خدمات پرستاری هستند، لذا قلمرو مدیریت آنها بسیار کلی است

مدیران رده میانی، مسؤولیت اصلی آنها فعالیتهایی است که خط مشی‌های اجرایی سازمان را به جامه عمل می‌پوشاند. برای مثال تامین پرسنل و ارزیابی خدمات بالینی را در بخش‌ها نظارت و هدایت می‌نماید. سوپروایزران در این رده مدیریتی قرار می‌گیرند

• مدیران رده پایین، با خط مقدم آنها مسؤول کارهای اجرایی دیگر پرسنل می‌باشد. پرستاران در این رده قرار دارند و اداره مستقیم مراقبت‌های پرستاری برای یک گروهی از بیماران مددجویان را به عهده دارد. در حقیقت آنها پرسنل پرستاری و منابع را برای اهداف ترکیب می‌نماید

جهت تهیه بسته کامل مدیریت پرستاری به سایت [www.hamidzolfaghari.com](http://www.hamidzolfaghari.com) مراجعه نمایید

۳- برای تعیین پرسنل مورد نیاز هر بخش کدام یک از موارد زیر را مد نظر دارید؟

الف) کیفیت مراقبت از بیمار و میزان نیاز بیماران به مراقبت

ب) بررسی میزان رضایت پرسنل پرستاری از مراقبت از بیمار

ج) ارزشیابی وسایل و امکانات موجود در بیمارستان

د) بررسی ویژگی های بیماران و پرستاران هر بخش

پاسخ تشریحی سوال ۳: گزینه (الف)

یکی از شیوه های تعیین پرسنل پرستاری طبقه بندی بیماران براساس وضعیت جسمی و نیازهای مراقبتی آنان است. مأخذ هروآبادی، ص ۳۶۲

مارینر برای تأمین نیروی انسانی در پرستاری مامایی مراحل زیر را پیشنهاد می نماید، جلب و گزینش پرستار، تعیین وظایف و برنامه ریزی جهت پرسنل منتخب می باشد. مأخذ هروآبادی، ص ۳۰۲

۴- شما معاون آموزشی دانشکده ی پرستاری و مامایی هستید برای ایجاد انگیزه تقاضای یکی از مربیان را برای عضویت در کمیته ی پژوهش دانشکده می پذیرید براساس نظریه ی مازلو سعی دارید کدام دسته از نیازهای مربی مورد نظر را تأمین می نمایید؟

الف) اجتماعی (ب) خودیابی (ج) ایمنی (د) مقام و منزلت

پاسخ تشریحی سوال ۴: گزینه (ب)

واگذاری خدمات مورد علاقه کارمند، اهمیت دادن به کارمند، واگذاری مسئولیت های مهم و دادن فرصت پیشرفت تحصیلی در حد توان پرسنل برای ارضای نیاز به خودیابی است مدیران با دادن پاداش های مادی معنوی، سمت های درخور کارمند، ارزشیابی سازنده، دادن لوحه های تقدیر به کارمندان شایسته ولایق می تواند نیاز به منزلت در کارکنان ارضا نماید.

مأخذ هروآبادی، ص ۲۷۹، ۲۷۷، ۲۷۸

۵- یک مدیر خدمات پرستاری بیشتر شبیه قاضی عمل می کند و هیچ استثنایی را از قوانین نمی پذیرد. به نظر شما او دارای چه سبک رهبری است؟

الف) اتوکراتیک (ب) دیپلماتیک (ج) دموکراتیک (د) بوروکراتیک

پاسخ تشریحی سوال ۵: گزینه (الف)

جهت تهیه بسته کامل مدیریت پرستاری به سایت [www.hamidzolfaghari.com](http://www.hamidzolfaghari.com) مراجعه نمایید

کلیه حقوق مادی و معنوی این فایل مربوط به آقای حمید ذوالفقاری بوده و هر گونه تکثیر و انتشار تمام یا قسمتی از این فایل آموزشی ممنوع بوده و موجب ضمان اخلاقی، شرعی و قانونی است

در شیوه استتبدادی (آتوکراتیک) رهبر با تکیه به قدرت شخصی به دست آورده از سمت خود کلیه تصمیم گیری ها و تعیین مقاصد را شخصا بر عهده می گیرد و دیگران موظف به پیروی از او می باشند. رهبر دموکراسی کسی است که به مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها و تعیین مقاصد اهمیت داده، از آنها برای از قوه به فعل در آوردن توانایی هایشان استفاده می کند و به آنان کمک می کند که برنامه و مقاصد خود را تنظیم و تعیین کنند.

شیوه رهبری مشارکتی، روشی بین استتبدادی و دموکراسی است. در این روش، رهبر نظریات و تجزیه و تحلیل خود را در مورد مساله ابراز داشته و اعضای گروه شرکت کننده، انتقادات و پیشنهادات خود را ارایه می کنند، سپس مدیر با بررسی و تجزیه تحلیل نظریات کسب شده، شخصا تصمیم نهایی را برای اقدام توسط گروه اتخاذ می نماید.

شیوه بازی به هر جهت: مدیر هیچگونه مسؤولیتی مانند رهبری، هدایت، کنترل و نظارت و هماهنگی به عهده نگرفته و کارمندان را به حال خود رها نماید و از آنها می خواهد که کارها را برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی نمایند  
مأخذ هروآبادی، صص ۲۳۸، ۲۳۹

۶ - در ساختار ماتریکس کدام یک از شرایط زیر وجود دارد؟

- الف) وحدت فرماندهی  
ب) محدودیت حیطه نظارت  
ج) آزادی عمل کارکنان  
د) فقدان وحدت فرماندهی

پاسخ تشریحی سوال ۶: گزینه (د)

در سازمان ماتریکس وحدت فرماندهی رعایت نشده است و افراد با همکاری و هماهنگی هم مسائل مربوط به بیماران و مددجویان را حل می کنند.  
مأخذ هروآبادی، صص ۱۷۱  
در وحدت فرماندهی هر فرد فقط باید از یک نفر دستور دهد. وحدت هدایت یعنی یک نفر بایستی مسؤول هدایت فعالیت هایی باشد که در جهت دستیابی به یک هدف طرح شده اند.  
مأخذ دهقان نیری، صص ۴

۷- هدف از ترسیم نمودار سازمانی چیست؟

- الف) مشخص کردن عمق و میزان نظارت مدیران  
ب) تعیین الگوهای واقعی ارتباطات در مدیریت  
ج) پیشگیری از تعاملات بی هدف و هماهنگ کردن مجاهدت ها  
د) تشریح وظایف کارکنان و تسهیل در اجرای آنها

جهت تهیه بسته کامل مدیریت پرستاری به سایت [www.hamidzolfaghari.com](http://www.hamidzolfaghari.com) مراجعه نمایید

پاسخ تشریحی سوال ۷: گزینه (ب)

نمودار سازمانی بیانگر ارتباطات بین اعضای سازمان و تصویری از چگونگی توزیع قدرت و تعیین حیطه نظارت می باشد ولی مسلماً در نمودار میزان قدرت، سرپرستی و کنترل منعکس نمی شود. نمودار منعکس کننده قدرت قانونی است و تعداد افراد تحت سرپرستی می باشد. مأخذ هروآبادی، ص ۱۸۳

خطوط ترسیمی در نمودارها متفاوت و هر یک دارای معنی خاصی است و خطوط کاربردی متداول در نمودارها عبارتند از:

- خطوط عمودی و ممتد بیانگر روابط فرادست و زیردست
  - خطوط افقی ممتد بیانگر ارتباط همکاران
  - خط مورب خارج از سلسله مراتب ارتباط کاری
  - خط شکسته بیانگر ارتباط به منظور مشورت
  - خطوط نقطه چین بیانگر ارتباط افراد بین طرفین خط
- مأخذ هروآبادی، ص ۱۸۳

۸- بهترین راه از نظر هرزبرگ برای برانگیختن کارکنان به منظور دستیابی به حد اعلا عملکرد چیست؟

(الف) افزایش حقوق و دستمزد و از بین بردن نابرابری ها

(ب) غنای شغلی (Job Enrichment) برای ایجاد ابتکار و خلاقیت

(ج) تغییر ساختار شغلی و به کارگیری مشوق های مالی

(د) کاهش ساعات کار، استفاده از تکنولوژی مناسب

پاسخ تشریحی سوال ۸: گزینه (الف)

به عقیده هرزبرگ عدم رضایت در کارمند زمانی بروز می کند که معتقد باشد که در پرداخت دستمزد و مزایا عدالت رعایت نمی شود که هرزبرگ به این عوامل، عامل بهداشتی می گوید که در تولید انگیزش ایجاد نمی کند و در بهبود عملکرد تأثیری ندارد ولی صرفاً از تضعیف روحیه و عدم رضایت پیشگیری می نماید

به عوامل بهداشتی کار را جالب و غنی نمی کند در نتیجه در به وجود آوردن انگیزش نقش ندارد و فقط از نارضایتی پیشگیری می کنند. مأخذ هرو آبادی، ص ۲۸۰

برای غنی کردن مشاغل بایستی طرح جدیدی برای آنان در نظر گرفت یا به عبارتی به وسیله ی پیروی از سیاست عدم تمرکز به میزان دولت و قدرت تصمیم گیری کارمند افزوده شود. بر این اقدام علاوه بر افزایش علاقه به کار در کارمندان علاقه به یادگیری مهارت های جدید نیز به علت مسؤولیت واگذار شده افزون خواهد شد.

مأخذ: هروآبادی، ص ۲۹۹

جهت تهیه بسته کامل مدیریت پرستاری به سایت [www.hamidzolfaghari.com](http://www.hamidzolfaghari.com) مراجعه نمایید

کلید حقوق مادی و معنوی این فایل مربوط به آقای حمید ذوالفقاری بوده و هر گونه تکثیر و انتشار تمام یا قسمتی از این فایل آموزشی ممنوع بوده و موجب ضمان اخلاقی، شرعی و قانونی است

۹ - وظیفه ی یک سوپروایزر به عنوان ناظر در سرپرستی افراد تحت نظارت خود شامل:

الف) برقراری ارتباطات سازمانی رسمی، پرسنل

ب) تأکید بر اجرای کامل ضوابط و جلوگیری از بروز تشنج

ج) استفاده از ابزار هدایتی و کنترلی تنبیه و تشویق افراد

د) هدایت، ایجاد انگیزه در کارکنان، ارزیابی و اصلاح افراد

پاسخ تشریحی سوال ۹: گزینه (د)

سرپرستی زمانی موفقیت آمیز خواهد بود که سرپرست به سایر نیازهای پرسنل توجه کرده در آنان انگیزه کاری به وجود آورد. مأخذ: هروآبادی، ص ۲۰۳

۱۰ - آنچه مدیر پرستاری باید در کنترل و نظارت بدان توجه نماید و مهم می باشد شامل:

الف) سازماندهی و تشکیل گروه بر مبنای استانداردها (ب) برانگیختن افراد و هدایت آنها

ج) تقسیم کار بر مبنای استانداردها بین افراد (د) برقراری نظام سلسله مراتب و ارتباطی مناسب با افراد

پاسخ تشریحی سوال ۱۰: گزینه (ج)

کنترل استفاده کامل از اختیارات رسمی جهت دستیابی به مقاصد به وسیله ی اقدامات با روش های تدوین شده است. کارشناسان مدیریت پرستاری موفقیت در کنترل را در اثر سه مرحله زیر می دانند: تدوین استاندارد، جمع آوری اطلاعات و اقدامات اصلاحی مأخذ: هروآبادی، صص ۲۱۸-۲۱۷

۱۱ - تأکید مدیریت علمی برای افزایش اثربخشی کدام است؟

الف) انتخاب و استخدام بهترین فرد برای انجام کار

ب) احترام و فرمانبرداری نسبت به قوانین و اهداف سازمان

ج) ارزیابی مستقل در جایگاه سازمانی

د) تأکید بر جنبه های اجتماعی گروه های کاری

پاسخ تشریحی سوال ۱۱: گزینه (الف)

یکی از کارهای مدیریت علمی گزینش بهترین و مناسب ترین فرد به وسیله ی انجام آزمایشات علمی برای کار مورد نظر به همراه مشاهده و کنترل عملکرد کارگر به وسیله ی حرکت سنجی، زمان سعی به منظور انتخاب بهترین و سریع ترین راه انجام شده می باشد، هنری فایول مشهور به پدر مدیریت نوین است که از اصول مدیریتی

جهت تهیه بسته کامل مدیریت پرستاری به سایت [www.hamidzolfaghari.com](http://www.hamidzolfaghari.com) مراجعه نمایید

کلید حقوق مادی و معنوی این فایل مربوط به آقای حمید ذوالفقاری بوده و هر گونه تکثیر و انتشار تمام یا قسمتی از این فایل آموزشی ممنوع بوده و موجب ضمان اخلاقی، شرعی و قانونی است

آن می توان به تقسیم کار براساس تخصص، دادن مسؤولیت و اختیار، دستور گرفتن کارمندان از یک نفر، هدایت کارکنان توسط یک نفر، یکسان بودن کلیه علایق کارمندان با یکدیگر رعایت سلسله مراتب، رعایت عدالت و مساوات و برقراری روحیه همکاری بین کارمندان و اصول مدیریت فایول می باشد.

ماخذ هرو آبادی ص ۴۳-۴۴

۱۲- ویژگی های بوروکراسی کدام است؟

الف) وحدت هدف با جهت

ب) پرداخت دستمزد براساس عملکرد

ج) ارتقا براساس قضاوتهای غیر شخصی

د) اعمال مدیریت مشارکتی

پاسخ تشریحی سوال ۱۲: گزینه (ج)

در نظام بوروکراسی حقوق پرسنل با اتکا به مقررات محفوظ بوده و روش های مشروح برای انجام مسؤولیت با تدوین و ارتباطات کارکنان رسمی و گزینش کارمند صرفا براساس شایستگی فنی می باشند. به نظر وبر سازمان ایده ال برای سازمان های وسیع با فعالیتهای پیچیده بروکراسی، سازمانی است که مبانی قدرت و سلسله مراتب دران کاملا مشخص و تقسیم کار مبتنی بر تخصص در فعالیت ها باشد.

ماخذ هروآبادی، ص ۴۵

۱۳- برای پیشبرد اهداف سازمانی کدام ابزار مؤثرتر بوده و به پیشرفت سازمان کمک می نماید؟

الف) بودجه

ب) نیروی انسانی

ج) روش ها و تجهیزات

د) مواد اولیه ومشتري

پاسخ تشریحی سوال ۱۳: گزینه (ب)

ماهلهر مدیر کل سازمان بهداشت جهانی می گوید نیروی انسانی پایه و اساس نظام های بهداشتی را تشکیل می دهد و چنانچه طرح ها و برنامه های آموزش نیروی انسانی متناسب با نیازهای بهداشتی و شرایط اجتماعی کشور نباشد آنها قادر نخواهند بود سطح سلامت را در جوامع خود به حدی برسانند که فرد بتواند از نظر اجتماعی و اقتصادی زندگی مولدی داشته باشند.

ماخذ هروآبادی، ص ۲۲۹

۱۴- به عنوان سرپرستار در بخشی که دارای ۳۰ بیمار داخلی است کار می کنید سه بیمار به مراقبت کامل نیاز دارند. در نوبت کاری فقط دو پرستار و یک بهیار در دسترس شماست روش انتخابی شما برای تقسیم وظایف کدام است؟

الف) تیمی و اولیه

ب) موردی و مدولار

ج) اداره ی بیمار و پرستار خصوصی

د) موردی و فعالیتی

جهت تهیه بسته کامل مدیریت پرستاری به سایت [www.hamidzolfaghari.com](http://www.hamidzolfaghari.com) مراجعه نمایید

انتشار تمام یا قسمتی از این فایل آموزشی ممنوع بوده و موجب ضمان اخلاقی، شرعی و قانونی است  
کلیه حقوق مادی و معنوی این فایل مربوط به آقای حمید ذوالفقاری بوده و هر گونه تکثیر و  
@zolfagharihamidinsta

پاسخ تشریحی سوال ۱۴: گزینه (د)

روش موردی، روشی است که بیماران را بین کارکنان به تناسب نیاز بیمار و میزان مهارت و دانش پرستار تقسیم می‌کنیم. کلیه مراقبت‌های این بیماران بر عهده پرستار مسؤول خواهد بود. روش فعالیتی، این روش کار محور بوده و فعالیت‌ها مورد توجه است. طرح کار به این ترتیب است که کارهای بخش را جدا کرده و هر یک را به پرستاری واگذار می‌کنند. روش فعالیتی براساس کار بوده و وظایف و فعالیت‌ها را به هر یک از پرستاران و به طور جداگانه واگذار می‌کنیم، این روش به خاطر کمبود پرسنل رایج‌ترین روش مراقبتی می‌باشد.

روش تیمی، روش و نظامی است که در آن یک پرستار حرفه‌ای و تحصیل کرده مسؤولیت و رهبری و هدایت یک تیم بهداشتی درمانی مرکب از پرستاران و پیراپزشکان را به عهده می‌گیرد تا با مشارکت و تشریک مساعی و همکاری بتوانند مراقبت‌های مورد نیاز بیماران را انجام دهند.

۱۵- مدیری که به تغییرات محیط توجه نشان می‌دهد لیکن تغییرات در درون سازمان بصورت تدریجی است، کدام مدیریت استراتژیک را به کار گرفته است؟

الف) کارگشایی      ب) سازگاری      ج) برنامه ریزی      د) تجربیات شخصی

پاسخ تشریحی سوال ۱۵: گزینه (ب)

سازش تکنیک تأییدی و تشریک مساعی است که وقتی افراد از علایق خودشان به خاطر علایق دیگران صرف نظر می‌کنند استفاده می‌شود و غالباً برای حفظ هماهنگی، وقتی یک طرف علاقه وافری به مساله دارد در حالی که برای طرف دیگر مهم نیست، استفاده می‌شود. مأخذ دهقان نیری، ص ۱۹۶. برنامه ریزی تصویری از آینده سازمان به دست می‌دهد که در حالت ایده آل توسط یک گروه تهیه شده است. برنامه ریزی به عنوان تصمیم‌گیری در مورد اینکه چه چیزی باید انجام شود و چگونه و چه زمانی، در کجا، توسط چه کسی و با چه کیفیتی تعریف می‌کند. مأخذ: دهقان نیری، ص ۱۶۴.

۱۶- تحلیل شرایط محیط خارج از خصوصیات کدام برنامه ریزی است؟

الف) جامع      ب) عملیاتی      ج) تاکتیکی      د) کلاسیک

پاسخ تشریحی سوال ۱۶: گزینه (الف)

مدیران سطوح بالای سازمان برنامه ریزی وسیع و کلی می‌نمایند که لازمه آن انعطاف‌پذیری برنامه می‌باشد. مأخذ: هروآبادی، ص ۹۹.

برنامه استراتژیک، فرایندی است که به وسیله‌ی آن مقاصد اساسی سازمان و مسیر آن تعیین می‌گردد.

جهت تهیه بسته کامل مدیریت پرستاری به سایت [www.hamidzolfaghari.com](http://www.hamidzolfaghari.com) مراجعه نمایید

کلیه حقوق مادی و معنوی این فایل مربوط به آقای حمید ذوالفقاری بوده و هر گونه تکثیر و انتشار تمام یا قسمتی از این فایل آموزشی ممنوع بوده و موجب ضمان اخلاقی، شرعی و قانونی است

برنامه استراتژیک طولانی مدت بوده و وسیله و هدف کار را در بر می گیرد.  
برنامه ریزی تاکتیکی، برای دستیابی به اهداف مشخص به کار می رود. این نوع برنامه ریزی محدود بوده و یک برنامه ریزی کوتاه مدت است.

۱۷- برنامه ریزی استراتژیک دارای کدام ویژگی است؟

- الف) کوتاه بودن افق برنامه ریزی  
ب) ترسیم زمینه ی اساسی برای برنامه ها  
ج) وسیله ای برای رسیدن به هدف های مشخص  
د) تعیین گامهای ویژه جهت رسیدن به اهداف

پاسخ تشریحی سوال ۱۷: گزینه (ب)

برنامه استراتژی فرایندی است که به وسیله ی آن مقاصد اساسی سازمان و مسیر آن تعیین می گردد. برنامه استراتژیک طولانی مدت بوده و وسیله و هدف کار را در بر می گیرد. مأخذ: هروآبادی، ص ۱۰۱  
به برنامه ریزی استراتژیک یک برنامه ریزی دراز مدت است که در سطح سازمان است که بیشتر به نتایج مربوط می شود.

۱۸- به دلیل افزایش غیبت پرستاران در بخش اطفال، مدیر خدمات پرستاری تصمیم می گیرد برنامه ی چرخش بخش را به اجرا در آورد به نحوی که هر سه ماه یکبار پرستاران سایر بخش ها در بخش اطفال کار می کنند تا از صدمه به بیمار پیشگیری شود شیوه ی رهبری این مدیر چگونه است؟

- الف) استبدادی  
ب) دموکراسی  
ج) مشارکتی  
د) موقعیتی

پاسخ تشریحی سوال ۱۸: گزینه (الف)

الگوی کشیش وار. همان رهبری و مدیریت پدرانه است که مدیریت تصمیمات را خود اتخاذ می کند. بدون آن که نظر دیگران را مورد توجه قرار دهد، در رهبری استبدادی میدر از الگوی کشیش وار استفاده می کند الگوی مهندسی فرد با کنار گذاشتن عقاید اخلاقی خود آنچه را که دیگری می خواهد انجام می دهد الگوی قراردادی در آن مسؤولیت ها و منافع طرفین مشخص می گردد. این قرارداد حاوی معنویات هر دو طرف است. این الگو برای برقراری مناسبات بین فرادستان و زبردستان می تواند مفید واقع شود .  
الگوی کالجی در این الگو افراد از مقاصد مشترک استفاده کرده و به تصمیم مورد نظر به وسیله ی بحث و گفتگو و کسب اکثریت آرا می باشد.

۱۹- آیا روش مشکل گشایی مدیر فوق مناسب بوده است؟

الف) بله، چون به عوارض و اثرات ناشی از مشکل توجه شده

جهت تهیه بسته کامل مدیریت پرستاری به سایت [www.hamidzolfaghari.com](http://www.hamidzolfaghari.com) مراجعه نمایید



ب) خیر، چون علل اساسی و ریشه ای مشکل شناسایی نشده

ج) بله، چون با یک تصمیم قاطع وابستگی سازمان را به افراد کاهش داده

د) خیر، چون تجربه ی سه ماه کار در بخش اطفال برای کاهش صدمه به بیمار کافی نبوده

پاسخ تشریحی سوال ۱۹: گزینه (ب)

شیوه استبدادی، در شرایط بحرانی و زمان که برای تصمیم گیری روشی مناسب می باشد ولی در این شیوه کارمندان استقلال خود را از دست می دهند و گاهی در درازمدت ممکن است علیه مدیر طغیان و شورش نمایند. شیوه رهبری مشارکتی، روشی بین استبدادی و دموکراسی است. در این روش، رهبر نظریات و تجزیه و تحلیل خود را در مورد مسأله ابراز داشته و اعضای گروه شرکت کننده، انتقادات و پیشنهادات خود را ارایه می کنند، سپس مدیر با بررسی و تجزیه و تحلیل نظریات کسب شده، شخصا تصمیم نهایی را برای اقدام توسط گروه اتخاذ می نماید

شیوه باری به هر جهت. مدیر هیچگونه مسؤولیتی مانند رهبری، هدایت، کنترل و نظارت و هماهنگی به عهده نگرفته و کارمندان را به حال خود رها نماید و از آنها می خواهد که کارها را برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی نمایند.

۲۰- کدام تئوری انگیزش فقط بر نیازهای فیزیولوژیکی و ایمنی افراد توجه دارد؟

الف) برابری (ب) X (ج) هرزبرگ (د) y

پاسخ تشریحی سوال ۲۰: گزینه (ب)

مک گریگور در تئوری ایکس به پاداش های مادی بیشتر تأکید داشت و به عقیده وی کارمندان باید هدایت شود. مأخذ هروآبادی، ص ۵۰

تئوری برابری کارمندان ترک خدمت نمی کنند مگر اینکه میزان نابرابری از دید آنان بسیار بالا باشد. اگر در مقایسه با دیگران کارمندان احساس برابری داشته باشد فکر می کند عدالت رعایت شده، در غیر این صورت در صدد اقدامات اصلاحی بر می آید. هرزبرگ دو عامل انگیزشی (موفقیت، پیشرفت، مسؤولیت، نفس کار و مورد توجه قرار گرفتن) عامل بهداشتی (دستمزد، مزایا، حقوق، منزلت، سرپرستی، نظارت) موجب افزایش انگیزش کاری می شود.

۲۱- مدیری معتقد است که به کارکنان باید سمتی مناسب کیفیت کار آنان محول شود تا انگیزه ی کار در افراد افزایش یابد. او به کدام یک از تئوری های انگیزش معتقد است؟

الف) برابری (ب) کنش مثبت (ج) درونی (د) مشارکتی

جهت تهیه بسته کامل مدیریت پرستاری به سایت [www.hamidzolfaghari.com](http://www.hamidzolfaghari.com) مراجعه نمایید

کلیه حقوق مادی و معنوی این فایل مربوط به آقای حمید ذوالفقاری بوده و هر گونه تکثیر و انتشار تمام یا قسمتی از این فایل آموزشی ممنوع بوده و موجب ضمان اخلاقی، شرعی و قانونی است

پاسخ تشریحی سوال ۲۱: گزینه (الف)

نظریه برابری، کارکنان عدالت را به این ترتیب تفسیر می کنند که پاداش های دریافتی خود را از نظر مادی، روانی و اجتماعی در مقابل درون داد خود با دیگران مقایسه می نمایند. احساس عدم برابری تولید تنش در کارمند می نماید و میزان تنش باعث می شود که انگیزه ای در او برای رفع تنش به وجود آید.

مأخذ هروآبادی، ص ۲۸۴

- تقویت مثبت، اسکینر تقویت و تضعیف رفتاری را وابسته به شرایطی می داند که در پی رفتار به وجود می آید. کنش مثبت رفتار را تقویت کرده و عدم آن رفتار را تضعیف می کنند. ترغیب رفتار به وسیله ی تشویق و پاداش، دفعات تکرار رفتار را افزایش می دهد
- نظریه مشارکتی، لیکرت معتقد است که یک مدیر اثربخش باید نسبت به روابط کارکنانش حساس باشد و با استفاده از روابط صحیح کارکنان را به صورت گروه واحدی در آورد. نظریه مشارکتی لیکرت نوعی مدیریت مبتنی بر روابط انسانی است.
- انگیزش درونی، مختص افرادی است که نیاز به احساس کفایت و کاردانی و لیاقت و خود تصمیمی دارند و زمانی که محرکی وجود ندارد، خود آن را جستجو می کنند. مأخذ: هروآبادی، ص ۲۸۶، ۲۸۵

۲۲- تراکم پیام یکی از مسائل عمده ی سازمان ها است. برای رفع این مشکل کدام مورد مفید است؟

- الف) ایجاد سیستمی جهت تعیین اولویتها  
ب) حذف بخشهای اضافی پیام  
ج) تنظیم فعالیت ها براساس دریافت پیام به نوبت  
د) ایجاد کمیته ای برای تفسیر پیامها

پاسخ تشریحی سوال ۲۲: گزینه (الف)

ساده ترین روش برای تعیین نیازها، فهرست نمودن آنها همان گونه که به ذهن می آید و اولویت بندی بر آن می باشد. اطلاعات مهم و قابل دسترسی به مدیر پرستاری اجازه می دهد که به مراحل بعدی برنامه ریزی وارد شود و به تعیین نیازها و اولویت ها پردازد.

۲۳- در تفویض اختیار به زیردستان کدام مورد باید در نظر گرفته شود؟

- الف) اهمیت و تأثیر تصمیمات واگذاری بر سازمان  
ب) اهداف و فلسفه ی سازمان  
ج) طبقه بندی فعالیتها و مسؤولیتها  
د) تأثیر محیط خارج بر سازمان

پاسخ تشریحی سوال ۲۳: گزینه (الف)

محاسن تفویض اختیار

- افزایش بازدهی
- تقویت هر کار دسته جمعی

جهت تهیه بسته کامل مدیریت پرستاری به سایت [www.hamidzolfaghari.com](http://www.hamidzolfaghari.com) مراجعه نمایید

کلید حقوق مادی و معنوی این فایل مربوط به آقای حمید ذوالفقاری بوده و هر گونه تکثیر و انتشار تمام یا قسمتی از این فایل آموزشی ممنوع بوده و موجب ضمان اخلاقی، شرعی و قانونی است

- کامل انفرادی
  - جلوگیری از اتلاف وقت
  - معایب تفویض اختیار
  - برخی روسا خود را برتر از دیگران می دانند
  - عدم اعتماد رئیس و مرئوس
  - فقدان بلوغ عاطفی در مدیر
  - اعتقاد به اصالت قانون برتری تمرکز اختیارات
- مأخذ: هروآبادی، ص ۱۹۰

۲۴- در مؤسسه ی شما، هیأت ریسه تصمیم می گیرند که به کارکنان برجسته ۱۰٪ طرح تمام وقتی اختصاص دهند. از شما به عنوان مدیر می خواهند که عضو برجسته ی خود را معرفی نمایید. این سازمان بیشتر متمرکز است با غیر متمرکز و به کدام دلیل؟

الف) متمرکز به دلیل ساختار سازمانی از بالا به پایین

ب) غیر متمرکز به دلیل دخالت مدیر در ارزشیابی

ج) متمرکز به دلیل حداقل تفویض اختیار به مدیر

د) غیر متمرکز به دلیل افزایش قوای ابتکار و ابداع در مدیر

پاسخ تشریحی سوال ۲۴: گزینه (ج)

در سازمان های متمرکز حیطه اختیارات از بالا به پایین و برعکس مشخص است. مسؤولیت ها و اختیارات متناسب است و اهداف سازمان شخص و فعالیتها هدفدار می باشد و همواره پرسنل مناسب جهت کار و فعالیت انتخاب می شوند. مأخذ هروآبادی، ص ۱۶۴

۲۵- می خواهید بیمارستانی را از نظر درجه ی عدم تمرکز ارزیابی کنید، به کدام مورد باید توجه کرد؟

الف) موانع عدم تفویض اختیار توسط فرادستان

ب) دلایل عدم تمایل زبردستان به پذیرش اختیار

ج) موضوع های ارایه شده ی زبردستان و فرادستان برای تصمیم گیری

د) ساختار سازمانی و پیچیدگی کار

جهت تهیه بسته کامل مدیریت پرستاری به سایت [www.hamidzolfaghari.com](http://www.hamidzolfaghari.com) مراجعه نمایید

کلید حقوق مادی و معنوی این فایل مربوط به آقای حمید ذوالفقاری بوده و هر گونه تکثیر و انتشار تمام یا قسمتی از این فایل آموزشی ممنوع بوده و موجب ضمان اخلاقی، شرعی و قانونی است

پاسخ تشریحی سوال ۲۵: گزینه (ج)

عدم تمرکز بیشتر در مورد اختیارات کاربرد دارد که در سازمان دهی بهتر و سریع تر و پیشرفت در کارها می شود.  
مأخذ: هروآبادی، ص ۱۹۹  
عدم تمرکز روحیه و روابط بین فردی را افزایش و احساس فردیت و آزادی را تقویت نموده و موجب خلاقیت و تعهد فرد به موفقیت سیستم می گردد.  
مأخذ: دهقان نیری، ص ۷۵

۲۶- غنی کردن شغل کدام است؟

- الف) افزایش مسؤولیت و قدرت تصمیم گیری کارمند  
ب) اضافه کردن بعضی از تخصص ها به کار  
ج) گردش در کار و جابه جایی کارمند  
د) از بین بردن عوامل تنش زای محیط کار

پاسخ تشریحی سوال ۲۶: گزینه (الف)

به وسیله ی پیروی از سیاست عدم تمرکز به میزان مسؤولیت و قدرت تصمیم گیری کارمند افزوده می شود که با این اقدام علاوه بر افزایش علاقه در کارمندان وی را تشویق به یادگیری مسؤولیت ها و مهارت های جدید می کنیم. غنی سازی شغل در سطح عمومی با واگذاری مسؤولیت ها در زمینه مدیریت، نظارت و سرپرستی شغل صورت می گیرد و در سطح افقی نیز با افزایش مهارت های جدید شغل غنی تر می شود و سبب افزایش انگیزش در فرد می گردد.  
مأخذ: هروآبادی، ص ۲۹۹

۲۷- برای آماده سازی پرستاران، مدیر چه نوع آموزشی را باید ارائه دهد؟

- الف) علوم اجتماعی و انسانی خارج از محیط کار  
ب) القای آشناسازی و آموزش مستمر و بهسازی  
ج) آموزش های درازمدت در زمینه ی پزشکی و علوم وابسته  
د) آموزش عملی و کاربردی ضمن کار

پاسخ تشریحی سوال ۲۷: گزینه (ب)

القای روش رسمی که کارمندی بلافاصله پس از استخدام از آن پیروی می کند. مانند قرار گرفتن در فهرست اسامی کارکنان برای حقوق، آگاهی از مزایا و تکمیل پرونده  
مأخذ هروآبادی، ص ۸۰۰  
القای آموزش کوتاه و استاندارد شده ای است که به منظور آشناسازی کارمند جدید با فلسفه، مقاصد، اهداف، خط مشی ها و مقررات سازمان به همه کارمندان جدیدالاستخدام در روزهای اول استخدام به مدت ۲ تا ۳ روز داده می شود  
مأخذ هروآبادی، ص ۵۲۹

جهت تهیه بسته کامل مدیریت پرستاری به سایت [www.hamidzolfaghari.com](http://www.hamidzolfaghari.com) مراجعه نمایید

۲۸- در کدام روش ارزشیابی عملکرد مدیر با همکاری زبردستان رفتارهای مطلوب و نامطلوب را مشخص می نماید؟

- الف) انتخاب اجباری  
ب) مقیاسی  
ج) چک لیست عملکرد  
د) مدیریت بر مبنای هدف

پاسخ تشریحی سوال ۲۸: گزینه (د)

در مدیریت مبتنی بر هدف مدیر و کارمند با همکاری یکدیگر در مورد رفتارهای مطلوب و نامطلوب کارمند مورد ارزشیابی و به توافق می رسند. در این شیوه شرح وظایف و استانداردهای عملکرد به صورت رفتاری نوشته شد و برای اندازه گیری رفتار پرستار یا ماما مورد ارزشیابی قرار می گیرد. مأخذ: هروآبادی، ص ۵۷۳  
چک لیست. جملات رفتاری و عملکرد شغلی مطلوب را نشان می دهد. در حقیقت فهرستی از معیارهای عملکرد است که با بلی خیر جواب داده میشود. بزرگترین ضعف چک لیست این است که استانداردهای عملکردی را دقیقاً مشخص نمی کند. مقیاس درجه بندی در این روش استانداردها براساس توصیف شغلی، یا رفتارهای مطلوب یا خصوصیات شخصیتی تعیین می گردد. سپس عملکرد کارمندان براساس میزان رعایت این استانداردها مورد سنجش قرار می گیرد. مأخذ: دهقان نیری، ص ۱۷۸

۲۹- زمانی که مدیر، زبردستان را تحت پوشش خدمات بیمه ی درمانی قرار می دهد به کدام یک از نیازهای آنان توجه کرده است؟

- الف) فیزیولوژیک  
ب) ایمنی  
ج) منزلت  
د) خودیابی

پاسخ تشریحی سوال ۲۹: گزینه (ب)

وجود تبعیض، بی عدالتی، بی ثباتی در محیط کار ایمنی کارمند را تهدید می کند، لذا انسان برای اینکه بتواند زندگی کند باید از نظر جسمی، روانی، عاطفی و اقتصادی احساس ایمنی کند. مأخذ: هروآبادی، ص ۸۷۹  
واگذاری خدمات مورد علاقه کارمند، اهمیت دادن به کارمند، واگذاری مسؤلیت های مهم و دادن فرصت پیشرفت تحصیلی در حد توان پرسنل برای ارضای نیاز به خودیابی است. مدیران با دادن پاداش های مادی معنوی، سمت های درخور کارمند، ارزشیابی سازنده، دادن لوحه های تقدیر به کارمندان شایسته و لایق می توانند نیاز به منزلت را در کارکنان ارضا نمایند. وجود تبعیض، بی عدالتی، بی ثباتی در محیط کار نیز ایمنی کارمند را تهدید می کند. مأخذ: هروآبادی، ص ۲۷۹-۲۷۸

۳۰- ساختار دانشکده ای که معلمین هم به مدیر گروه و هم به معاون آموزشی پاسخگو هستند کدام است؟

- الف) بوروکراسی  
ب) ماتریکس  
ج) صف و ستاد  
د) دایره ای

جهت تهیه بسته کامل مدیریت پرستاری به سایت [www.hamidzolfaghari.com](http://www.hamidzolfaghari.com) مراجعه نمایید

کلید حقوق مادی و معنوی این فایل مربوط به آقای حمید ذوالفقاری بوده و هر گونه تکثیر و انتشار تمام یا قسمتی از این فایل آموزشی ممنوع بوده و موجب ضمان اخلاقی، شرعی و قانونی است

پاسخ تشریحی سوال ۳۰: گزینه (ب)

در سازمان های امروزی ساختاری به وجود آمده که متخصصین و رؤسا در حسن نیت می توانند در کنار یکدیگر با همکاری و هماهنگی و تشریک مساعی مسائل بیماران و مددجویان را حل کنند که به آن ماتریکس می گویند که در چنین سازمانی وحدت فرماندهی رعایت نشده است. مأخذ: هروآبادی، ص ۱۷۱

در نظام بروکراسی حقوق پرسنل با اتکا به مقررات محفوظ بوده و روش های مشروح برای انجام مسؤولیت با تدوین و ارتباطات بین کارکنان رسمی و گزینش کارمند صرفا براساس شایستگی فنی می باشد. مأخذ: هروآبادی، ص ۴۵

۳۱- عامل مؤثر در حیطة ی نظارت کدام است؟

- (الف) میزان شایستگی فرادست و زیردست  
(ب) اهمیت و تأثیر تصمیمات واگذاری  
(ج) نیازها و انتظارات جامعه  
(د) میزان مهارت و دانش زیردست

پاسخ تشریحی سوال ۳۱: گزینه (الف)

مهمترین وظیفه مدیر در رابطه با پرسنل در مرحله اول گزینش و انتصاب صحیح و بجا است.

مأخذ: هروآبادی، ص ۱۹۸

مارینر برای تأمین نیروی انسانی در پرستاری و مامایی مراحل زیر را پیشنهاد می کند: جلب و گزینش پرستار - تعیین وظایف پرستار - برنامه ریزی جهت پرستل منتخب هر چه در تعیین ضوابط استخدامی و مقررات گزینش پرسنل بیشتر دقت شود قطعا افرادی استخدام خواهند شد که شایستگی بیشتری داشته و مراقبت های بهتری ارائه داده و نیاز کمتری به نظارت و سرپرستی مستمر خواهند داشت و در نتیجه کیفیت مراقبت های پرستاری ارتقا خواهد یافت در حالی که اگر ضوابط دقیقی برای استخدام در نظر گرفته نشود سقوط کیفیت کارها حتمی خواهد بود. مأخذ: هروآبادی ص ۳۰۲

۳۲- مدیر سازمان معتقد است که در صورت دادن آگاهی های ضروری به کارکنان، آنان به مزایای تغییر پی برده آن را خواهند پذیرفت. او کدام مدل تغییر را مد نظر دارد؟

- (الف) هنجاری (Normative)  
(ب) معقول (Rational)  
(ج) اجباری با قدرت (coerceive -Power)  
(د) برنامه ریزی شده (Planned)

پاسخ تشریحی سوال ۳۲: گزینه (ب)

در الگوی معقول یا منطقی هدف انتقال ایده نو است. در این الگو مشخصات تغییر چگونگی قبول یا رد تغییر توسط گروه مورد نظر توجه می شود. برای انجام این نوع تغییر حداقل اجبار به کار می رود.

جهت تهیه بسته کامل مدیریت پرستاری به سایت [www.hamidzolfaghari.com](http://www.hamidzolfaghari.com) مراجعه نمایید

کلیه حقوق مادی و معنوی این فایل مربوط به آقای حمید ذوالفقاری بوده و هر گونه تکثیر و انتشار تمام یا قسمتی از این فایل آموزشی ممنوع بوده و موجب ضمان اخلاقی، شرعی و قانونی است

در مدل غیرمنطقی یا نامعقول زمانی که در مواردی با روش های منطقی نمی توان افکار و رفتار افراد را تغییر داد به ناچار بایستی از روش غیرمنطقی یا نامعقول استفاده نمود. کاربرد این روش بیشتر زمانی است که سایر الگوها مؤثر نباشد. این روش برای سیستم های بزرگ قابلیت استفاده دارد ولی در واقع برای تعداد زیادی از افراد استفاده نمی شود و اغلب تنها به کار نمی رود و همواره با سایر الگوها اثربخش می باشد. استفاده از این الگو زمانی میسر می باشد که عامل تغییر خلاق، نوآور، خوش برخورد و علاقمند باشد.

الگو هنجاری تمرکز روی مددجو یا گروه هدف که برای تغییر در نظر گرفته شده می باشد. در الگوی هنجاری تأثیر نیازی احساس، طرز فکر، ارزشهای حاکم بر جامعه که بر تغییر مؤثر می باشد در برنامه ریزی در نظر گرفته می شود. در این الگو عامل تغییر معتقد است که مددجو قادر به مقاومت یا قبول تغییر پیشنهادی است، لذا مشارکت گروه هدف و نظام هدف را ضروری دانسته و برای عملی شدن تغییر علاوه بر آموزش، کاربرد تاکتیک های قوی تر از آموزش را نیز ضروری می داند.

مأخذ: هروآبادی، ص ۴۹۰، ۴۹۶

۳۳- از محاسن خط مشی کدام است؟

(الف) پایه ای برای تصمیمات آینده سازمان

(ب) افزایش ارتباط درون سازمان

(ج) راهنمایی برای نوشتن فلسفه ی سازمان

(د) تعیین کننده ی اهداف و مقاصد سازمان

پاسخ تشریحی سوال ۳۳: گزینه (الف)

سیاست یا خط مشی یک برنامه عمومی عملکردی است که اعضای سازمان را در اجرای عملیات هدایت می کند. به عبارت دیگر نحوه اجرای اهداف را بیان میکند.

رویه ها، رویه محدودتر از خط مشی هستند و جریان عملیات را در مدیریت مشخص تر می سازد. در واقع آنها مراحل زمانی را برای نیل به هدف نشان می دهند. به عبارت دیگر هدایت لازم را در انجام خط مشی، استانداردها و اهداف فراهم می آورند و راهنمایی را برای انجام مراقبت پرستاری به صورت مشترک ارائه می دهند. به طور ساده تر روشهای معمولی را برای انجام فعالیت های ویژه یا تکراری معین می نمایند که توسط فرد یا گروه انجام می شود.

روش، برای هر رویه ای یک مرحله اجرایی وجود دارد. در واقع روش ها، چگونگی انجام کار را در هر یک از گام ها تعیین می کنند.

مأخذ: هروآبادی، ص ۱۰۲

جهت تهیه بسته کامل مدیریت پرستاری به سایت [www.hamidzolfaghari.com](http://www.hamidzolfaghari.com) مراجعه نمایید

کلید حقوق مادی و معنوی این فایل مربوط به آقای حمید ذوالفقاری بوده و هر گونه تکثیر و انتشار تمام یا قسمتی از این فایل آموزشی ممنوع بوده و موجب ضمان اخلاقی، شرعی و قانونی است

۳۴- خط مشی هایی که توسط مدیران رده های میانی سازمان به کار گرفته میشود کدام است؟

الف) اساسی                      ب) کلی                      ج) واحدی                      د) خارجی

پاسخ تشریحی سوال ۳۴: گزینه (ب)

خط مشی های کلی جنبه عمومی داشته و بخش بزرگی از سازمان را تحت تأثیر قرار میدهد و از طرف مدیران رده میانی سازمان به کار میرود. خط مشی واحدی توسط مدیران رده پایین و خط مشی اساسی توسط مدیران رده بالای سازمان به کار میرود. مأخذ: هروآبادی، ص ۱۰۲

۳۵- مرور بیان مأموریت و نظام ارزشی از اصول کلیدی کدام است؟

الف) برنامه ریزی استراتژیک                      ب) کنترل و نظارت

ج) تفویض اختیار و تقسیم کار                      د) برنامه ریزی عملیاتی

پاسخ تشریحی سوال ۳۵: گزینه (الف)

برنامه استراتژیک فرایندی است که طی آن مقاصد اساسی سازمان و مسیر آن تعیین می گردد. برنامه استراتژیک طولانی مدت بوده و وسیله و هدف کار را در بر می گیرد. نظارت و سرپرستی به منظور اطمینان از صحت انجام کار و در صورت لزوم آرایه آموزش به زیردستان بوده و طی فرایند هدایت و نظارت صورت می گیرد.

کنترل، تنظیم کردن و منع کردن که یکی از وظایف مهم مدیر محسوب می شود. به وسیله ی کنترل مدیر می تواند از نتیجه عملیات و فعالیتهای انجام شده اطمینان حاصل کند و مطمئن شود فعالیت ها در جهت رسیدن به اهداف تعیین شده در جریان است و در صورت انحراف از آن پیشگیری نماید.

مأخذ: دهقان نیری، ص ۱۲۸

جهت تهیه بسته کامل مدیریت پرستاری به سایت [www.hamidzolfaghari.com](http://www.hamidzolfaghari.com) مراجعه نمایید

کلید حقوق مادی و معنوی این فایل مربوط به آقای حمید ذوالفقاری بوده و هر گونه تکثیر و انتشار تمام یا قسمتی از این فایل آموزشی ممنوع بوده و موجب ضمان اخلاقی، شرعی و قانونی است