

Module One: Review Questions

مراجعة الوحدة الأولى

1.) When the phrase "Performance Management" was coined by Dr. Aubrey Daniels, what did it initially refer to?

- a) Medicine
- b) Technology
- c) Education
- d) Law

1.) عندما صاغ الدكتور أوبري دانيلز عبارة "إدارة

الأداء"، ماذا فعلها في البداية تشير إلى؟

- (أ) طب
- (ب) تقنية
- (ج) تعليم
- (د) قانون

2.) According to Dr. Daniels, performance management analyzes what?

- a) Behavior only
- b) The result of behavior only
- c) Behavior and the result of behavior
- d) Attitude

2.) إذا ما لاحت عادلاً قراداً نإف، زلينا روتكدلا اقفو

(أ) طقف كولسلا

(ب) طقف كولسلا عجيتند

(ج) كولسلا عجيتنو كولسلا

(د) كولسد

3.) If an employee meets all of their performance goals,

- a) It is not necessary to create an improvement plan to enhance the employee's skills
- b) It is still necessary to create an improvement plan to enhance the employee's skills
- c) They should be reprimanded for not exceeding the expectations
- d) The employee should automatically be promoted

3.) مئاداً فادها عيمج فظوملا ق قد اذا.

(أ) زيزعتل نيسحت تظعضو يوررضلا نم سيل

فظوملا تاراهم

(ب) نيسحت تظعضو عاشنا يوررضلا نم لازيلا

فظوملا تاراهم زيزعتل

(ج) تاعقوتلا مهزواجت مدعل مهخيوت بجي

(د) أيئاقلت فظوملا يعقوت بجي

2

- 8.) After the assessment, it was discovered that what area(s) required improvement?
- a) Financial results
 - b) Workforce planning and recruitment
 - c) Financial results and recruitment
 - d) Workforce planning and financial results

- 8.) يتلأت لاجملا يها من أفاشتكا مة ، مبيقتلا دعب
؟نيسحتلا بلطتت
(أ) تيلاملا جئاتنلا
(ب) اهفيظوتو تلماعلا ىوقلا طيطخت
(ج) فيظوتلاو تيلاملا جئاتنلا
(د) تيلاملا جئاتنلاو تلماعلا ىوقلا طيطخت

9.) The _____ of an organization can be determined by engaging in performance management.

- a) Effectiveness
- b) Profitability
- c) Stability
- d) All of the above

- 9.) يمكن تحديد _____ للمؤسسة من خلال
الانخراط في إدارة الأداء.
(أ) الفعالية
(ب) الربحية
(ج) الاستقرار
(د) كل ما ورد أعلاه

10.) With the proper training, management can _____ the conditions of the workplace.

- a) Maintain
- b) Maneuver
- c) Manipulate
- d) All of the above

- 10.) مع التدريب المناسب ، يمكن للإدارة
_____ ظروف مكان العمل.
(أ) صيانة
(ب) المناورة
(ج) التلاعب
(د) كل ما ورد أعلاه

Module Two: Review Questions

مراجعة الوحدة الثانية

- 1) What is the order of the three-phase change management model?
a) Unfreezing, change, freezing
b) Change, freezing, unfreezing
c) Unfreezing, freezing, change
d) Freezing, change, unfreezing
- 1) ما هو ترتيب نموذج إدارة التغيير ثلاثي المراحل؟
أ) فك التجميد ، التغيير ، التجميد
ب) التغيير ، التجميد ، فك التجميد
ج) فك التجميد ، التجميد ، التغيير
د) التجميد ، التغيير ، فك التجميد

- 2) The three-phase model taught in this lesson was developed by whom?
a) John P. Kotter
b) Kurt Lewin
c) Tom Peters
d) Robert Waterman
- 2) تم تطوير نموذج المراحل الثلاث الذي تم تدريسه في هذا الدرس من قبل من؟
أ) جون بي كوتر
ب) كيرت لوين
ج) توم بيترز
د) روبرت ووترمان

- 3) What type of employee performance assessment engages the opinions of a variety of people who interact with the employee in question?
a) Knowledge
b) 360-Degree
c) Pre-Screening
d) Program Evaluation
- 3) ما نوع تقييم أداء الموظف الذي يتضمن آراء مجموعة متنوعة من الأشخاص الذين يتفاعلون مع الموظف المعني؟
أ) المعرفة
ب) 360 درجة
ج) فحص ما قبل
د) تقييم البرنامج

- 4) When do Pre-Screening Assessments generally take place?
- أ) متى يتم إجراء تقييمات ما قبل الفرز بشكل عام؟
- a) On the employee's first day of work
- أ) في أول يوم عمل للموظف
- b) Before the prospective employee is hired
- ب) قبل تعيين الموظف المحتمل
- c) After the employee is fired / resigns but before they begin a position with a new company
- ج) بعد طرد / استقالة الموظف ولكن قبل أن يبدأ العمل في شركة جديدة
- d) Each day an employee comes to work
- د) كل يوم يأتي الموظف إلى العمل
- 5) Which of the following is true about a performance review?
- أ) أي مما يلي يعتبر صحيحًا فيما يتعلق بمراجعة الأداء؟
- a) It is only necessary to discuss the performance standards that the employee did not meet
- أ) من الضروري فقط مناقشة معايير الأداء التي لم يستوفها الموظف
- b) It is only necessary to discuss the performance standards that the employee exceeded
- ب) من الضروري فقط مناقشة معايير الأداء التي تجاوزها الموظف
- c) It is only necessary to discuss the performance standards that the employee barely met
- ج) من الضروري فقط مناقشة معايير الأداء التي بالكاد استوفى الموظف
- d) It is necessary to discuss the performance standards that were not met, met and exceeded
- د) من الضروري مناقشة معايير الأداء التي لم يتم الوفاء بها أو الوفاء بها أو تجاوزها
- 6) What method of follow-up should be used after a performance review?
- أ) ما هي طريقة المتابعة التي يجب استخدامها بعد مراجعة الأداء؟
- a) Email
- أ) بريد إلكتروني
- b) One-on-one, face-to-face meeting
- ب) اجتماع وجهاً لوجه
- c) The employee's preferred method
- ج) الطريقة المفضلة لدى الموظف
- d) Phone call
- د) مكالمات هاتفية

7) What did XYZ Paper Company decide to implement to help increase sales?

- a) Incentive program
- b) Mass lay-off
- c) Additional training
- d) One-on-one coaching

7) ما الذي قررت شركة XYZ Paper Company

تنفيذه للمساعدة في زيادة المبيعات؟

- أ) برنامج الحوافز
- ب) التسريح الجماعي
- ج) تدريب إضافي
- د) تدريب فردي

8) On top of making up the 20% that the company was behind, by what percentage did it increase sales?

- a) 5%
- b) 10%
- c) 15%
- d) 20%

8) علاوة على تشكيل نسبة الـ 20٪ التي تخلفت الشركة

عن الركب ، ما هي النسبة المئوية التي زادت فيها المبيعات؟

- أ) 5٪
- ب) 10٪
- ج) 15٪
- د) 20٪

9) A Performance Management system is only as good as its _____ process.

- a) Hiring
- b) Firing
- c) Evaluation
- d) None of the above

9) يكون نظام إدارة الأداء جيدًا مثل عملية _____.

- أ) التوظيف
- ب) إطلاق النار
- ج) التقييم
- د) لا شيء مما سبق

10) In order for someone to decide whether or not they are willing to change, they must weigh the _____.

- a) Pros and cons
- b) Advantages and disadvantages
- c) A and B
- d) None of the above

10) لكي يقرر شخص ما ما إذا كان يرغب في التغيير أم

لا ، يجب أن يزن _____.

- أ) إيجابيات وسلبيات
- ب) مزايا وعيوب
- ج) أ و ب

(د) لا شيء مما سبق

Module Three: Review Questions

مراجعة الوحدة الثالثة

- 1) What does S stand for in SMART goals?
a) Special
b) Specific
c) Safe
d) Scientific

(1) ما الذي ترمز إليه S في أهداف SMART؟

- (أ) مميز
(ب) محدد
(ج) آمن
(د) علمي

- 2) What does T stand for in SMART goals?
a) Trackable
b) Tangible
c) Timely
d) Tasks

(2) ما الذي ترمز اليه T في أهداف SMART؟

- (أ) تتبعها
(ب) ملموس
(ج) في الوقت المناسب
(د) مهام

- 3) What does a Specific goal not establish?
a) Evaluation
b) Location
c) Requirements
d) Who is responsible

(3) ما الذي لا يؤسس الهدف المحدد؟

- (أ) تقييم
(ب) موقع
(ج) متطلبات
(د) من المسؤول

- 4) Sell more is a _____.
a) Specific goal
b) Measurable goal
c) Timely goal
d) General goal

(4) بيع أكثر هو _____.

- (أ) هدف محدد
(ب) هدف قابل للقياس
(ج) الهدف في الوقت المناسب
(د) الهدف العام

- 5) Which type of goal answers how much?
a) Attainable
b) Measurable
c) General
d) Realistic
- (5) أي نوع من الهدف يجيب كم؟
(أ) يمكن تحقيقه
(ب) قابل للقياس
(ج) عام
(د) حقيقي

- 6) What is a measurable goal?
a) Decrease turnover
b) Decrease turnover in a month
c) Decrease turnover by 10 percent
d) Decrease turnover in production
- (6) ما هو الهدف القابل للقياس؟
(أ) تقليل معدل الدوران
(ب) تقليل حجم التداول في شهر
(ج) تقليل حجم التداول بنسبة 10 بالمائة
(د) تقليل معدل الدوران في الإنتاج

- 7) What type of goal will cause employees to give up?
a) Unattainable
b) Realistic
c) Attainable
d) General
- (7) ما نوع الهدف الذي سيجعل الموظفين يستسلموا؟
(أ) بعيد المنال
(ب) حقيقي
(ج) يمكن تحقيقه
(د) عام

- 8) What is an attainable goal?
a) Reduce turnover by 80 percent
b) Reduce turnover by 60 percent
c) Reduce turnover by 40 percent
d) Reduce turnover 10 percent
- (8) ما هو الهدف القابل للتحقيق؟
(أ) تقليل حجم التداول بنسبة 80 بالمائة
(ب) تقليل حجم التداول بنسبة 60 بالمائة
(ج) تقليل حجم التداول بنسبة 40 بالمائة
(د) تقليل معدل الدوران بنسبة 10 بالمائة

9) What do realistic goals relate to?

- a) Turnover
- b) Measurability
- c) Employee abilities
- d) General

9) بماذا ترتبط الأهداف الواقعية؟

- أ) دوران
- ب) القابلية للقياس
- ج) قدرات الموظف
- د) عام

10) What will make a goal more realistic?

- a) Make them challenging
- b) Break large goals into smaller ones
- c) Compile small goals into a large one
- d) Make them easy

10) ما الذي يجعل الهدف أكثر واقعية؟

- أ) اجعلهم يتحدون
- ب) قسّم الأهداف الكبيرة إلى أهداف أصغر
- ج) جَمّع الأهداف الصغيرة في هدف كبير
- د) اجعلها سهلة

Module Four: Review Questions

مراجعة الوحدة الرابعة

1) Individual strategic plans reflect _____ . (1) تعكس الخطط الإستراتيجية الفردية _____ .

- a) Values of the company
- b) The market
- c) Individual motivation
- d) Peer reviews

- أ) قيم الشركة
- ب) السوق
- ج) الدافع الفردي
- د) آراء الأقران

2) What is not an example of a strategic action

- a) Meet with supervisor once a week
- b) Attend training classes
- c) Improve sales 10 percent
- d) Practice speaking skills

(2) ما هو ليس مثالا للعمل الاستراتيجي؟

- أ) يجتمع مع المشرف مرة واحدة في الأسبوع
- ب) حضور الدورات التدريبية
- ج) تحسين المبيعات بنسبة 10 بالمائة
- د) تدرب على مهارات التحدث

3) What is a job requirement?

- a) Training
- b) Responsibilities
- c) Skills
- d) Certification

(3) ما هي متطلبات الوظيفة؟

- أ) تمرين
- ب) المسؤوليات
- ج) مهارات
- د) شهادة

4) What is an employee requirement?

- a) Tools
- b) Reporting
- c) Responsibilities
- d) Education

(4) يجب أن تكون أهداف الأداء _____ .

- أ) عام
- ب) محدد
- ج) في الوقت المناسب

(د) ذكي

5) Performance goals need to be

(5) ما هي متطلبات الموظف؟

- a) General
- b) Specific
- c) Timely
- d) SMART

- (أ) أدوات
- (ب) الإبلاغ
- (ج) المسؤوليات
- (د) تعليم

6) What do performance goals not need to address?

(6) ما الذي لا تحتاج أهداف الأداء إلى معالجته؟

- a) Behavior
- b) Competency
- c) Time
- d) Results

- (أ) سلوك
- (ب) كفاءة
- (ج) زمن
- (د) نتائج

7) How should managers not motivate employees?

(7) كيف لا يجب على المديرين تحفيز

- a) Threats
- b) Example
- c) Rewards
- d) Meeting with individuals

- الموظفين؟
- (أ) التهديدات
- (ب) مثال
- (ج) المكافآت
- (د) لقاء مع أفراد

8) Who do managers need to motivate?

(8) من يحتاج المديرين لتحفيزهم؟

- a) Customers
- b) Teams
- c) Clients
- d) Themselves

- (أ) عملاء
- (ب) فرق
- (ج) العملاء
- (د) أنفسهم

9) What did the company unsuccessfully implement?

- a) Turnover goals
- b) Production goals
- c) Individual sales goals
- d) New policies

9) ما الذي قامت به الشركة دون جدوى؟

- أ) أهداف دوران
- ب) أهداف الإنتاج
- ج) أهداف المبيعات الفردية
- د) سياسات جديدة

10) How much did profitability improve after strategies were implemented?

- a) 5 percent
- b) 8 percent
- c) 10 percent
- d) 12 percent

10) ما مدى تحسن الربحية بعد تنفيذ الاستراتيجيات؟

- أ) 5 بالمائة
- ب) 8 بالمائة
- ج) 10 في المئة
- د) 12 بالمائة

Module Five: Review Questions

مراجعة الوحدة الخامسة

- 1) 360-degree feedback is normally _____ . ردود الفعل 360 درجة عادة .
_____ .
a) General (أ) عام
b) Signed (ب) وقعت
c) Anonymous (ج) مجهول
d) Personal (د) شخصي
- 2) What does a manager's feedback include that other's might not? ما الذي تتضمنه ملاحظات المدير ولا يشملها الآخرون؟
a) Direct reports (أ) تقارير مباشرة
b) Peer reviews (ب) آراء الأقران
c) Customer reviews (ج) آراء العملاء
d) Supervisor review (د) مراجعة المشرف
- 3) Who typically performs a traditional review? من الذي يقوم عادة بإجراء مراجعة تقليدية؟
a) Employees (أ) الموظفين
b) Supervisors (ب) المشرفين
c) Peers (ج) الأقران
d) Customers (د) عملاء
- 4) What provides a better sense of supervisor and executive performance? ما الذي يوفر إحساساً أفضل بالمشرف والأداء التنفيذي؟
a) SMART goals (أ) الأهداف الذكية
b) General reviews (ب) المراجعات العامة
c) Traditional reviews (ج) المراجعات التقليدية
d) 360-degree performance (د) 360 درجة أداء

5) How are the scores from different sources graded?

- a) Added
- b) Averaged
- c) Multiplied
- d) Individually

(5) كيف يتم تصنيف الدرجات من المصادر المختلفة؟

- (أ) مضاف
- (ب) متوسط
- (ج) مضروبة
- (د) بشكل فردي

6) How does feedback remain confidential

- a) Supervisors handle it
- b) Employees sign it
- c) HR handles it
- d) Customers handle it

(6) كيف تبقى ردود الفعل سرية؟

- (أ) المشرفون يتعاملون معها
- (ب) الموظفون يوقعون عليه
- (ج) الموارد البشرية يتولى الأمر
- (د) العملاء يتعاملون معها

7) How did the manager communicate with employees about performance?

- a) Calmly
- b) Motivation
- c) Threats
- d) Directly

(7) كيف تواصل المدير مع الموظفين حول الأداء؟

- (أ) بهدوء
- (ب) التحفيز
- (ج) التهديدات
- (د) مباشرة

8) How much did productivity increase?

- a) 5 percent
- b) 8 percent
- c) 10 percent
- d) 12 percent

(8) كم زادت الإنتاجية؟

- (أ) 5 بالمائة
- (ب) 8 بالمائة
- (ج) 10 في المائة
- (د) 12 بالمائة

- 9) Traditional performance reviews do not always give an accurate description of _____
- ا) علاقات صاحب العمل / الموظف
ب) هامش ربح الشركة
ج) توقعات صاحب العمل
د) توقعات الموظف.
- 9) مراجعات الأداء التقليدية لا تعطي دائمًا وصفًا دقيقًا لـ _____

- 10) Traditional performance reviews may have a negative impact if employees feel they are not _____.
ا) True
ب) Task-oriented
ج) Fair
د) None of the above
- 10) قد يكون لمراجعات الأداء التقليدية تأثير سلبي إذا شعر الموظفون أنهم ليسوا _____.
ا) حقيقي
ب) مهمة موجهة
ج) عدل
د) لا شيء مما بالأعلى

Module Six: Review Questions

مراجعة الوحدة السادسة

1) Who assesses competencies besides supervisors?

- a) HR
- b) Coworkers
- c) Peers
- d) CEO

1) من يقيم الكفاءات إلى جانب المشرفين؟

- أ) الموارد البشرية
- ب) زملاء عمل
- ج) الأقران
- د) المدير التنفيذي

2) Which is generally not an assessment rating?

- a) Excellent
- b) Meets expectations
- c) Minutes to hours
- d) Needs improvement

2) الذي هو عموماً ليس تصنيف التقييم؟

- أ) ممتاز
- ب) مطابق للتوقعات
- ج) من دقائق إلى ساعات
- د) يحتاج الى تحسين

3) What part of the competency assessment helps employees improve?

- a) Action plan
- b) Direction
- c) Peer reviews
- d) Goals

3) أي جزء من تقييم الكفاءة يساعد الموظفين على التحسين؟

- أ) خطة عمل
- ب) اتجاه
- ج) آراء الأقران
- د) الأهداف

4) Managers need to _____ using competency assessments?

- a) Explain
- b) Practice
- c) Reward employees
- d) Promote

4) يحتاج المديرون إلى _____ باستخدام تقييمات الكفاءة؟

- أ) يشرح
- ب) ممارسة
- ج) مكافأة الموظفين
- د) ترويج \ تطور

- 5) What will determine the final destination for each company?
- a) Goals and needs
 - b) Productivity
 - c) Profitability
 - d) Feedback and competencies

5) ما الذي سيحدد الوجهة النهائية لكل شركة؟

- أ) الأهداف والاحتياجات
- ب) إنتاجية
- ج) الربحية
- د) ردود الفعل والكفاءات

- 6) Goals and _____ must be identified for the final destination.
- a) Expectations
 - b) Talent
 - c) Competencies
 - d) Motivation

6) يجب تحديد الأهداف و _____ للوجهة النهائية.

- أ) التوقعات
- ب) الموهبة
- ج) الكفاءات
- د) التحفيز

- 7) What was the goal of the CEO?
- a) Increase high performance
 - b) Double high performance
 - c) Triple high performance
 - d) Reduce high performance

7) ماذا كان هدف الرئيس التنفيذي؟

- أ) زيادة الأداء العالي
- ب) مضاعفة الأداء العالي
- ج) ثلاثية عالية الأداء
- د) تقليل الأداء العالي

- 8) How did the competency scores improve on average?
- a) One level on average
 - b) Two levels every quarter
 - c) Three levels every quarter
 - d) Four levels annually

8) كيف تحسنت درجات الكفاءة في المتوسط؟

- أ) مستوى واحد في المتوسط
- ب) مستويين كل ربع سنة
- ج) ثلاثة مستويات كل ربع سنة
- د) أربعة مستويات سنويا

9) Competency assessments are essential to _____.

- a) Employees
- b) Performance management
- c) Employers
- d) Career advancement

9) تقييمات الكفاءة ضرورية ل _____

- أ) موظفين
- ب) ادارة الأداء
- ج) أرباب العمل
- د) التقدم الوظيفي

10) When identifying an employee's competencies, you need to _

- a) Decide if the employee is capable of the task
- b) Decide which skills are necessary for that job
- c) Ask other employees for their advice on the matter
- d) None of the above

10) عند تحديد كفاءات الموظف ، تحتاج إلى _

- أ) قرر ما إذا كان الموظف قادرًا على المهمة
- ب) حدد المهارات اللازمة لهذه الوظيفة
- ج) اطلب من الموظفين الآخرين نصيحتهم بشأن هذه المسألة
- د) لا شيء مما بالأعلى

Module Seven: Review Questions

مراجعة الوحدة السابعة

- 1) What is a method for gaining knowledge?
a) Learning
b) Observation
c) Experience
d) Experimentation

- 1) ما هي طريقة لاكتساب المعرفة؟
(أ) التعلم
(ب) الملاحظة
(ج) خبرة
(د) التجريب

- 2) Concrete experience involves _____.
a) Observation
b) Books
c) Feelings
d) Senses

- 2) تتضمن الخبرة الملموسة _____.
(أ) الملاحظة
(ب) كتب
(ج) مشاعر
(د) حواس

- 3) What is a method for transforming knowledge?
a) Reflective observation
b) Senses
c) Books
d) Concrete experience

- 3) ما هي طريقة تحويل المعرفة؟
(أ) الملاحظة العاكسة
(ب) حواس
(ج) كتب
(د) خبرة ملموسة

- 4) Knowledge is transferred
a) Feelings
b) Meaning
c) Senses
d) Experience

- 4) يتم نقل المعرفة إلى _____.
(أ) مشاعر
(ب) المعنى
(ج) حواس
(د) خبرة

- 5) What is a way to gain knowledge without direct experience? ما هي طريقة لاكتساب المعرفة دون خبرة مباشرة؟
- a) Reflective observation أ) الملاحظة العاكسة
- b) Concrete conceptualization ب) التصور الملموس
- c) Abstract conceptualization ج) المفاهيم المجردة
- d) Abstract observation د) الملاحظة المجردة

- 6) How does abstract conceptualization work? كيف يعمل التصور المجرد؟
- a) Feelings interpret أ) المشاعر تفسر
- b) Watching interprets ب) مشاهدة المترجمين
- c) Experience interprets ج) مترجم الخبرة
- d) Logic interprets د) يفسر المنطق

- 7) What is acting on knowledge gathered? ما هو العمل على المعرفة التي تم جمعها؟
- a) Reflective observation أ) الملاحظة العاكسة
- b) Active experimentation ب) التجريب النشط
- c) Active conceptualization ج) التصور النشط
- d) Direct experience د) خبرة مباشرة

- 8) Which of the following includes taking risks? ما هي مرحلة التعلم التي لم يمر بها الموظف الجديد في دراسة الحالة؟
- a) Active experimentation أ) الملاحظة العاكسة
- b) Abstract conceptualization ب) خبرة ملموسة
- c) Concrete experience ج) المفاهيم المجردة
- d) Reflective observation د) التجريب النشط

9) What stage of learning did the new hire in the Case Study, not experience?

- a) Reflective observation
- b) Concrete experience
- c) Abstract conceptualization
- d) Active experimentation

9) أي مما يلي يتضمن المخاطرة؟

- أ) التجريب النشط
- ب) المفاهيم المجردة
- ج) خبرة ملموسة
- د) الملاحظة العاكسة

10) What was the result of the training?

- a) Poor attitude
- b) Too many mistakes
- c) Poor productivity
- d) The results were positive

10) ماذا كانت نتيجة التدريب؟

- أ) موقف سيئ
- ب) الكثير من الأخطاء
- ج) ضعف الإنتاجية
- د) كانت النتائج إيجابية



Module Eight: Review Questions

مراجعة الوحدة الثامنة

- 1.) Pay Influences _____.
a) Satisfaction
b) Motivation
c) Management
d) Achievement
- 1.) تأثيرات الدفع. _____
أ) إشباع
ب) تحفيز
ج) إدارة
د) الإنجاز
- 2.) What is a not a key motivator?
a) Responsibility
b) Work conditions
c) Recognition
d) Achievement
- 2.) ما هو ليس الدافع الرئيسي؟
أ) مسؤولية
ب) ظروف العمل
ج) تعرّف
د) إنجاز
- 3.) People perform better when they _____ their company.
a) Are educated by
b) Are vested in
c) Believe in
d) Understand
- 3.) يعمل الناس بشكل أفضل عندما _____ شركتهم.
أ) يتم تعليمهم من قبل
ب) منوطة بها
ج) أمن به
د) يفهم
- 4.) What is not an internal motivation?
a) Personal time
b) Success
c) Family
d) Pay
- 4.) ما ليس الدافع الداخلي؟
أ) الوقت الشخصي
ب) النجاح
ج) الأسرة
د) الدفع

5.) What will not identify personal motivators?

- a) Age
- b) Surveys
- c) Observation
- d) Communication

5.) ما الذي لن يحدد الدوافع الشخصية؟

- أ) عمر
- ب) الدراسات الاستقصائية
- ج) ملاحظة
- د) تواصل

6.) Large organizations rely on _____ to understand what motivates individuals.

- a) Peers
- b) Customers
- c) Managers
- d) Policies

6.) تعتمد المنظمات الكبيرة على _____ لفهم ما

يحفز الأفراد.

- أ) الأقران
- ب) عملاء
- ج) المديرين
- د) سياسات

7.) What should be done if a survey indicates employees are not motivated?

- a) Hire new employees
- b) Adapt motivation techniques
- c) Provide more training
- d) Ignore the results

7.) ما الذي يجب عمله إذا أشار المسح إلى عدم تحفيز

الموظفين؟

- أ) تعيين موظفين جدد
- ب) تكيف تقنيات التحفيز
- ج) قدم المزيد من التدريب
- د) تجاهل النتائج

8.) What is not an indication of motivation?

- a) Age
- b) Meeting goals
- c) Surveys
- d) Development

8.) ما ليس مؤشرا على الدافع؟

- أ) عمر
- ب) أهداف الاجتماع
- ج) الدراسات الاستقصائية

(د) تطوير

9.) In the Case Study, the problem was with turnover and _____.

- a) Productivity
- b) Profits
- c) Sales
- d) Customer service

9.) في دراسة الحالة ، كانت المشكلة مع دوران و _____.

- (أ) إنتاجية
- (ب) أرباح
- (ج) مبيعات
- (د) خدمة الزبائن

10.) In the Case Study, how much did turnover decrease?

- a) 8 percent
- b) 10 percent
- c) 12 percent
- d) 15 percent

10.) في دراسة الحالة ، إلى أي مدى انخفض

معدل الدوران؟

- (أ) 8 بالمائة
- (ب) 10 في المئة
- (ج) 12 بالمائة
- (د) 15 بالمائة

Module Nine: Review Questions

مراجعة الوحدة التاسعة

- 1) What accomplishments should employees record?
a) Encouragement and praise
b) Praise and rewards
c) Awards and recognition
d) Recognition and encouragement
- 1) ما هي الإنجازات التي يجب على الموظفين تسجيلها؟
أ) التشجيع والثناء
ب) الثناء والمكافآت
ج) الجوائز والتكريم
د) الاعتراف والتشجيع

- 2) What details do employers need to record?
a) Praise and complaints
b) Encouragement and notes
c) Documentation and notes
d) Recognition and documentation
- 2) ما هي التفاصيل التي يحتاج أصحاب العمل لتسجيلها؟
أ) المديح والشكاوى
ب) التشجيع والملاحظات
ج) الوثائق والمذكرات
د) الاعتراف والتوثيق

- 3) _____ may see employee journal entries if the employee so chooses.
a) Investors
b) Customers
c) Peers
d) Managers
- 3) _____ قد يرى إدخالات دفتر اليومية للموظفين إذا اختار الموظف ذلك.
أ) المستثمرون
ب) العملاء
ج) الأقران
د) المديرين

- 4) _____ may see employee journal entries if the employee so chooses.
a) Investors
b) Customers
c) Peers
d) Managers
- 4) _____ قد يرى إدخالات دفتر اليومية للموظفين إذا اختار الموظف ذلك.
أ) المستثمرون
ب) العملاء

ج) الأقران
د) المديرين

- 5) Which of the following is not a way for coaches to coach employees?
- a) Threats
 - b) Praise
 - c) Correction
 - d) Encouragement

5) أي مما يلي لا يعتبر طريقة للمدربين لتدريب الموظفين؟
أ) التهديدات
ب) الحمد
ج) التصحيح
د) التشجيع

- 6) Who typically serves as a performance coach?
- a) CEOs
 - b) Customers
 - c) Managers
 - d) Peers

6) من يعمل عادة كمدرّب أداء؟
أ) المديرين التنفيذيين
ب) عملاء
ج) المديرين
د) الأقران

- 7) Where do managers consistently record their observations?
- a) Performance log
 - b) Evaluations
 - c) 360 Feedback
 - d) Journal entries

7) أين يسجل المديرون ملاحظاتهم باستمرار؟
أ) سجل الأداء
ب) التقييمات
ج) 360 ملاحظات
د) إدخالات دفتر اليومية

- 8) Which is not a way to keep track of performance?
- a) Performance log
 - b) Evaluations
 - c) 360 Feedback
 - d) Surveys

8) ما هي الطريقة التي لا تُعد وسيلة لتتبع الأداء؟
أ) سجل الأداء
ب) التقييمات
ج) 360 ملاحظات
د) الدراسات الاستقصائية

9) In the Case Study, what always suffered after reviews?

- a) Profitability
- b) Sales
- c) Productivity
- d) Labor

9) في دراسة الحالة ، ما الذي عانى دائماً بعد

المراجعات؟

أ) الربحية

ب) مبيعات

ج) إنتاجية

د) تعب

10) In the Case Study, how much did sales improve with the journals?

- a) 8 percent
- b) 20 percent
- c) 5 percent
- d) 10 percent

10) في دراسة الحالة ، ما مدى تحسن المبيعات مع

المجلات؟

أ) 8 بالمائة

ب) 20 في المئة

ج) 5 بالمائة

د) 10 في المئة



Module Ten: Review Questions

مراجعة الوحدة العاشرة

1.) Who should help develop goals?

- a) HR
- b) Management
- c) Employees
- d) Employees and management

1) من يجب أن يساعد في تطوير الأهداف؟

- أ) الموارد البشرية
- ب) إدارة
- ج) الموظفين
- د) الموظفين والإدارة

2.) Employees must have the _____ to reach their goals?

- a) Feedback
- b) Communication
- c) Tools
- d) Management

2) يجب أن يكون لدى الموظفين _____ للوصول

- إلى أهدافهم؟
- أ) استجابة
- ب) تواصل
- ج) أدوات
- د) إدارة

3.) Who is responsible for achieving desired results?

- a) Managers
- b) Employees
- c) Peers
- d) CEOs

3) من المسؤول عن تحقيق النتائج المرجوة؟

- أ) المديرين
- ب) الموظفين
- ج) الأقران
- د) المديرين التنفيذيين

4.) Who needs coaching?

- a) Someone who does not meet desired results

4) من يحتاج الى تدريب؟

- أ) شخص لا يحقق النتائج المرجوة

- | | |
|--|--------------------------------|
| b) Someone who meet desired results | (ب) شخص يحقق النتائج المرجوة |
| c) Someone who exceeds desired results | (ج) شخص يتجاوز النتائج المرجوة |
| d) Someone without desired results | (د) شخص بدون النتائج المرجوة |

- 5.) How many goals should be made priorities? (5) كم عدد الأهداف التي يجب أن تكون أولويات؟
- | | |
|-------|--------|
| a) 3 | (أ) 3 |
| b) 5 | (ب) 5 |
| c) 7 | (ج) 7 |
| d) 10 | (د) 10 |

- 6.) Goals must not _____. (6) يجب ألا تكون الأهداف _____.
a) Be specific (أ) كن دقيقا
b) Align with company values (ب) التوافق مع قيم الشركة
c) Conflict with each other (ج) الصراع مع بعضها البعض
d) Be prioritized (د) كن من الأولويات

- 7.) What will need to be established before measurements? (7) ما الذي يجب تحديده قبل القياسات؟
- | | |
|-----------------|---------------|
| a) Evaluations | (أ) التقييمات |
| b) Competencies | (ب) الكفاءات |
| c) Assessments | (ج) التقييمات |
| d) Priorities | (د) الأولويات |

- 8.) When possible, measurements should be _____. (8) عند الإمكان ، يجب أن تكون القياسات _____.
a) New (أ) جديد
b) General (ب) عام
c) Numbered (ج) مرقمة
d) Cost specific (د) تكلفة محددة

9.) Compare performance with _____. 9) قارن الأداء بـ _____.

- | | |
|-----------------|--------------|
| a) Priorities | أ) الأولويات |
| b) Measurements | ب) قياسات |
| c) Assessments | ج) التقييمات |
| d) Plans | د) الخطط |

10.) Which evaluations are more effective? 10) أي التقييمات أكثر فعالية؟

- | | |
|-------------|--------------|
| a) Monthly | أ) سنوي |
| b) Formal | ب) رسمي |
| c) Annual | ج) سنوي |
| d) Informal | د) غير رسمية |