

الخاتمة

النتائج و التوصيات

أولا : نتائج البحث : -

- من خلال الدراسة الميدانية توصل الباحث الى أهم النتائج التالية :
1. تعتمد ادارة الجامعة فى إعداد الموازنات التخطيطية على مشاركة المستويات التنظيمية المختلفة .
 2. ان مشاركة العاملين فى إعداد وتنفيذ الموازنة التخطيطية يحقق أهداف الجامعة وأهداف العاملين .
 3. المشاركة تزيد من اهتمام العاملين بتحقيق أهداف الموازنة المتمثل فى التخطيط والرقابة .
 4. ان لجنة الموازنة لها دور كبير فى وضع الموازنات التخطيطية وتحقيق الأهداف .
 5. الاستعانة بالموازنات السابقة فى إعداد الموازنات التخطيطية، والتشديد على البنود التى تحتاج الى زيادة الرقابة عليها لتفادى الانحرافات السابقة
 6. ان الحوافز المادية ليست الوسيلة الوحيدة لتحفيز العاملين بل توجد وسائل أخرى للتحفيز .
 7. عدم وجود الحوافز والمكافآت (سواء كانت نقدية ، أو عينية ، أو أدبية) يؤدى الى تغيير سلبى على سلوك العاملين ويقلل من أداءهم وكفاءتهم .
 8. وجود خطط للحوافز والمكافآت واضحة يقلل الاحتكاك بين العاملين داخل المنشأة .
 9. الحوافز والمكافآت تحقق الرضا الوظيفى للعاملين فى المنشأة .

ثانيا : توصيات البحث : -

يوصى الباحث بما يلي :

1. عمل دورات تدريبية قبل البدء فى إعداد الموازنات التخطيطية ، وتحديد أهداف الموازنة بصورة واضحة .
2. زيادة الاهتمام بلجنة الموازنة داخل المنشأة ، وان تكون اللجان الفرعية للموازنة تضم فى عضويتها كوادر مؤهل سواء من الإدارة او من الإدارة المالية .
3. الاستفادة من معلومات الموازنات السابقة ووضع طرق لمعالجة انحرافاتهما عند إعداد وتنفيذ الموازنات التخطيطية .
4. وضع خطط للحوافز والمكافآت بحيث تشجع العاملين الذين يستحقون التحفيز سواء مادي او عيني او ادبي .
5. التوصية ببحوث مستقبلية :
 - أ - كيفية معالجة الآثار السلوكية السالبة عند إعداد وتنفيذ الموازنات التخطيطية .
 - ب - طرق إعداد الموازنات التخطيطية فى مؤسسات التعليم العالى الحكومية ومؤسسات التعليم العالى الخاصة (عمل مقارنة بينهما) .
 - ج - كيفية قياس أداء مؤسسات التعليم العالى عبر الموازنات التخطيطية .

المراجع

أولا : المراجع العربية :

1. احمد محمد بسيونى هاشم ، المحاسبة الإدارية اطار نظرى و اساليب عملية ، وزارة التعليم العالى والبحث العلمى ، جامعة الموصل، لا يوجد تاريخ النشر.
2. د. احمد محمد نور و د. احمد حسين على ، مبادئ المحاسبة الإدارية ، القاهرة : الدار الجامعية ، 2003م .
3. د. احمد حسين على حسين ، المحاسبة الادارية المتقدمة ، القاهرة : الدار الجامعية ، 2003م.
4. د. احمد نور و د. احمد رجب عبد العال ، المحاسبة الإدارية مدخل كمي ، الإسكندرية : الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع ، لا يوجد تاريخ النشر
5. د. الأميرة إبراهيم عثمان و د. عبد الوهاب نصر على ، مقدمة فى المحاسبة الإدارية ، الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة ، 2003 .
6. د. بشير العلاق ، أسس الادارة الحديثة نظريات ومفاهيم ، عمان : دار اليازورى ، 1999م .
7. د. حمدى عبد اللطيف مهران ، الجوانب النظرية والتطبيقية للأساليب المحاسبية فى التخطيط والرقابة وتقييم الاداء ، الاسكندرية : دار الجامعات المصرية ، لا يوجد تاريخ
8. د. عبد الحى مرعى ، المعلومات المحاسبية وبحوث العمليات فى اتخاذ القرارات ، الاسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة ، 1993م
9. د. عبد الغفار حنفى ، السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية ، الاسكندرية : دار الجامعة الجديدة للنشر ، 2002م.
10. د. عبد المنعم عوض الله و د. عزيزة عبد الرازق ، المحاسبة الادارية فى مجالات الرقابة واتخاذ القرارات ، القاهرة : مطبعة مركز التعليم المفتوح ، 1998م .
11. عبد الوهاب نصر ، العوامل المحددة لكفاءة تقارير الآراء المحاسبية فى استنارة الدوافع السلوكية المرغوبة ، الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة ، لا يوجد تاريخ النشر.
12. د. كمال الدين الدهراوى ، مناهج البحث العلمى فى مجال المحاسبة ، الاسكندرية : دار الجامعة الجديدة للنشر ، 2002م.

13. د. كمال خليفة أبو زيد، دراسات فى المحاسبة الادارية ، الاسكندرية : الدار الجامعية للطباعة والنشر ، 1987م.
14. د.ليستري هينجر و د. سيرج ماتوتش ، المحاسبة الإدارية ،ترجمة د. احمد حامد حجاج، الرياض: دار المريخ للنشر، 1423هـ/2003م
15. د. ناصر نور الدين عبد اللطيف ، الاتجاهات الحديثة فى المحاسبة الادارية وتكنولوجيا المعلومات ، الاسكندرية :الدار الجامعية ، 2004 م .
16. يوسف محمد القبلان ، مفاهيم وتطبيقات فى السلوك الادارى ، لم يذكر البلد و لا دار النشر ، ط الثانية 1412 هـ .

ثانيا : المراجع الانجليزية :

1. Baker, John G , " Are Corporate Executies Overpaid , " Harvard Business Reviw (July – August 1977) pp . 51 – 56 .
2. Kapan and Atkinson (1989) ,Op,Cit,pp.727
3. Irwin, "R . N. Anthony. "Management Accounting :Text and Cases , 1964

ثالثا :الرسائل الجامعية :

1. بدر الدين الهادى احمد سراج الدين ، أهمية الموازنات التخطيطية فى التخطيط والرقابة على الزكاة ، رسالة ماجستير فى المحاسبة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا ، 2005م.
2. شرف الدين سليمان محمد احمد ، اثر المفاهيم السلوكية فى تحقيق هدف الموازنات التخطيطية ، رسالة ماجستير فى المحاسبة ، جامعة امدرمان الإسلامية ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، 2002 م .
3. صلاح عبد القادر احمد ، دور الموازنات فى رفع كفاءة الأداء الادارى ، رسالة ماجستير فى المحاسبة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا – كلية الدراسات التجارية ، 2002 م .

4. طارق محجوب عبد الله ، أهمية استخدام الموازنة التخطيطية كأداء رقابية ، رسالة ماجستير فى المحاسبة وتمويل ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا ، 2002م .
5. على سعيد ادريس ، الموازنة التخطيطية كوسيلة للرقابة ، رسالة ماجستير فى المحاسبة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا ، 2002م.
6. محمد عبد القادر ، الأثر السلوكى لإعداد وتطبيق الموازنات التخطيطية فى المنظمات ، رسالة ماجستير فى المحاسبة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا ، 2005م.

رابعاً : المقابلات الشخصية :-

1. مقابلة مع السيد المراقب المالى لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، الخرطوم ، رئاسة الجامعة ، يوليو 2005م ، الساعة العاشرة ص.

خامساً : دورات :

1. د. على عبد الوهاب "مقدمة فى الإدارة " ، الرياض :مركز معهد الإدارة العامة للبحوث ، 1982م .

سادساً : اخرى :

1. دليل الجامعة – جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا ، سنة 2003م
2. قانون جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، لسنة 1995 م .

الملحق

الملحق رقم (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

...../ السيد

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بدراسة اثر العامل السلوكي فى أعداد الموازنات التخطيطية بالمنظمة في القطاع العام (المنظمات التى لا تهدف إلى الربح) ، وذلك لنيل درجة الماجستير فى المحاسبة والتمويل ، ويتطلب ذلك الحصول على مجموعة من البيانات ، وعليه تم تصميم هذا الاستبيان لتحقيق هذا الغرض ، علما بان المعلومات التى يتم الحصول عليها سوف يتم استخدامها لأغراض هذا البحث فقط وسيكون موضع سرية تامة .
كما أن الوصول الى نتائج البحث يتوقف على إجابتكم على أسئلة هذا الاستبيان ، ولا يساورنا أدنى شك فى كريم تفضلكم بالإجابة على الأسئلة .

وجزاكم الله خيرا ،،،

الطالب / سهيل حسن محمد حسن
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا
ماجستير / محاسبة وتمويل

ملحوظة :- للإجابة على أسئلة الاستبيان الشخصية يرجى وضع رقم الإجابة الصحيحة في المربع الخالى .

الملحق رقم (2)

الاستبيان

أولاً: البيانات الشخصية :

1/ الحالة الاجتماعية

- (1) أعزب
(2) متزوج
(3) أخرى

2/ الجنس

- (1) ذكر
(2) انثى

3/ المستوى التعليمي

- (1) ثانوي
(2) دبلوم وسيط
(3) جامعي
(4) فوق الجامعي

4/ التخصص (الوظيفة)

- (1) محاسب
(2) مراجع
(3) أدارى

ثانياً: البيانات الأساسية :

الرقم	الأسئلة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1.	المشاركة تساعد فى وضع وإعداد الموازنات التخطيطية ، و يمكن للمشاركة ان تحقيق أهداف الموازنات من تخطيط ورقابة .					
2.	المشاركة لا تساعد فى تحقيق أهداف المنشأة وأهداف العاملين .					
3.	مشاركة المستويات التنظيمية المختلفة فى اعداد الموازنات تساعد على تنفيذ الموازنات التخطيطية بالصورة المطلوبة .					
4.	يكون الفرد أكثر اهتماما بتحقيق أهداف الموازنة التى شارك فى وضعها من الموازنة التى تفرض عليه .					
5.	المشاركة تؤدى الى البيروقراطية فى العمل داخل المنشأة.					

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	الأسئلة	
					مشاركة جميع المستويات التنظيمية تزيد من التكلفة داخل المنشأة.	6.
					لجنة الموازنة لها دور ملموس فى تحقيق أهداف المنشأة عند إعداد الموازنات .	7.
					الموازنات التخطيطية السابقة تعتبر مؤشر يمكن الاستعانة به عند إعداد الموازنات التخطيطية .	8.
					الموازنات السابقة يمكن استخدامها لقياس مدى التطور والتوسع داخل المنشأة خلال فترات زمنية.	9.
					وضع الموازنات التخطيطية بعد مقارنة الأداء الفعلى للموازنات السابقة مع تقديراتها يساعد فى تجنب انحرافات الموازنات السابقة.	10.
					يمكن استخدام الموازنات السابقة لتشديد الرقابة على بعض بنود الموازنة التي بها أوجه قصور و ضعف .	11.
					هل فى اعتقادك ان المعلومات فى الموازنات السابقة تعتبر معلومات مفيدة فى اتخاذ القرارات الضرورية .	12.
					تؤثر التكنولوجيا على كمية المعلومات المتوفرة من الموازنات .	13.
					ليس للموازنات السابقة دور فى وضع الخطط والسياسات الإستراتيجية للمنشأة.	14.
					ان الحوافز المادية ليست الوسيلة الوحيدة للتحفيز .	15.
					تقليل الحوافز والمكافآت أو عدم وجودها يؤدي الى تغيير سلبي على سلوك العاملين ويقلل من كفاءتهم.	16.
					ان مشاركة المستويات الإدارية المختلفة فى إعداد وتنفيذ الموازنات التخطيطية يعتبر فى حد ذاته نوع من أنواع الحوافز .	17.
					يرغب المديرون فى تقييم المهام والجهود التي تبذل من جانبهم والتي لا تظهرها التقارير المحاسبية فى الوقت الحاضر لأنها ستزيد من قيمتهم وبالتالي ينعكس ذلك على مكافآتهم وعوائدهم.	18.
					وجود خطط للحوافز والمكافآت واضحة داخل المنشأة يقلل من الاحتكاك بين الافراد .	19.
					تحقق الحوافز والمكافآت الرضا الوظيفى للعاملين بالمنشأة.	20.