



مدونة المناهج السعودية

<https://eduschool40.blog>

الموقع التعليمي لجميع المراحل الدراسية

في المملكة العربية السعودية

الاختبار النهائي لطلاب (التمهين)
 الفصل الصيفي ١٤٢٩ - ١٤٣٠ هـ
 زمن الاختبار: ساعة ونصف
نموذج (أ)



وزارة التعليم العالي
 جامعة الملك عبدالعزيز
 كلية الأعمال بربيع

عزيزكم ملكيتي
 ان شاء الله

٤١	السؤال التالي: اختر إجابة واحدة فقط لكل سؤال مما يلي وذلك بتظليل الدائرة المناسبة في ورقة الإجابة. (١.٦٧ درجة لكل فقرة)	يستخد أصحاب العمل والعمال إجراءات العلاقات الصناعية للتواصل إلى اتفاقيات حول مسائل: أ- المقرر ب- شروط العمل ج- المنظمة د- لاشيء مما ذكر
٤٢	تسمى المفاوضات التي تجري بين النقابات وأصحاب الأعمال ب: أ- الجمعية العمومية ب- الإضراب ج- المملومة الجماعية د- المستوى الداخلي	
٤٣	من سياسات العلاقات الصناعية: أ- سياسة فرض السيطرة ب- سياسة الخدمات الاجتماعية ج- سياسة التحكم بالمنظمة د- لاشيء مما ذكر صحيح	
٤٤	ما يريد الموظفون والعمال من المفاوض والمفاوضين: أ- الاحترام ب- ملكية الشركة ج- العمل لساعات طويلة دون مقابل د- العمل في مدة أقل	
٤٥	من عوامل الاختلاف في أوزان النظام: أ- عوامل تتعلق بالنظام ذاته ب- عوامل جيولوجية ج- عوامل طبيعية د- عدم تحديث مستوى الصفحات	
٤٦	من محددات النتجية الأفراد: أ- ساعات العمل ب- تدني الجودة ج- دخل المنظمة د- ارتفاع قيمة السوق	
٤٧	من العوامل التي تؤثر على فاعلية أداء الفرد في المنظمة: أ- الدخل القومي ب- المناخ الداخلي للتنظيم ج- علاقات المنظمات د- جميع ما ذكر صحيح	
٤٨	من احتياجات الفرد: أ- الحاجات النسبية ب- الحاجات الاجتماعية ج- الحاجات الذاتية د- جميع ما سبق	
٤٩	من المؤثرات على الظروف الاجتماعية للعمل: أ- التنظيم الرسمي ب- التنظيم غير رسمي ج- سرعة الشبكة د- دخل المنظمة	
٥٠	يتم طلب الإحالة إلى التقاعد بحسب: أ- رغبة الفرد في التقاعد المبكر ب- عندما يبلغ الموظف ٨٠ سنة ج- أسباب قرار الفصل أو انتهاء الخدمة د- أداء مرضي	
٥١	من المؤشرات التي يترتب على أثرها الجمود الوظيفي: أ- كثرة الغياب ب- الوصول للعمل مبكراً ج- عدم المقررة ونقص التأهيل للعمل د- جميع ما ذكر صحيح	
٥٢	من أنواع النقابات: أ- النقابة الثورية ب- النقابة الكلاسيكية ج- النقابات الاحتياطية د- استخدام برامج مضادة للفيروسات	
٥٣	من أمثلة المخالفات البسيطة: أ- التعاون مع زملاء العمل في الأقسام الأخرى ب- المشاجرة في مكان العمل ج- التقيد بمتطلبات السلامة د- لاشيء مما ذكر	
٥٤	من أسباب الشكاوى من قبل الموظفين في المنظمة: أ- الاتفاق في تفسير نصوص العقد بين الموظف وصاحب العمل أو الإدارة ب- انتهاك أحد بنود العقد أو انتهاك النظام بصفة عامة ج- المعاملة العادلة من قبل الرئيس د- لاشيء مما سبق	
٥٥	عند اتخاذ أي قرار يتعلق بالجزاءات يجب أن تكون تلك القرارات في إطار: أ- أنظمة ولوائح العمل بالمنظمة ب- القانون الدولي ج- رأي المدير الشخصي د- لاشيء مما سبق	
٥٦	من المجالات التي تكثر الشكاوى في المنظمات حولها: أ- الإجراءات التأديبية ب- كثرة الإنتاج ج- المثل الظروف الخاصة د- ملف المالية	
٥٧	من أمثلة المخالفات الخطيرة: أ- التأخر في الحضور للعمل ب- المشاجرة مع الزملاء ج- الاعتداء على الآخرين بشكل عنيف بوسائل مؤذية بدنيا د- جميع ما سبق	
٥٨	يمكن أن تقدم المنظمات مساعدات أخرى للمتقاعدين مثل: أ- استمرار الرعاية الصحية لهم ولأسرهم في مركز المنظمة للرعاية الصحية ب- المثل والظروف الخاصة ج- دعوة المتقاعدين لحضور بعض المناسبات في المنظمة د- الإجابة أ + ج	
٥٩	يمثل التقاعد بالنسبة للموظفين صوراً متعددة لحياة جديدة منها: أ- نهاية مشوار طويل من الخدمة الوظيفية ب- حياة مليئة بمنغصات ومشكلات العمل ج- الأرق وفقدان الشهية د- استخدام شبكات الكمبيوتر داخل المنظمة	
٦٠		

١٥٣

١١٩



مواجهه
الدراسه
مؤدج (أ)
مذكره مكتبه
الاستاذ

لا بد
معناها

علاقات صناعية (٢٣) (HR)

الرقم الجامعي	الطالب
---------------	--------

سؤال الأول: اجب بصح أو خطأ. وذلك بنظير الدائرة للعبارة (أ) الصحيحة و الدائرة (ب) للعبارة الخاطئة. (١.٦٧ درجة لكل فقرة)

- ١ العلاقات الصناعية هي الطريقة التي يتعامل بها اصحاب العمل والعمال ويقم هذا النظام التقاليد والقواعد التي تحكم هذه العملية. صح ٢٥
- ٢ تسمى عملية العلاقات الصناعية في بعض الاقطار بالعلاقات التجارية. صح ٣٥
- ٣ يستخدم اصحاب العمل والعمال اجراءات العلاقات الصناعية للتوصل الى اتفاقيات حول مسائل الراتب وشروط العمل وساعته والتأمين. صح ٣٥
- ٤ عندما تتج المفاوضات التي تجري بين النقابات واصحاب الاعمال يقال ان الهيارا وقع في العلاقات الصناعية. صح ٤١
- ٥ يلجا العمال الى الاحتفال اذا وقع خلاف بين العمال واصحاب العمل. صح ٦٥
- ٦ لتجاح عملية التواصل بين العاملين والإدارة يجب توفر الأمانة في إيصال المعلومة. صح ١٧
- ٧ للاتصال والعلاقات الطيبة مع العاملين لثر فعال للوصول الى أحد الاهداف وهو أهمية النظر الى العاملين كأشخاص مهمين. صح ١٩
- ٨ من عوامل الاختلاف في أوزان النظام عوامل تتعلق بالنظام ذاته مثل الهبوط في كفاءة الأفراد أو عطل مقاييس في الآلات. صح ٢٤
- ٩ قد يؤثر المجتمع على المنظمة عن طريق تحديد اطار القواعد العامة والتشريعات التي تعمل في اطار المنظمة وتحكم علاقتها. صح ٢٤
- ١٠ لا يعتبر اصحاب الاعمال ومنظماتهم من المتغيرات المؤثرة في نظام العلاقات الصناعية. صح ٢٧
- ١١ البيئة الخارجية: كل القوى والمتغيرات الموجودة خارج المنظمة والتي يمكن ان تؤثر بشكل مباشر على اداء الفرد. صح ٤٤
- ١٢ من محددات سلوك العنصر البشري الخصائص الشخصية والبيئية. صح ٤٣
- ١٣ يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر في التنظيم وهذا يدعو إلى الاهتمام بدراسة سلوكه في العمل بغرض توجيه هذا السلوك لتحقيق أهداف المنظمة. صح ٤٣
- ١٤ الدافع نحو العمل لا يعتبر من محددات سلوك العنصر البشري. صح ٤٥
- ١٥ لا تعتبر الحاجات النفسية من احتياجات الفرد. صح ٤٥
- ١٦ الإدارة بالاتفاق هي وسيلة للتكيف ومواجهة الضغوط والتحديات المتزايدة من داخل المنظمة وخارجها. صح ٥٠
- ١٧ من أهم العزاي التي تحققها الإدارة بالمشاركة على مستوى العاملين والمنظمة أنها تؤدي إلى زيادة شعور الفرد بدرجة كبيرة من التلاحم بالمنظمة وأهدافها. صح ٥٣
- ١٨ لا علاقة لساعات العمل باتفاقيات المساومة الجماعية. صح ٦٠
- ١٩ من موضوعات اتفاقيات المساومة الجماعية شرط الأمن. صح ٦٠
- ٢٠ تحقق الترقيات إذا أصننت إدارتها مصالح مشتركة للفرد والمنظمة معا. صح ٧٠
- ٢١ من خيارات واستراتيجيات الترقية الترقية على أساس الكفاءة. صح ٧١
- ٢٢ ليس من ضمن خيارات واستراتيجيات الترقية بطريقة غير رسمية. صح ٧٢
- ٢٣ الجمود الوظيفي هو ترقية الموظف فجوة بعد مدة طويلة دون ترقية، أو نقله الى مكان افضل. صح ٧٨
- ٢٤ من الأمور التي تساعد على الجمود الوظيفي المتعلقة بالفرد عدم الرغبة والطموح في تحمل مسئوليات أعلى. صح ٧٩
- ٢٥ يقود الجمود الوظيفي في النهاية إلى الشعور بالإحباط والفشل. صح ٧٩
- ٢٦ من أسباب التنزير الوظيفي الخارجية عن إرادة الفرد اندماج المنظمات بعضها البعض. صح ٨٢
- ٢٧ يعتقد الكثير من المديرين ان التنزير الوظيفي هو الحل الأمثل لتسوية الخلافات مع الموظفين. صح ٨٤
- ٢٨ من المؤشرات التي يترتب على آثارها الجمود الوظيفي ارتفاع الروح المعنوية والدفاعية للعمل. صح ٧٩
- ٢٩ الاستبقاء المؤقت: هو إنهاء خدمة الموظف وتصفيه مستحقاته. صح ٨٧
- ٣٠ من أسباب الاستبقاء المؤقت عن خدمات العاملين استخدام اساليب جيدة في تسويق وترويج المنتجات أو الخدمات. صح ٨٢
- ٣١ من أسباب التقلات الوظيفية حسب طلب الموظف نفسه عدم الرغبة في اكتساب المزيد من الخبرة. صح ٨٤
- ٣٢ من أسباب فرار الفصل أو إنهاء الخدمة الأداء المرضي. صح ٩٤
- ٣٣ الخطوة الرابعة من خطوات ترتيب مقابلة الموظف لإشعاره بإنهاء خدمته الاتصت إلى الموظف. صح ٩٩
- ٣٤ من أمثلة المخالفات الخطيرة حضور الموظف متأخراً للاداء لطرف طارئ. صح ١٤٤
- ٣٥ الاضبياط: هو عدم الالتزام بقواعد السلوك والعمل أو ضبط النفس عن أي عمل سواء داخل بيئة العمل أو خارجها. صح ١٣٨
- ٣٦ تتوقف التعويضات التي ستقدم للقائدين من جراء الاستبقاء عن خدماتهم على شروط التوظيف على أن العرف السائد في هذا المجال هو دفع مبلغ مقطوع أو استمرار القيادي على لائحة الرواتب مع صرف جميع الامتيازات الأخرى لفترة المشمولة بهذه الامتيازات بشكل واضح. صح ١٠٧
- ٣٧ من أسباب إنهاء خدمات القيادات الإدارية استجابتهم للتطوير والتجديد. صح ١٠٤
- ٣٨ يجب أن تطبق المعايير الموضوعية للجزاءات دون تمييز بين الأشخاص فالكل يجب أن يكونوا مساوية في العقوبات أو في الحوافز. صح ١٠٥
- ٣٩ من أسباب الشكاوى من قبل الموظفين في المنظمة المعاملة العادلة من قبل الرئيس. صح ١٦٤
- ٤٠ مما لا يريد الموظفون والعمال من المدراء والمشرفين الإحساس بالانتماء. صح ١٤٥

الاختبار النهائي لطلابت (تنساب)
الفصل الدراسي الأول 1439 - 1440 هـ
زمن الاختبار: ساعة ونصف

نموذج (أ)



كلية الأعمال بربيع
College of Business Administration

وزارة التعليم العالي
جامعة الملك عبدالعزيز
كلية الأعمال بربيع
لجنة اختبارات التنساب والتعليم عن بعد

40	يؤدي رؤية المرء من القمة على الأفراد العاملين إلى الشعور بالارتياح والطمأنينة. ص لا ١٤
41	العلوم السلوكية تتخذ من دراسة السلوك الإنساني موضوعاً أساسياً وهدفاً لدراستها. ص لا ٢٩
42	لا تتدخل الأجهزة الحكومية في نظام العلاقات الصناعية. ص لا ٢٦
43	يرفض بعض الأفراد الترقية إلى مراكز إدارية أو وظيفية أعلى ويفضلون البقاء في وظائفهم. ص لا ٥٧
44	تعتمد بعض المنظمات على نتائج مراكز التقييم الإداري في اتخاذ قرار الترقية. ص لا ٧٤
45	الترقية: هي مكافأة لأجزاء الفرد السابقة وتقديراً لإرتفاع مستوى قدراته ومهاراته. ص لا ٧٠
	السؤال الثاني: اختر إجابة واحدة فقط لكل سؤال مما يلي وذلك بتظليل الدائرة المناسبة في ورقة الإجابة.
46	تجاح عملية الاتصال بين الإدارة والعاملين يعتمد على التالي ما عدا:- أ. اختيار الوقت المناسب. ب. الأمانة في إيصال المعلومة. ج. لا ١٧ ج. إيصال المعلومات بشفافية واحدة. د. تكرار المعلومة.
47	أهم المتغيرات التي تؤثر في نظم العلاقات الصناعية التالي ما عدا:- أ. الأجهزة الحكومية. ب. تحصيل الأفراد. ج. لا ٢٦ ج. الإطار التشريعي السابق. د. الإطار التشريعي القائم.
48	العناصر التالية ما يريده الموظفون والعامل من المرء والمترفين:- أ. الاحترام. ب. الإحسان بالانتماء. ج. ملكية البيئة. د. لا ١١ د. جميع ما سبق.
49	يعتبر من مجالات دعم العلوم السلوكية لإدارة الموارد البشرية. أ. الأمن الاجتماعي. ب. الأمان الصناعي. ج. أمن الجودة. د. لا شيء مما ذكر.
50	تتضمن عملية استشارات التوظيف الخارجي مساعدة العامل في الاتجاهات التالية ما عدا:- أ. استعراض الجوانب المهنية للفرد. ب. التخفيف من وطأة إنهاء الخدمة. ج. لا ١٠٤ ج. تحديد الرواتب المستقبلية. د. تحديد الأهداف المستقبلية.
51	عندما يتم إنهاء خدمات القيادات الإدارية فإن ذلك يعود إلى التالي ما عدا:- أ. انخفاض مستوى الأداء. ب. الاندماج مع منظمة أخرى. ج. لا ١٠٤ ج. شراء المنظمة من طرف منظمة صغرى. د. إقضاء بعض الأسرار.
52	ترجع أسباب الاستقالة المرتبطة بكثرة الصراعات إلى: أ. أسباب الشخصية. ب. غرض العمل الخارجي. ج. لا شيء مما ذكر. ج. معاملة الاستقالات من خلال التالي ما عدا:-
53	أ. زيادة الأجر. ب. الإغناء الوظيفي. ج. لا شيء مما ذكر. ج. الدوران الوظيفي. د. إعادة توصيف الوظائف.
54	يمثل التقاعد لغالبية العاملين صوراً متعددة ما عدا:- أ. نهاية مشوار طويل من الخدمة. ب. نهاية مشوار قصير من الخدمة. ج. لا ١١٩ ج. تجربة مريرة. د. تجربة قاسية.
55	تتجه معظم المنظمات المستتيرة إلى تقديم الخدمات التالية للمتقاعدين ما عدا:- أ. المساعدة النفسية. ب. الاستشارات الاقتصادية. ج. توفير السكن. د. لا ١٤١ د. المساعدة التقنية.
56	من الفوائد العامة لحل المشكلات التالي ما عدا:- أ. تحديد المشكلة. ب. وضع أسئلة المتراضية. ج. اختيار وتنفيذ بديل مناسب. د. لا ١٤٦ د. الإقضاء الفوري.
57	يعتبر أقل أنواع العقوبات العمالية تدرجاً. أ. الإنذار الكتابي. ب. الإنذار الشفوي. ج. الوقف المؤقت عن العمل. د. لا ١٥٤ د. إنهاء الخدمة.
58	من مكونات العقد الأساسية:- أ. حقوق الإدارة. ب. حقوق الموظف وواجباته. ج. فترة العقد. د. لا شيء مما ذكر.
59	أكثر الشكاوى في المنظمات تدور حول التالي ما عدا:- أ. قواعد العمل. ب. العلاقات الإنسانية. ج. تفويض الأداء. د. لا ١٦٤ د. عبء العمل.
60	يعتبر العصر التالي من المخالفات البسيطة ما عدا:- أ. التنخين في الأماكن المحظورة. ب. ترك مكان العمل بدون إستئذان. ج. لا ١٦٤ ج. عدم الانتماء بمتطلبات السلامة. د. التزوير.

الأمانة العامة
رقم الهاتف: ٥٠١٢٩٧١٢ - ٥٥٧٧٨٤٩٧٧٤
محافظة - إحصاء - رياضيات
اقتصاد - بصوت عالٍ

1431 - 1432 هـ
ساعة ونصف
(ق)

الاختبار النهائي لطلاب (استساب)
الفصل الدراسي الأول 1439 - 1440 هـ
زمن الاختبار: ساعة ونصف
نموذج (أ)



وزارة التعليم العالي
جامعة الملك عبدالعزيز
كلية الأعمال بإربغ
لجنة اختبارات الاستساب والتعليم عن بعد

العلاقات الصناعية (423) HR

عدد صفحات نموذج الأسئلة (2)	اسم الطالب
الرقم الجامعي	

السؤال الأول: اجب بصح او خطأ.

وذلك بتظليل الدائرة (أ) للعبارة الصحيحة و الدائرة (ب) للعبارة الخاطئة.

1	التنزيل الوظيفي قد ينتج عن التكمش في الاقتصاد. ✓	سلايد ٨٢
2	التنظرة التوفيقية تلأخذ بعين الاعتبار المهمة الاقتصادية للمصنع. والابقاء بجميع متطلبات العاملين. ✓	سلايد ١٦
3	يقصد بالثبات والاتساق: أنه يجب على الإدارة التأكد من تطبيق النظام على الجميع بنفس المعايير والمعايير. ✓	سلايد ١٥٢
4	تقوم الموضوعية على مبدأ (المبول) والاتجاهات الشخصية لمتخذ القرار. ✓	الابتعاد سلايد ١٥١
5	مفهوم القاعدة الأساسية الهامة في إدارة الانضباط والجزاءات هو أن تكون هناك قواعد مكتوبة ومعروفة. ✓	سلايد ١٤٥
6	بأخذ تحليل الاتجاهات في نظام العلاقات الصناعية عنصر التغيرات في تكوين القوى البشرية. ✓	سلايد ٢٤
7	الطريقة التي تتعامل بها أصحاب العمل مع العمال تعرف باسم العلاقات الصناعية. ✓	سلايد ٣
8	التالي من سياسات العلاقات الصناعية: الاتفاقيات بين أصحاب العمل والعمال حول شروط العمل وساعاته. ✓	سلايد ٣
9	يقصد بمنظمات الأعمال تلك المنظمات المكونة من الأفراد الذين يشتركوا معاً لزاماً لتحقيق هدف معين. ✓	سلايد ٢٢
10	قد يؤدي الخلاف بين العمال وأصحاب الأعمال إلى انهيار بعض الشركات. ✓	سلايد ٦
11	تطورت العلاقات الصناعية أثناء الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر الميلادي. ✓	سلايد ١١
12	يتطلب العاملون والموظفون إلى الأمان والثقة في وظائفهم. ✓	سلايد ١٥
13	اشتمل مفهوم العلاقات الإنسانية على أن شكوى الفرد قد تكون ليست موضوعية ولكنها ناتجة عن حالة نفسية. ✓	سلايد ٢٠
14	تعتبر الحكومة طرفاً ثالثاً وموثراً في المساومة الجماعية. ✓	سلايد ٢٢
15	تكمّن أهمية الاتصال ما بين الإدارة والعمال بحيث تكون المعلومات التي ترغب المنشأة في إيصالها للعاملين دقيقة واحدة. ✓	سلايد ١٧
16	تشمّل طريقة الدفع للعمال أحد المعايير الأساسية كالمعدلات الجغرافية ومعدلات الصناعة وعدالة الهيكل الداخلي لمعدلات الأجور. ✓	سلايد ٣٨
17	في المساومة الجماعية يجب على جميع الأطراف تبسيط الواقع للوصول إلى حل. ✓	سلايد ٢٢
18	من المتغيرات المؤثرة في نظام العلاقات الصناعية الأجهزة الحكومية. ✓	سلايد ٢٦
19	يرى العديد من المدراء أن شركة تخضع لاعتبارات اقتصادية ولا يمكن أن تتحمل الكثير من الخسائر لإرضاء العاملين. ✓	سلايد ١٦
20	يوكد مفهوم العلاقات الإنسانية أن حياة الفرد تتشكل وفقاً لمتطلباته الشخصية. ✓	سلايد ١١
21	تعتبر سياسات الاستقالات وإنهاء الخدمات من أهم السياسات الشفوية والمحددة لطبيعة العلاقات الصناعية. ✓	
22	تعتبر الترقية على أساس (الأقدمية) هي استجابة مباشرة لمفهوم التحفيز. ✓	سلايد ١١
23	بأخذ تحليل الاتجاهات في نظام العلاقات الصناعية صورة زيادة نفوذ المناقشين لحل قضايا العمل. ✓	سلايد ٢٤
24	يقوم مفهوم إشراك العاملين في الإدارة على أنه يحق للقوى العاملة أن يكون لها صوت مسموع في مجلس إدارة الشركة العامة والخاصة. ✓	سلايد ٦
25	يعني المفهوم الرئيسي للمشاركة: إشراك ذهني ووجداني بحفز العاملين وبشجعهم على إبداء الرأي والتفكير المبتكر وتحمل المسؤولية. ✓	سلايد ٥٠
26	يخضع الجمود الوظيفي بقاء الموظف لفترة طويلة في وظيفته دون تدريب أو تطوير. ✓	سلايد ٧٨
27	تطلب الصفة السرية على بعض قرارات الترقية خاصة حينما لا يكون مبدأ ومعايير الترقية هو الكفاءة. ✓	سلايد ٧٣
28	يعتبر رفع كفاءة المنظمة عن طريق مساهمة العمال في العمل هدفاً لوطابع (اجتماعي). ✓	سلايد ٦٢
29	الوسيلة الوحيدة لمشاركة العاملين في اتخاذ القرار هي من خلال أجهزة قانونية مثل اللجان والمجالس. ✓	سلايد ٥٤
30	تزداد شكوى العاملين عندما تكون صياغة العقد واضحة. ✓	سلايد ١١٣
31	تزداد شكوى العاملين عندما يكون هناك استثناء عاماً من ظروف العمل. ✓	سلايد ١٦٣
32	عندما يتم انتهاك الموظف لشروط العقد في العمل، تلجأ الإدارة إلى نظم الشكاوى والتحكيم. ✓	سلايد ١٦١
33	تعرف المفاوضات التي تجري بين النقابات وأصحاب العمل بالمساومة الجماعية. ✓	سلايد ٤
34	وضوح واستقرار العلاقات الصناعية يعمل على استقطاب العاملين المتميزين وزيادة نسبة المتصرين من المنشأة. ✓	
35	تريد التهيلة الفعالة للأفراد المستوى العام لكفاءة أدائهم وواجباتهم الموكلة بهم. ✓	سلايد ٢٦
36	تؤدي المركزية في اتخاذ القرارات إلى خلق جو من المناهضة المنتجة داخل التنظيم. ✓	سلايد ٥٢
37	يفضل بعض المدراء في الإدارات العليا الترقية الجافة. ✓	سلايد ٧٠
38	يؤدي اتجاه العدالة نحو العمل في المنظمات الأكبر إلى تقليل التدخل الحكومي في المفاوضات الجماعية. ✓	سلايد ٣١
39	يقوم مفهوم العلاقات الإنسانية في الصناعة على أن العمل نشاط فردي. ✓	سلايد ٢٠

الأستاذة أبو بكر
0092222222-0222222222
شعبه - إحصاء - رياضيات
التخصص - رياضيات