التغيب و دوران العمل

التقييم

السؤال: اختر الإجابة الصحيحة بوضع علامة ✓

1 -الفرق بين الغياب و التغيب عن العمل هو:

أ - الإرادة الفردية
ب - المدة الزمنية
ج - طريقة الحساب
د - *الأسباب الخارجية*

2 -من الأسباب الشخصية التي تؤدي إلى تغيب العامل عن العمل:

أ - جنس العامل
ب - أجرة العامل
ج - الحالة النفسية للعامل
د - صعوبة العمل

3 -من الأسباب المهنية التي تكون سببا في تغيب العامل عن العمل:

أ - العلاقة مع الزملاء في العمل
ب - ظروف العمل
ج - الأجر
د - الخبرة المهنية
ه - طب العمل

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

4 -لقياس الضرر الناتج عن ظاهرة الغياب عن العمل، نستعمل مقياس:

أ - معدل ساعات العمل المفقودة
ب - معدل شدة الغياب
ج - معدل تعداد التغيب
د - معدل تكلفة التغيب

5 -إذا كان متوسط عدد العمال 20 عامل، وعدد أيام الغياب الإجمالية 100 يوم وكان عدد أيام العمل الرسمية 250 يوم عمل لكل عامل، معدل التغيب هو:

أ - 1 %
ب - 2 %
ج - 3 %
د - 4 %

6 - تستعمل المنظمة عدة أساليب لتخفيض معدل التغيب عن العمل منها:

أ - تكوين العمال
ب - الحوافز المعنوية السلبية الفردية
ج - الحوافز المادية السلبية الفردية
د - طب العمل

7 - ارتفع معدل الغياب كلما كان هذا مؤشرا في المنظمة على:

أ - ارتفاع الروح المعنوية
ب - انخفاض الروح المعنوية
ج - زيادة دوران العمل
د - انخفاض دوران العمل

8 - يكون معدل التغيب عن العمل مرتفع لدى فئة العمال:

أ - الرجال
ب - النساء
ج - النساء المتزوجات
د - النساء غير المتزوجات

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

9 -يكون معدل الغياب منخفض لدى فئة العمال الذين يؤدون أعمال تتميز بأنها:

أ - مكتبية سهلة
ب - فكرية صعبة
ج - عضلية شاقة
د - روتينية مملة

10 -توجد علاقة طردية بين التغيب عن العمل و:

أ - نمط القيادة
ب - معدل الأجور
ج - سن العامل
د - مدة العمل

11 -دوران العمل يعرف بأنه:حركة القوى العاملة داخل المنظمة:

أ - حركة إحلال الوظائف في المنظمة
ب - حركة نقل الموارد البشرية في المنظمة
ج - حركة تصنيف الوظائف في المنظمة
د - حركة الموارد البشرية داخل المنظمة

12 -معدل دوران العمل هو مؤشر رقمي على درجة:

أ - استقرار و ثبات الموارد البشرية
ب - استقرار وثبات الوظائف
ج - التنبؤ بتعداد الموارد البشرية المستقبلي
د - تعداد اليد العاملة في المنظمة
ه - عدم استقرار و ثبات العمل

13 -من بين مسببات ظاهرة دوران العمل في المنظمات المختلفة:

أ - ضغوط العمل
ب - مخاطر العمل
ج - منصب العمل
د - حوافز العمل
ه - سياسة العمل

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

14 ـ تكون ظاهرة دوران العمل مرتفعة أكثر لدى فئة العمال:

أ ـ رجال متزوجون
ب ـ نساء متزوجات
ج ـ إطارات عالية الكفاءة
د ـ عمال مهنيون

15 ـ من الوضعيات التي تصنف ضمن أنواع دوران العمل:

أ ـ نهاية علاقات العمل غير العادية
ب ـ بداية علاقات العمل
ج ـ تعليق علاقات العمل المؤقتة
د ـ نهاية علاقات العمل العادية

16 ـ معدل دوران العمل يشير إلى:

أ ـ نسبة مناصب العمل داخل المنظمة بالنسبة لمجموع عدد العمال
ب ـ نسبة دخول العمال إلى المنظمة بالنسبة إلى متوسط عدد العمال
ج ـ نسبة خروج العمال من المنظمة بالنسبة إلى متوسط عدد العمال
د ـ نسبة عدد العمال في المنظمة بالنسبة لمجموع عدد مناصب العمل

17 ـ إذا كان عدد العمال في منظمة في أول العام 50 فرد ثم بلغ العدد 42 فرد في نهاية العام ، معدل دوران العمل يقدر بـ:

أ ـ 10.6 %
ب ـ 18.6 %
ج ـ 20.6 %
د ـ 22.6 %

18 ـ من الأسباب المشتركة لارتفاع معدل التغيب و معدل دوران العمل:

أ ـ أجر العامل
ب ـ أسلوب الإشراف
ج ـ ضعف التكوين
د ـ فرص الرقية

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

19 ـ من السياسات التي تتبعها المنظمة لتخفيض معدل دوران العمل:

أ ـ سياسة التكوين
ب ـ سياسة التحفيز
ج ـ سياسة تقييم الأداء
د ـ سياسة التوظيف

20 ـ ظاهرتي التغيب عن العمل و دوران العمل في المنظمات من المؤشرات الدالة على وجود:

أ ـ مشاكل تنظيمية
ب ـ مشاكل إدارية
ج ـ مشاكل إنسانية
د ـ مشاكل تقنية

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM