

- ١- يترتب عن سوء إختيار وإدارة الموارد البشرية ..
- إنخفاض نسبة التلف.
 - إنخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة.
 - إنخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة والمتغيرة.
 - إنخفاض الإنتاجية.
- ٢- العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من أجل تحديد الأجر العادل لكل وظيفة هي ..
- توصيف الوظائف.
 - تقييم الوظائف.
 - تحليل الوظائف.
 - تطوير الوظائف.
- ٣- يتم تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة ضمن ..
- تعويض الموارد البشرية.
 - اختيار الموارد البشرية.
 - تخطيط المسارات الوظيفي.
 - تحليل وتوصيف الوظائف.
- ٤- تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة ..
- إستقطاب الموارد البشرية.
 - تدريب الموارد البشرية.
 - تقييم الموارد البشرية.
 - تخطيط المسار الوظيفي.
- ٥- من الأساليب التي تلجأ إليها المنظمة لمواجهة العجز في مواردها البشرية ..
- تخفيض ساعات العمل.
 - تمديد سن التقاعد.
 - التخفيض في الأجور.
 - الزيادة في الرواتب والأجور.
- ٦- تتمثل إحدى القواعد الأساسية للإستقطاب في ..
- حفظ البيانات والمعلومات بشكل لا مركزي.
 - تنوع إستراتيجيات الإستقطاب وأساليبه عبر وحدات المنظمة.
 - الإعتماد أكثر على المصادر الداخلية للإستقطاب.
 - التحليل المنتظم لمصادر الإستقطاب.
- ٧- المهمة التي تدخل ضمن مرحلة التصميم الأولي للنظام الآلي لإدارة الموارد البشرية هي ..
- تحديد متطلبات التشغيل.
 - تحديد المتطلبات الهندسية والفنية.
 - إختيار بديل التصميم المناسب.
 - تحديد الأهداف المرجوة من العملية.

- ٨- من سلبيات استخدام مكيئة (النظام الآلي) الموارد البشرية ..
- أ. التعب الذي يسببه الإحتفاظ بسجلات مكتوبة ومترجمة على مر السنين.
 ب. تقليل الرسائل الكتابية.
 ج. تقليل الرسائل التليفونية.
 د. إمكانية فقدان هذه الوظيفة للجانب الإنساني.
- ٩- من أجل بناء إدارة قوية للموارد البشرية فإنه ..
- أ. لا يشترط وجود إجماع واتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية.
 ب. يشترط وجود إجماع واتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية.
 ج. لا يشترط وجود إستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.
 د. لا يشترط أن تتوافق إستراتيجية إدارة الموارد البشرية مع إستراتيجية المنظمة .
- ١٠- تتمثل إحدى أهم الخصائص الواجب توفرها في قيادة إدارة الموارد البشرية..
- أ. الإستماع والإنصات الجيد.
 ب. الصرامة في المعاملة.
 ج. العلاقات المحدودة مع الغير.
 د. تكثيف الإجراءات الرقابية على الموظفين.
- ١١- العنصر الذي لا يدخل ضمن مكونات بطاقة توصيف الوظيفة هو ..
- أ. معلومات عن الوظيفة.
 ب. واجبات الوظيفة.
 ج. تقييم الوظيفة.
 د. مسؤوليات الوظيفة.
- ١٢- تشير الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لشغلها إلى ..
- أ. واجبات شغل الوظائف.
 ب. مسؤوليات الوظائف.
 ج. تحليل الوظائف.
 د. تطوير الوظائف.
- ١٣- الأمر الذي لا يتعلق بأسباب لجوء المنظمات لعملية تقييم الوظائف هو ..
- أ. تحديد هيكل أجور رسمي وثابت.
 ب. توخي العدالة في نظام الأجور.
 ج. الفصل في النزاعات والشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الأجور.
 د. تحديد إطار مرجعي للمقارنة ما بين أجور القطاع الخاص وأجور القطاع العام.
- ١٤- من أجل موضوعية عملية التقييم وعدالتها فإن الصفة الساندة في المنظمات هي إسنادها إلى ..
- أ. المدير العام.
 ب. لجنة متخصصة.
 ج. المسؤول المباشر.
 د. مدير إدارة الموارد البشرية.

١٥- يلاحظ أن التوظيف الخارجي في الوظائف الرئيسية بالمنظمة ..

- أ. له تأثير سلبي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.
- ب. له تأثير إيجابي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.
- ج. ليس له أي تأثير على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.
- د. له تأثير مزدوج (سلبي وإيجابي) على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.

١٦- تندرج معدات العمل غير الآمنة وسوء الإضاءة كمسببات لحوادث العمل ضمن الأسباب المتعلقة ..

- أ. بالوظيفة.
- ب. بالعامل.
- ج. بتصميم الوظيفة.
- د. بالمسؤول عن الوظيفة.

١٧- نوع الإحتياجات الذي لا يتعلق بإحتياجات المنظمة التدريبية هو ..

- أ. إحتياجات فريق العمل.
- ب. إحتياجات المنظمة.
- ج. إحتياجات الوظائف.
- د. إحتياجات البيئة.

١٨- تشير الترقية إلى مناصب أعلى في خط الوظيفة الواحد إلى ..

- أ. المسار الوظيفي.
- ب. التطوير الوظيفي.
- ج. الأمن الوظيفي.
- د. تصميم المسار الوظيفي.

١٩- تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في إتجاه أو إتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى هدفه

المنشود إلى ..

- أ. التطوير الوظيفي.
- ب. النمو الوظيفي.
- ج. المسار الوظيفي.
- د. الأمن الوظيفي.

٢٠- إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة ..

- أ. التحليل الوظيفي.
- ب. المسار الوظيفي.
- ج. التطوير التنظيمي.
- د. الإستقطاب.

٢١- تصنف وظيفة خبير في التطوير والتنمية الوظيفية ضمن وظائف إدارة الموارد البشرية ..

- أ. التخصصية.
- ب. الكتابية.
- ج. القيادية.
- د. السكرتارية.

٢٢- إحدى الوظائف التي تدخل ضمن الوظائف الكتابية لإدارة الموارد البشرية هي وظيفة ..

- أ. مستشار.
- ب. موجه.
- ج. مشغل حاسبات.
- د. مدير قسم.

٢٣- يشير نوع المهارات الذي يختص بطبيعة العمل والمعرفة التي تتعلق بها المهارة إلى ..

- أ. المهارات الإنسانية.
- ب. المهارات الفنية.
- ج. المهارات السلوكية.
- د. مهارات بناء الذات.

٢٤- تشير الدراسات إلى أن الوظائف في المنظمات المعاصرة هي بحاجة إلى موارد بشرية ..

- أ. تركز على التخصص في مجال معين من مجالات العمل.
- ب. تمتلك مهارة واحدة تناسب إحدى مجالات العمل.
- ج. ذات مهارات متعددة تسمح بالعمل في عدة وظائف ضمن فريق العمل.
- د. منضبطة بشروط العمل حتى إن لم تمتلك المهارات اللازمة لذلك.

٢٥- يتمثل أحد عوامل المقارنة المكونة لطريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف في ..

- أ. الشهادة العلمية.
- ب. المركز الإجتماعي.
- ج. المسؤولية.
- د. المظهر اللائق.

٢٦- يندرج الحد الأدنى للأجور كعامل مؤثر في رسم الهيكل العام للأجور ضمن مجموعة ..

- أ. الإعتبارات التنظيمية.
- ب. الإعتبارات الإدارية.
- ج. الإعتبارات الإجتماعية.
- د. الإعتبارات الاقتصادية.

٢٧- الأمر الذي يتعارض مع التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية هو ..

- أ. التحول في المفاهيم تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة.
- ب. التحول في المفاهيم تجاه الإدارة المسؤولة عن الموارد البشرية.
- ج. ظهور مجالات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية.
- د. التحول من الدور التنفيذي الإستشاري إلى الدور الإستشاري.

٢٨- تتمثل إحدى أنواع المهارات السلوكية لمدير الموارد البشرية في مهارة ..

- أ. التنبؤ.
- ب. إتخاذ القرار.
- ج. التحفيز.
- د. التحكم في تقنية المعلومات.

٢٩- العنصر الذي لا يندرج ضمن النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية هي ..

- أ. علاقات الموظفين.
- ب. صيانة الموارد البشرية.
- ج. تعويض الموارد البشرية.
- د. أهمية الموارد البشرية.

٣٠- تكشف المقارنة بين نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية عن ..

- أ. وجود إختلاف جوهري بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية.
- ب. عدم وجود علاقة بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية.
- ج. وجود تشابه كبير بين عناصرهما الأساسية.
- د. تناقض بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية.

٣١- تتمثل أول خطوة من خطوات التحول إلى نظام مكنية (النظام الآلي) الموارد البشرية في ..

- أ. التصميم الأولي للنظام.
- ب. دراسة الجدوى.
- ج. الدراسة الهندسية.
- د. إختبار النظام.

٣٢- مما ينصح به في مقابلات تقييم الأداء ..

- أ. عرض الجوانب الإيجابية والسلبية.
- ب. عرض الجوانب الإيجابية دون السلبية.
- ج. عرض الجوانب السلبية دون الإيجابية.
- د. عدم عرض لا الجوانب السلبية ولا الإيجابية.

٣٣- من أجل مقابلات تقييم أداء ناجحة وفاعلة فإنه يجب ..

- أ. عدم إطلاع الموظفين على نتائج تقييم الأداء الخاص بهم.
- ب. الإشارة إلى الصفات الشخصية في المقابلة لرصد رد فعل الشخص المقابل.
- ج. عدم مقارنة الموظف بزملائه.
- د. توجيه أجوبة الموظف الذي تتم مقابلاته.

٣٤- من مميزات طريقة الدرجات (التصنيف الوظيفي) كطريقة لتقييم الوظائف ..

- أ. الموضوعية.
- ب. عدم التحيز الشخصي.
- ج. شمول إستخدامها في وظائف القطاع الحكومي.
- د. الإقتصاد في الجهد والوقت.

٣٥- المبلغ الذي يدفع للموظف شهرياً مقابل قيامه بعمل معين، هو ..

- أ. الراتب.
- ب. الأجر النقدي.
- ج. الأجر القاعدي.
- د. العلاوة.

٣٦- الأجر الذي يعبر عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل مقابل المبلغ المدفوع، هو ..

- أ. الأجر الإسمي.
- ب. الأجر الرسمي.
- ج. الأجر الحقيقي.
- د. الأجر القاعدي.

٣٧- مرحلة المسار الوظيفي التي يركز فيها إهتمام الموظف على الإنجاز والإستقلالية هي مرحلة ..

- أ. التأسيس.
- ب. التقدم.
- ج. المحافظة على المكاسب.
- د. الإستعداد للتقاعد.

٣٨- تعرف عملية إحالة القضية مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل إلى جهة خارجية محايدة يتفق عليها الطرفان، ..

- أ. بالمحاكمة.
- ب. بالتحكم.
- ج. بالتحكيم.
- د. بالحوكمة.

٣٩- يعتبر التطوير الوظيفي ..

- أ. مرحلة من مراحل المسار الوظيفي.
- ب. مرحلة من مراحل تصميم المسار الوظيفي.
- ج. مرحلة من مراحل النمو الوظيفي.
- د. عملية متضمنة للمسار الوظيفي وتصميم المسار الوظيفي.

٤٠- من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعامل ..

- أ. الإجهاد الناجم عن المهام التي يتولاها العامل.
- ب. المناخ التنظيمي.
- ج. الإستخدام غير الآمن للمعدات.
- د. الإرهاق بفعل العمل.

٤١- العنصر الذي لا يدخل ضمن أخطاء عملية التقييم، هو ..

- أ. تأثير الهالة.
- ب. الميل للوسطية.
- ج. الميل للواقعية.
- د. التأثير الإداري.

٤٢- من أساليب تجنب أخطاء عملية التقويم ..

- أ. الإعتماد المطلق على الرئيس المباشر.
- ب. ضرورة عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة.
- ج. أن نتجنب نهائياً الإعتماد على الرئيس المباشر.
- د. ألا نعتمد إعتماداً مطلقاً على الرئيس المباشر. (د)

٤٣- من القواعد الإرشادية في مفاوضات عرض العمل..

- أ. تحديد الحد الأدنى للأجور.
- ب. تحديد الحد الأدنى للميزات التي يمكن أن تمنحها المنظمة.
- ج. إطالة عملية التفاوض. (ج)
- د. عدم إعطاء المتقدم فرصة للتفكير أثناء التفاوض.

٤٤- تعرف عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد إلى ..

- أ. بالبطاقات التعريفية.
- ب. بالتهنية المبدئية. (ب)
- ج. بإنسجام الموارد البشرية.
- د. بصيانة الموارد البشرية.

مفردة (إلى) زائدة، وقد تكون خطأ مطبعي وقد تكون مقصودة. المهم أنها لا فائدة منها، بل تسبب التشويش وتضعف الصياغة.

٤٥- من نتائج تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج ..

- أ. الحد من الإستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني.
- ب. ممارسة المهنة بدون سلطة أو نفوذ على المستوى الفني. (ب)
- ج. التقليل من فرص التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ على المستوى الإداري.
- د. التقليل من فرص التمتع بإتخاذ القرارات على المستوى الإداري.

٤٦- تقضي التغيرات التنافسية المستمرة أن يكون تحليل العمل ..

- أ. عملية مستمرة بالمنظمة. (أ)
- ب. عملية مؤقتة بالنظر إلى تكلفتها.
- ج. مرة واحدة كل سنة.
- د. مرة واحدة عند تأسيس المنظمة.

٤٧- الأمر الذي لا يدخل ضمن خطوات تحليل الوظائف، هو..

- أ. تحديد مصادر المعلومات.
- ب. تحديد الهدف.
- ج. تحديد المعلومات المراد تحليلها.
- د. تحديد الأجور والمكافآت. (د)

٤٨- من مزايا الإستقطاب الخارجي،..

- أ. إنسجام كبير للعامل مع بيئة العمل الداخلية.
- ب. التوافق والإنسجام الكبير مع ثقافة المنظمة.
- ج. يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الإستغناء عنها. (ج)
- د. وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين.

٤٩- من أبرز عيوب الإستقطاب الداخلي مقارنة بالخارجي ..

- أ. إرتفاع تكلفته.
- ب. شح وندرة المعلومات الكافية عن المترشحين.
- ج. عدم الإستفادة منه كحافز للعاملين.
- د. وقوفه حاجزاً أمام تنوع المعارف والمهارات الجديدة.

٥٠- أحد أسباب لجوء المنظمة لخيار الإستقطاب الداخلي هو ..

- أ. الرغبة في تنوع المعارف والمهارات.
- ب. إفتتاح المنظمة على البيئة.
- ج. عدم التوازن في توزيع الموارد البشرية بالمنظمة.
- د. تزويد المنظمة بموارد وأفكار وثقافة جديدة.

٥١- تشير رسالة إدارة الموارد البشرية إلى ..

- أ. الغرض الرئيس لها وسبب وجودها.
- ب. كيفية تحقيق الأهداف الرئيسية لها.
- ج. الوسائل الأساسية التي يتم تحقيق الأهداف من خلالها.
- د. النشاطات الأساسية لإدارة الموارد البشرية.

٥٢- تشير العملية التي يتم بمقتضاها قياس مدى إلتزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه، إلى ..

- أ. الأداء.
- ب. جودة الأداء.
- ج. تقييم الأداء.
- د. الأداء الفعال.

٥٣- تشير التوجيهات الإرشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الأهداف، والمحددة لسلوكيات، وموقف المنظمة في قضايا

الموارد البشرية، إلى ..

- أ. تنمية الموارد البشرية.
- ب. سياسات إدارة الموارد البشرية.
- ج. التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية.
- د. تخطيط الموارد البشرية.

٥٤- حتى تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية النتائج المرجوة منها، فإنه يجب أن ..

- أ. تتصف بخاصية الثبات على الأجل الطويل.
- ب. تكون مستقلة عن إستراتيجية المنظمة.
- ج. تكون غير مكتوبة.
- د. تعمم على جميع العاملين.

٥٥- تتمثل الخطوة الأولى ضمن خطوات تحديد الإحتياجات من الموارد البشرية في ..

- أ. تقدير العمالة المطلوبة.
- ب. تحليل الوضع الراهن.
- ج. تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة.
- د. تحليل سوق العمل.

٥٦- إن تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وترجمتها لإختصاصات وظيفية، يدخل ضمن ..

- أ. تخطيط إحتياجات الموارد البشرية.
- ب. تنظيم الموارد البشرية.
- ج. توجيه الموارد البشرية.
- د. رقابة الموارد البشرية.

٥٧- أحد العناصر الأساسية الخاصة بمهمة توجيه الموارد البشرية هو ..

- أ. تحديد نمط إدارة الموارد البشرية.
- ب. تحليل العجز والفائض من الموارد البشرية.
- ج. تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات.
- د. حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية.

٥٨- الجهة التي تتولى تقييم الأداء والتطوير التنظيمي في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية، هي ..

- أ. إدارة تخطيط الموارد البشرية.
- ب. إدارة تنمية الموارد البشرية.
- ج. إدارة علاقات الموظفين.
- د. إدارة الخدمات.

٥٩- تصنف مهارات التحفيز وتكوين العلاقات لدى مدراء الموارد البشرية، ضمن ..

- أ. المهارات الفنية.
- ب. المهارات الإدراكية.
- ج. المهارات السلوكية.
- د. المهارات التخصصية.

٦٠- تصنف مهارات التنبؤ وإتخاذ القرارات لدى مدراء الموارد البشرية، ضمن ..

- أ. المهارات الفنية.
- ب. المهارات الإنسانية.
- ج. المهارات السلوكية.
- د. المهارات الفكرية.

٦١- تواجه المنظمة وجود فائض من الموارد البشرية لديها، باللجوء إلى ..

- أ. مصادر جديدة للتوظيف.
- ب. زيادة عمليات التوظيف.
- ج. زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام.
- د. تخفيض سن التقاعد.

هذا السؤال يحتاج إلى تركيز .. وربما تكون صياغة السؤال غير صحيحة.
يرجى الرجوع للكتاب الطبعة الخامسة - الحالة الثالثة - صفحة (١٨٦-١٨٧) لمزيد من الإيضاح.

٦٢- تتمثل الخطوة الثانية من خطوات تقويم الأداء في ..

- أ. تحديد الطريقة المناسبة للتقويم.
- ب. تحديد متطلبات التقويم وأهدافه.
- ج. تحديد أهداف تطوير الأداء مستقبلاً.
- د. تحديد معايير مسبقة للمقارنة.

٦٣- تكشف الإتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم عن إهتمام جديد يتعلق ..

- أ. بتقويم الرؤساء لأداء موظفيهم.
- ب. بتقويم الموظفين لأداء عملائهم.
- ج. بتقويم المدراء لأداء عملائهم.
- د. بتقويم الموظفين لأداء زملائهم.

٦٤- يعرف عن قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام، أنها ..

- أ. تنظيم سيق مفاهيم الإدارة الحديثة في إهتمامها بالإنسان.
- ب. لا تتوافق مع مفاهيم الإدارة الحديثة في إهتمامها بالإنسان.
- ج. تحاول أن تستلهم من مفاهيم الإدارة الحديثة في إهتمامها بالإنسان.
- د. تتعارض مع مفاهيم الإدارة الحديثة في إهتمامها بالإنسان.

٦٥- أحد أهم المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو ..

- أ. التركيز على البعد الإقتصادي في إدارة الموارد البشرية.
- ب. المثالية في العلاقات الإنسانية.
- ج. محورية الفرد في مقابل الجماعة.
- د. التفاعل مع المتغيرات البيئية.

٦٦- يقضي منهج مدرسة الإدارة العلمية ..

- أ. بمشاركة العامل في القرارات الحاسمة للمنظمة.
- ب. بمعاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل الآلة والموارد الطبيعية.
- ج. بمعاملة العامل في العمل كشريك لرب العمل.
- د. بمعاملة العامل في العمل وفقاً للمعايير الإنسانية والإجتماعية.

٦٧- من الإنتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية ..

- أ. تركيزها على البعد الإجتماعي في علاقات العمل.
- ب. مناداتها بالتخطيط التشاركي.
- ج. عدم إهتمامها بالحوافز المادية لزيادة الإنتاج.
- د. تجاهلها للجوانب الإجتماعية والعاطفية والنفسية للعامل.

٦٨- من الأسباب الرئيسية لإنحسار نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية ..

- أ. تجاهلها لتأثير الجوانب الإجتماعية على إنتاجية العامل.
- ب. إفتراض وجود إختلافات جوهرية بين الأفراد تؤثر على التحفيز.
- ج. تجاهل تأثير قواعد العمل والإجراءات واللوائح على الإنتاجية.
- د. تحقق مقولة أن العامل السعيد هو عامل منتج.

٦٩- يقضي النظر لإدارة الأفراد كقسم بالمنظمة ..

- أ. باعتبار إدارة الأفراد جزءاً من مهام الإدارة بالمنظمة.
- ب. بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى كامل المنظمة.
- ج. بتولي هذه الإدارة مساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الأفراد.
- د. بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة.

٧٠- تعمل إدارة الموارد البشرية كإدارة وظيفة أساسية في المنظمات من خلال إستراتيجية ..

- أ. متوافقة مع إستراتيجية المنظمة.
- ب. غير متوافقة مع إستراتيجية المنظمة.
- ج. مستقلة عن إستراتيجية المنظمة.
- د. خارج إطار إستراتيجية المنظمة.

أشكر الأخت (هنادي خالد) .. زودتني بالأسئلة على ملف وورد،

وأشكر أيضاً الأخت (Reem 2016) .. زودتني بالأسئلة مصورة، وقد أفادتني

الأسئلة المصورة كثيراً في المراجعة والتدقيق والتصحيح ..

وأتمنى من الله أني وفقت في حل الأسئلة بالطريقة الصحيحة ..

كما أمل منكم تنبيهي في حال وجود أي خطأ أو ملاحظة ..

تمنياتى لكم بالتوفيق،،