



جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا
كلية الدراسات التجارية
قسم التكاليف والمحاسبة الإدارية



اثر المحاسبة عن الموارد البشرية على الكفاءة الانتاجية
(دراسة على عينة من المنشآت الصناعية).

**Effect of Accounting for Human Resources on
Productive Efficiency.**

"Study on a Sample of the Industrial Companies "

بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في التكاليف والمحاسبة الإدارية

إعداد الطلاب::

أحمد خليفة مالك يوسف
إبراهيم طيفور بله عوض الله
آيات محمد احمد البشير
صفاء عبدالرحمن ابراهيم حماد
نجلاء بابكر الصالح مبارك

إشراف الدكتور/
إسماعيل عثمان محمد النجيب

1440هـ / 2018م

الإهداء

جميل ان تقطف ثمارا قد اينعت وتهديها الى من ساعدك على مشارف
الوصول:

اتقدم بالإهداء الى الذي علمني وغمرني بفضلة وعطفة وحنانه واوقد
لي شمعه الامل وشق لي طريق نجاحي ، الى رمز العطاء ومن ضحى
من اجل وصولي الى هذه المرحلة ، الى الذي علمني معنى التعب
والشقاء في الوصول الى المبتغى، الى من ضحى من اجلي بالغالي
والنفيس ووفر لي سبيل التعلم ، الى الذي انتظر هذه الثمرة سنوات
طويلة، الى منبع الصبر الازلي اليك يا أبي العزيز.

اهدي ثمرة جهدي الى نبع الحنان ومصدر قوتي وملكة قلبي إلى من
يسكن حبها اعماقي، ولمن ليس لفضلها نكران والجحود وبرضاها
يرضى عني الرحمن، الى من ضحت وفتحت لي ابواب النجاح، ولمن
كان دعائها بالليل والنهار سر نجاحي، اليك يا امي الحبيبة.

الى من اتقاسم معهم الأمومة والابوة، الى من اكن لهم الحب والاحترام
، الى من كانوا ولايزالون سندا لي في الحياة، "اخوتي الأعزاء".
الى من عانو و بذلو غاية جهدهم معي لإنجاز هذا البحث، الى من
تصفو حياتي بوجودهم وتزول كل الصعاب بتعاونهم، الى من وضعوا
ايديهم بيدي وتحدينا العناء، الى من مدو لي يد العون معنويا وماديا،
الى من لا معنى لحياتي غيرهم ،الى من حرموا أنفسهم لذة الراحة
لإنجاز هذا العمل، الى من كابدوا الصعاب وكانت نتيجة جهدهم
اخراج هذا العمل .

والى كل دفعة بكلاوريوس التكاليف والمحاسبة الادارية.

الى جميع اخوالي وخالاتي واعمامي وعماتي الذين كان بدعمهم
وتحفيزهم تزيد همة ولذة النجاح.

والى كل من نساهم القلم ولم تتساهم الذاكرة، ومن هم حياة لحياتي.
كل هؤلاء اهدي لهم هذا الجهد المتواضع.
أخيرا الى الروح النقية : أسعد محمود العاقب الذي رحل ولم يكمل
معنا المشوار .

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ، فقد أنعم الله علينا بتكملة هذا البحث المتواضع وكل ذلك بفضلته وعونه .

فالشكر أولاً وأخيراً لله تعالى الذي لولاه ما تم مقصور ومن لا يشكر الناس لا يشكر الله ،،،،
ثم نتقدم بالشكر الجزيل الي هذا الصرح الشامخ جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ونخص بالشكر الخالص جميع الأساتذة في كلية الدراسات التجارية ،،،،

ثم نمد حبال شكرنا إلي أستاذنا الدكتور: اسماعيل عثمان محمد النجيب علي كل ما بذله جهداً ونصحواً إرشاداً ومتابعة في سبيل ان يتم هذا البحث وينتهي علي ما انتهى اليه ، حتي أرساه إلي بر الأمان ، فله منا كل الشكر والتقدير .

وأخيراً نشكر كل من قدم لنا يداً أو سهل مرجعاً أو ساهم بفكر أو رأي في سبيل هذا البحث أو مد يده ليعيننا للوصول إلي غايتنا .

والله المستعان ومنه التوفيق

الباحثين

المستخلص

تتناول هذا البحث اثر المحاسبة عن الموارد البشرية على الكفاءة الانتاجية في المنشآت الصناعية. تتمثل مشكلة تالبحث في عدم تحقيق الكفاءة الانتاجية لذلك يجب الاهتمام بالافراد باعتبارهم بعد رئيسي لتحقيق اهداف المنشآت ويتحقق ذلك باستخدام المحاسبة عن الموارد البشرية.تتبع اهمية البحث في مدى مساهمة المحاسبة عن الموارد البشرية في تحقيق الكفاءة الانتاجية في المنشآت الصناعية للمحافظة على قدرتها التنافسية. هدف البحث الى التعريف لمدخل المحاسبة عن الموارد البشرية واهدافها ومقوماتها ووظائفها للوقوف على تطبيق هذا المدخل وتقديم توصيات تسهم في تحقيق الكفاءة الانتاجية في المنشآت الصناعية.إتبع البحث المنهج التاريخي ،المنهج الاستنباطي،المنهج الوصفي لاختبار الفرضيات . ولتحقيق اهداف البحث تم اختبار اربع فرضيات:الفرضية الاولى: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية والعوامل الانسانية المحددة للكفاءة الانتاجية، الثانية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين قياس قيمة الموارد البشرية والعوامل الانسانية المحددة للكفاءة الانتاجية، الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية وانتاجية العاملين، الفرضية الرابعة : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين قياس قيمة الموارد البشرية وانتاجية العاملين. بعد الدراسة الميدانية والنظرية توصل الباحثون الى مجموعه من النتائج اهمها: الاهتمام بالجانب المادي والمعنوي للمورد البشري يحسن من انتاجية العاملين ، التحديد الدقيق للموارد البشرية التي تحتاج اليها المنشأة يحسن من انتاجية العاملين ،التخطيط السليم والاستخدام الامثل للموارد البشرية مما يساعد في تحسين الاداء، استقطاب واحلال ايدي عاملة ذات مهارة وكفاءة نادرة يساعد في تحسين انتاجية العاملين ،تدريب العاملين بصورة جيدة وترقيتهم الى درجات وظيفية اعلى الامر يؤدي الى تحسين انتاجية العاملين ،ترك الموارد البشرية وانفصالهم عن العمل يؤثر سلبا على انتاجية العاملين. أوصى الباحثون بأن تسعى المنشآت إلي ترقية موارد البشرية ذات الكفاءة العالية إلي درجات وظيفية أعلي الأمر الذي يؤدي إلي تحفيزهم وتحسين الأداء و الإنتاجية ، أن تعمل الإدارة علي التخطيط السليم و الإستخدام الأمثل للموارد البشرية لكونه يساعد في تحسين الأداء والإنتاجية ، أن تعمل المنشأة علي التحديد الدقيق لإحتياجاتها من الموارد البشرية، تنمية الوعي لدي المدراء بأهمية المحاسبة عن الموارد البشرية وأثرها علي الكفاءة الإنتاجية.

Abstract

This paper deals with the impact of accounting for human resources on productive efficiency in industrial establishments. The importance of research in the extent to which accounting for human resources contribute to the achievement of productive efficiency in industrial establishments to maintain their competitiveness. The importance of research on the contribution of accounting for human resources to the achievement of productive efficiency in industrial establishments. The purpose of the research is to define the approach of accounting for human resources, its objectives, its components and its functions to determine the application of this portal and make recommendations that contribute to achieving productivity productivity in industrial establishments. The research followed the historical approach, the deductive approach, the descriptive approach to the hypothesis test. The first hypothesis is that there is a statistically significant relation between the accounting characteristics of human resources and the human factors specific to productive efficiency. Second: There is a statistically significant relationship between the measurement of the value of human resources and the specific human factors of productive efficiency. A statistically significant relationship between the accounting characteristics of human resources and the productivity of workers. The fourth hypothesis: There is a statistically significant relationship between the measurement of the value of human resources and the productivity of workers. After the field and theoretical study, the researchers reached a number of results: Attention to the material and moral aspects of the human resource improves the productivity of workers, the precise identification of human resources needed by the enterprise improves the productivity of workers, the proper planning and the optimal use of human resources, which helps in improving performance, attracting and replacing the hands of skilled and efficient rare helps improve the productivity of workers, Training employees well and promoting them to higher grades leads to improved productivity of employees, leaving human resources and separating them from work, which negatively affects the productivity of workers. The researchers recommended that the enterprises strive to upgrade their human resources to high levels of functional excellence, which leads them to stimulate and improve performance and productivity, that the Department to plan the film and the optimal use of human resources to help improve performance and productivity, To develop their awareness of the importance of accounting for human resources and their impact on productive efficiency.

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
أ	البسمة
ب	الإستهلال
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	مستخلص البحث
و	Abstract
ز	فهرس الموضوعات
ط	فهرس الجداول
ل	فهرس الأشكال
ن	فهرس الملاحق
المقدمة	
1	أولاً: الإطار المنهجي
6	ثانياً : الدراسات السابقة
الفصل الأول: المحاسبة عن الموارد البشرية	
19	المبحث الأول: مفهوم وأهمية المحاسبة عن الموارد البشرية
36	المبحث الثاني: قياس تكلفة وتحديد قيمة الموارد البشرية
الفصل الثاني: الكفاءة الإنتاجية	
43	المبحث الأول: مفهوم الإنتاجية
60	المبحث الثاني : مفهوم الكفاءة والكفاءة الإنتاجية
الفصل الثالث: الدراسة الميدانية	
81	المبحث الأول: نبذة تعريفية عن المنشآت عينة الدراسة
85	المبحث الثاني: تحليل البيانات واختبار الفرضيات

الخاتمة	
119	ولاً : النتائج
120	ثانياً : التوصيات
121	المصادر والمراجع
125	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
88	(1/2/3) لتكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب العمر	(1/2/3)
89	(2/2/3) لتكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب التخصص العلمي	(2/2/3)
90	(3/2/3) لتكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي	(3/2/3)
91	(4/2/3) لتكرارات لأفراد عينة الدراسة وفق المؤهل المهني	(4/2/3)
92	(5/2/3) لتكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب التخصص الوظيفي	(5/2/3)
93	(6/2/3) لتكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	(6/2/3)
94	(7/2/3) لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الأولى.	(7/2/3)
95	(8/2/3) لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الأولى	(8/2/3)
96	(9/2/3) لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الأولى.	(9/2/3)
97	(10/2/3) لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الأولى	(10/2/3)
98	(11/2/3) لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الأولى.	(11/2/3)
99	(12/2/3) الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كأي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الفرضية الأولى	(12/2/3)
100	(13/2/4) لتوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الثانية	(13/2/3)
101	(14/2/4) لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الثانية	(14/2/3)

102	(15/2/4) لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الثانية.	(15/2/3)
103	(16/2/4) لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الثانية	(16/2/3)
104	(17/2/4) لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الثانية	(17/2/3)
105	(18/2/4) وسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كأي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الفرضية الثانية	(18/2/3)
106	(19/2/4) لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الاولى للفرضية الثالثة.	(19/2/3)
107	(20/32) لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الثالثة	(20/2/3)
108	(21/2/3) لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الثالثة.	(21/2/3)
109	(22/2/3) لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الثالثة.	(22/2/3)
110	(لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الثالثة.	(23/2/3)
111	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كأي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الفرضية الثالثة	(24/2/4)
112	لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الاولى للفرضية الرابعة.	(25/2/4)
113	لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الرابعة.	(26/2/3)

114	لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الرابعة.	(27/2/3)
115	لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الرابعة.	(28/2/3)
116	لتكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الرابعة.	(29/2/3)
117	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كأي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الفرضية الرابعة	(30/2/4)

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
5	يوضح نموذج الدراسة	(1)
37	نموذج لقياس التكلفة الاصلية للموارد البشرية	(1/2/1)
39	نموذج لقياس تكلفة احلال الموارد البشرية	(2/2/1)
41	المتغيرات المتداخلة لتحديد القيمة المتوقع تحقيقها للفرد	(3/2/1)
49	يوضح العوامل الداخلية الرئيسية للإنتاجية ي المشروع	(1/1/2)
79	يوضح محددات الكفاءة الانتاجية	(1/2/2)
88	أفراد عينة الدراسة حسب العمر	(1/2/3)
89	أفراد عينة الدراسة حسب التخصص العلمي	(2/2/3)
90	أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	(3/2/3)
92	أفراد عينة الدراسة وفق المؤهل المهني	(4/2/3)
93	لتكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب التخصص الوظيفي	(3/2/5)
94	أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	(6/2/3)
95	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الأولى	(7/2/3)
96	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الأولى	(8/2/3)
97	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الأولى	(9/2/3)
98	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الأولى	(10/2/3)
99	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الأولى	(11/2/3)
101	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الثانية	(12/2/4)
102	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الثانية	(13/2/4)
103	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الثانية	(14/2/4)

104	جابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الثانية	(15/2/4)
105	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الثانية	(16/2/4)
107	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الثالثة	(17/2/4)
108	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الثالثة	(18/2/3)
109	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الثالثة	(19/2/3)
110	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الثالثة	(20/2/3)
111	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الثالثة	(21/2/3)
113	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الرابعة	(22/2/4)
114	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الرابعة	(23/2/3)
115	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الرابعة	(24/2/3)
116	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الرابعة	(25/2/3)
117	إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الرابعة	(26/2/3)

فهرس الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
125	استمارة الإستبانة	1
132	محكمو الاستبانة	2

المقدمة

وتشتمل على الأتي :-

أولا : الإطار المنهجي .

ثانيا : الدراسات السابقة .

أولاً: الأطار المنهجي

تمهيد :

تواجه الدول المتقدمة اقتصاديا مرحلة تحول جوهرية أصبح فيها رأس المال الفكري مصدرا للخدمات أكثر من مصدرا للطاقات الإنتاجية المادية ،وقد بدأ هذا التحول بعد الحرب العالمية الثانية وكان له تأثيرا واضحا علي هيكل القوى البشرية ، حيث أدى إلى تغيير في القطاعات التي تستخدم العمالة البشرية وبالتالي أصبحت تتطلب أنواعا ومستويات من المهارات تختلف مما سبق ، منذ الستينات نشطت البحوث والتجارب في محاولة لوضع نظريه وطرق للمحاسبة عن الأصول البشرية على مستوى المنشأة وكان ذلك نتيجة طبيعة للاعتراف بالدور الكبير والهام الذي يلعبه كل الأصول البشرية على مستوى المنشأة ورأس المال البشري في الاقتصاد الآن ، وفي ظل الاقتصاد الزراعي والصناعي وحينما كانت الأهمية النسبية للعنصر البشري أقل مما هي عليه الآن وتتجه لتزايد أهمية رأس المال البشري للمنشأة الفردية وللإقتصاد ككل . ونشطت البحوث والدراسات التي تهدف على تكوين وتطوير المبادئ العلمية والنظم المحاسبية والمحاسبة الاستثمارات في البشر باعتبارهم أصولا وهذا الميدان الجديد عرف باسم المحاسبة عن الموارد البشرية .

ومن المعروف أن نجاح أي مؤسسه يعتمد على الأداء الجيد والمرضي لتلك المؤسسة لكافة المجالات وبشكل خاص في مجال الوظائف الثلاث الأساسية للمؤسسة وهي :- التسويق ، التمويل ، الإنتاج . ويمكن تقرير الإنتاج بالإنتاجية التي هي طريق لقياس فعالية استخدام المصادر من قبل الأفراد ، و المكائن ، والمنظمات والمجتمعات ، لما كانت إدارة العمليات الإنتاجية مسؤولة عن خلق السلع والخدمات لإشباع الطلب المتوقع فإنه يمكن تقويم هذه الإدارة باستخدام المعايير الطبيعية أو المادية والمعايير الاقتصادية حيث إن المعايير الطبيعية تعود إلى الكيفية التي حولت فيها المدخلات إلى مخرجات تشبع احتياجات المستهلكين وهذه العملية تعرف بالكفاءة الانتاجية ، اما المعايير الاقتصادية فإنها تقيس فعالية الإنتاج في المساهمة في تخفيض الأهداف العامة للمنظمة .

والدور الأهم للمحاسبة عن الموارد البشرية وتأثيره على بيئة الاعمال ويتم تحقيق الانتاجية من خلال دمج كل من الموارد البشرية مع الموارد المادية التي تمتلكها المنظمة لتحقيق الإستخدام الامثل لهذه الموارد مجتمعه والتي تسمى بالمدخلات علي اعتبار إن المورد البشري هو الذي يستخدمها (مواد ،

الآلات ، تكنولوجيا) وعلى مستوى أدائه وعلى مستوى كفاءته ويتوقف حسب هذا الاستخدام الذي ينتج عنه مخرجات بالكميات والمواصفات بأقل تكلفة فالعنصر البشري هو المسؤول عن تحقيق الانتاجية من خلال تعظيم المخرجات وتخفيض تكلفة المنتجات وهنا يبرز دور ادارة الموارد البشرية من خلال ما تقوم به من وظائف وممارسات تجعل المورد البشري مؤهلا مدربا محفزا لديه ولاء وانتماء للعمل وللمنظمة والتي تصبح من خلاله قادره على الاداء بإنتاجية عالية وهنا يظهر دور المحاسبة عن الموارد البشرية كمؤشر لقياس قيمة الإستثمارات في الأصول البشرية والنتائج الاقتصادية المترتبة عليها من خلال تاثيره على الافراد .

عن الهدف الرئيسي للمؤسسة هو الاستمرار والتميز وذلك يقتضي الإهتمام بالانتاجية .

مشكلة الدراسة:

إن الهدف الرئيسي للمؤسسة هو الاستمرار والتميز وذلك يقتضي الاهتمام بالانتاجية بما فيها المدخلات والمخرجات الامر الذي تهمله الكثير من المؤسسات فيؤدي إلى حدوث مشاكل تتمثل في عدم تحقيق الكفاءة الإنتاجية لذلك يجب الإهتمام بالافراد باعتبارهم بعد رئيسي لتحقيق أهداف المنشأة ويتحقق ذلك الإهتمام باستخدام المحاسبة عن الموارد البشرية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية.

تمت صياغة المشكلة في شكل تساؤل رئيسي والذي ينص على ما هو اثر المحاسبة عن الموارد البشرية على الكفاءة الإنتاجية ؟

للإجابة على التساؤل الرئيسي تمت صياغة التساؤلات الفرعية والتكنولوجية الآتية :

1/ ما هو تأثير قياس قيمة الموارد البشرية على العوامل الإنسانية المحددة للكفاءة الإنتاجية ؟

2/ ما مدى تأثير خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية على العوامل الإنسانية المحددة للكفاءة الإنتاجية ؟

3/ هل يؤثر قياس قيمة الموارد البشرية على انتاجية العاملين ؟

4/ ما مدى تأثير خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية على انتاجية العاملين ؟

أهداف الدراسة:

1/ التعرف على مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية والكفاءة الانتاجية.

2- التعرف على الأثر الناتج من قياس قيمة الموارد البشرية على العوامل الإنسانية المحددة للكفاءة الإنتاجية

3. معرفة اثر قياس قيمة الموارد البشرية على انتاجية العاملين

4 التعرف على اثر خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية على العوامل الإنسانية المحددة للكفاءة الإنتاجية

5 التعرف على اثر خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية على انتاجية العاملين.

6-التوصل إلى مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تفعل تأثير المحاسبة عن الموارد البشرية على الكفاءة الإنتاجية.

7-معرفة طرق القياس والتقييم التي يمكن أن تتبعها المنشآت في المحاسبة عن الموارد البشرية واختيار افضل طرق القياس والتقييم.

8-معرفة فيما إذا كان هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات افراد عينة الدراسة في أثر المحاسبة عن الموارد البشرية على الكفاءة الإنتاجية.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المحاسبة عن الموارد البشرية والكفاءة الانتاجية.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة خصائص الموارد عن البشرية والعوامل الانسانية المحددة للكفاءة الإنتاجية.

2. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين قياس قيمة الموارد البشرية والعوامل الانسانية المحددة للكفاءة الإنتاجية.

3. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية وانتاجية العاملين.

4. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين قياس قيمة الموارد البشرية وانتاجية العاملين.

اهمية الدراسة:

الأهمية العلمية :

تتمثل أهمية البحث العلمية في تناول احد المجالات العلمية المرتبطة والمتعلقة بمحاولة تطوير المرتكزات العلمية لتحسين الكفاءة الانتاجية والتي لاتزال محل جدل وخلاف، وبحث علمي في مجال المحاسبة عن الموارد البشرية مما يحفز لضرورة استخدام المحاسبة عن الموارد البشرية لتحسين الكفاءة الانتاجية ، وازافة للمعرفة والمكتبات السودانية .

الأهمية العملية :

تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية يساعد في تحسين الكفاءة الانتاجية و تحقيق الاهداف المتمثلة في تحسين الاداء وتحسين انتاجية العاملين ، هذا بالاضافة الى معرفة اثر المحاسبة عن الموارد البشرية على الكفاءة الإنتاجية .

منهجية الدراسة:

المنهج التاريخي: لنتبع الدراسات السابقة التي لهل علاقة بموضوع البحث.

المنهج الاستنباطي: لتحديد محاور البحث.

المنهج الوصفي: باستخدام التحليلات الاحصائية مع استنباه لتحليل الفرضيات لمعرفة اثر المحاسبة عن الموارد البشرية على الكفاءة الانتاجية.

حدود الدراسة:

زمانية : 2018 .

المكانية : عينه من المنشآت الصناعية السودانية.

مصادر جمع البيانات :

1-اولية : الإستبانة

2-مصادر ثانوية :

المراجع_الانترنت - المكتبات -الكتب_ الرسائل الجامعية -والمجلات العلمية .

هيكل البحث :

قسم البحث الى مقدمة وثلاثة فصول وخاتمة ، حيث اشتملت المقدمة على الاطار المنهجي والدراسات السابقة

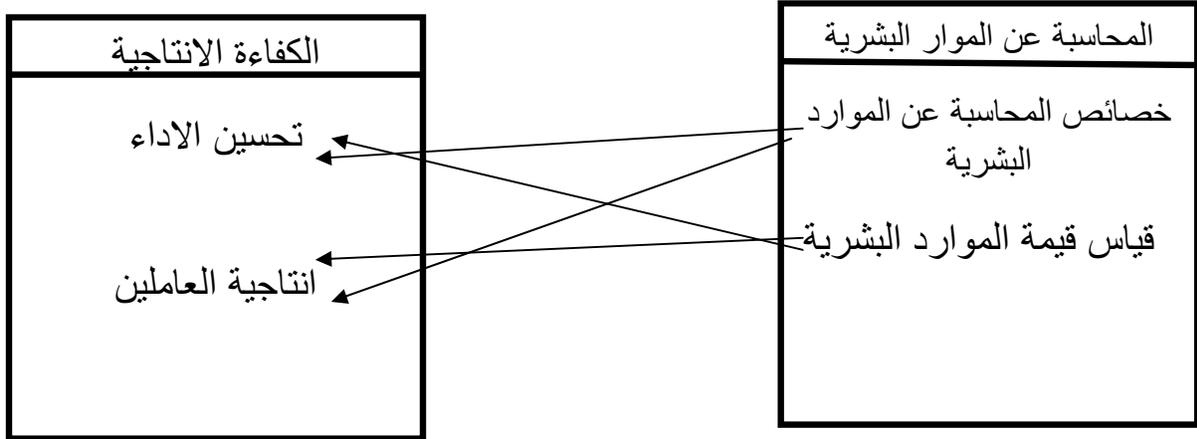
وتناول الفصل الاول: مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية وينقسم الى مبحثين، المبحث الاول: المفهوم، والنشأة والتطور، المزايا والاهداف والمقومات والفروض والمشاكل والخصائص ، المبحث الثاني : قياس تكلفة وتحديد قيمة الموارد البشرية.

الفصل الثاني: تناول الباحثون الكفاءة الانتاجية، وينقسم الى مبحثين : المبحث الاول: تناول مفهوم الانتاجية، اهمية ودور الانتاجية، عوامل تحسين الانتاجية، العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة على الانتاجية ومتطلبات ووحدات وقياس وطرق ومشاكل قياس الانتاجية.

المبحث الثاني: الكفاءة الانتاجية وتتناول مفهوم ووظائف واسس الكفاءة، واهمية ومراحل كفاءة الاداء، المفهوم والعوامل المحددة للكفاءة الانتاجية، استراتيجية وطرق وخطة تحسين الانتاجية. الفصل الثالث: تناول الدراسة الميدانية وقسم الى مبحثين المبحث الاول:نبذة تاريخية عن القطاع المنشأة عينة الدراسة، خصص المبحث الثاني: اجراءات الدراسة الميدانية لتحليل البيانات واختبار الفرضيات ، وختم البحث بخاتمة اشتملت على النتائج والتوصيات وقائمة المراجع والملاحق.

نموذج الدراسة:

شكل رقم (1) يوضح نموذج الدراسة



ثانياً : الدراسات السابقة :

دراسة : يوسف، مبارك إسحاق محمد (2006 م)¹

على الرغم من توفر مقومات نجاح مشروعات القطاع الصناعي في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية ، ظل دور القطاع الصناعي في الاقتصاد السوداني ضعيفا وإسهامه في التنمية وفي الناتج المحلي الإجمالي لا يتناسب مع إمكانيات هذا القطاع ، نسبة لضعف الكفاءة التشغيلية ، وانخفاض الإنتاج والإنتاجية ، وارتفاع تكلفة الإنتاج ، وضعف القدرة التنافسية للمنتجات ، مما دفعت الدولة إلى انتهاج سياسة الخصخصة لرفع الكفاءة الإنتاجية للمشروعات. وتمثلت الأهمية في: رفع كفاءة الأداء لمشروعات القطاع الصناعي عامة ، وقطاع السكر خاصة ، حتى تقوم بدورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ودعم الخزينة العامة بالموارد المالية، يهدف البحث إلى تقييم أداء شركة السكر السودانية ، من خلال مدخل المراجعة الإدارية للوقوف على مدى فاعلية المراجعة الإدارية في تحديد وتشخيص المشكلات التي تواجه مصانع شركة السكر السودانية ، والتي تؤدي إلى انخفاض الأداء وتدنى الإنتاجية ، مع وضع المقترحات التي من شأنها أن تؤدي إلى الارتقاء بمستوى الأداء و تقدير جميع العوامل الكامنة في الشركة ، بغرض تحديد إمكانيات الشركة الاقتصادية ، ودرجة الكفاءة التي يتم بها استغلال الموارد الاقتصادية ، والخطوات الواجب اتخاذها للتخلص من أي ضعف أو قصور يتم اكتشافه ، واستنباط مجموعة من المؤشرات يمكن الحكم بها على كفاءة الأداء على مستوى الشركة ومراكز التكلفة الرئيسية . فرضيات البحث: تقييم الأداء من خلال المراجعة الإدارية ، يؤدي إلى رفع وتحسين الكفاءة الإنتاجية للمشروعات الصناعية، يؤدي تقييم الأداء من خلال المراجعة الإدارية إلى ترشيد القرارات الإدارية وزيادة فاعلية الأنظمة الرقابية في المشروعات ، قياس الأداء من خلال مؤشر العائد على الاستثمار يؤدي إلى تقييم أداء الإدارة وفاعلية سياساتها في تحقيق أهداف المشروع ،تقييم الأداء من خلال مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المخطط يؤدي إلى اكتشاف وتشخيص الانحرافات وتحديد مصادرها لتحقيق أهداف واختبار الفروض اتبعناالدراسة المناهج الاتيه:الاستنباطي و المنهج الوصفي باستخدام أسلوب دراسة الحالة ،وقد توصل الباحث من خلالالدراسة التطبيقية والميدانية إلى النتائج التالية : أكدت الدراسة على الأهمية البالغة للمراجعة الإدارية ،في قياس وتقييم

(¹) مبارك اسحاق محمد يوسف ,دور المراجعة الادارية في رفع الكفاءه الانتاجيه لمشروعات القطاع العام ,(الخرطوم :جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا ,كلية الدراسات العليا ,رساله ماجستير في المحاسبه والتمويل ,2006)

كفاءة الأداء الإداري و رفع فاعلية السياسات الاستثمارية والتمويلية للمشروعات وتقوية نظمها الرقابية. أكدت الدراسة على أنه يمكن قياس وتقويم الأداء العام للمشروع من خلال مؤشر العائد على الاستثمار والمؤشرات المالية المساعدة ، أكدت الدراسة على أنه يمكن قياس وتقويم الأداء التشغيلي للمشروع من خلال مقارنة الأداء الفعلي بالمخطط ومن ثم تحديد مصادر الانحرافات ومحاسبة المسؤولين عنها أو مكافأتها. أوضحت الدراسة نسبة لاتساع نطاق المراجعة الإدارية وشمولها لكل المستويات الإدارية فأنة يفضل أن يقوم بها فريق يضم أعضاء من قسم المراجعة الداخلية بالمشروع والمراجعين الخارجيين المتخصصين في المجالات التي تغطيها عمليات المراجعة وذلك لتوفر الاستقلال والحيادة والاعتراف القانوني لدى المراجعين الخارجيين وتوفر الدراية والمعرفة بطبيعة مشاكل المشروع لدى إدارة المراجعة الداخلية بالمشروع. أكدت الدراسة على أن انخفاض العائد على الاستثمار للشركة، يعود إلى ضعف الكفاءة التشغيلية و ضعف الرقابة على التكاليف، وانخفاض هامش الربحية . توصيات البحث: من خلال النتائج التي توصل إليها الباحث، فأنة يوصى بالاتي: ضرورة تطبيق وتنفيذ المراجعة الإدارية في منشآت وحدات القطاع العام لرفع كفاءة الأداء وتحسين الإنتاجية وخفض التكاليف. ضرورة تولى ديوان المراجعة العامة ،تدريب وتأهيل المراجعين الإداريين من خلال التأهيل العلمي والتدريب العملي وتفويضهم بالصلاحيات اللازمة للقيام بالمراجعة الإدارية في منشآت القطاع العام . ضرورة إعادة النظر في السياسات الاستثمارية وتخفيض حجم الأصول المستثمرة وتوجيه الأموال نحو المجالات والأنشطة التي من شأنها تحسين إنتاجية وربحية الشركة . ضرورة تفعيل الرقابة على مراكز التكلفة الرئيسية وذلك من خلال تصميم نظام رقابي يشتمل على نظام محاسبي سليم يتضمن نظام محاسبة مالية ونظام تكاليف فعلية سليم ونظام تكاليف معيارية سليم يمكن من قياس وتقويم كفاءة أداء مراكز المسؤولية بصفه دوريه ،نجد ان هذه الدراسه ركزت علي المراجعه الاداريه في القطاع العام ودورها في رفع الكفاءه الانتاجيه

دراسة جيلاني محمد جيلاني(2010م)¹

(¹)جيلاني محمد جيلاني ,الخصصه واثرها علي الكفاءه الانتاجيه , (جامعه البحر الاحمر ,كلية الاقتصاد والعلوم الاداريه ,كلية الدراسات العليا ,ماجستير في اداره الاعمال 1431هـ-2010م)

هدفت الدراسة الي التعريف بمفهوم الخصصه وادبياتها وكذلك التعرف علي الجوانب الايجابيه والسلبيه لعمليه الخصصه في الموائى اضافه الي دراسه وتوصيف الاوضاع الاداريه بقسم الهندسه الميكانيكيه بهيئه الموائى البحريه وبيان مدي ملائمتها مع متطلبات تطبيق الخصصه . استخدمت الدراسة في منهجيتها كل من المنهج التاريخي لاعطاء خلفيه تاريخيه عن تطور هيئه الموائى ،وقسم الموائى وقسم الهندسه الميكانيكه والمنهج الوصفي التحليلي (منهج دراسه الحاله) اضافه الي المنهج الاحصائي الرقمي .

كما اعتمدت الدراسة في منهجيتها علي المصادر الاوليئه المتمثله في الاستبان والمقابلات الشخصيه ،والمصادر الثانويه التي تمثلت في الكتب والتقارير والنشرات والبحوث والدوريات ،ايضا تم استخدام برنامج الحزم الاحصائيه للعلوم الاجتماعيه SPSS لمعالجه البيانات وتحليلها واستخدم اختبار مربع كاي للمعالجه البيانات وتحليلها واستخدم اختبار كاي للمعالجه الاحصائيه لفرضيات الدراسة .

وتمثلت نتائج الدراسة في :بينت نتائج الدراسة ان اكثر من 60% من المبحوثين يرون ان عدم وجود هيكل وظيفي واضح المعالم هو احد اسباب للتوجه نحو سياسه الخصصه ،اوضحت ايضا ان ما نسبته 87% من المبحوثين يرون تحسن الاجور وزياده الحوافز من شأنها ان تعمل علي زياده الكفاءه الانتاجيه ،ايضا اوضحت ان ما نسبته 75% من المبحوثين يرون ان عمليه توزيع الحوافز تتسم بعدم استنادها علي اسس ومعايير واضحه ،بينت ان اهم الدوافع للانضمام للعمل بالقسم ثاني في مقدمتها الحصول علي مرتب اعلي افضل من الحصول علي درجه وظيفيه واخيرا الاستفاده من الفرص التدريبيه،ايضا وضحت ان اكثر من 41% من العاملين قد تلقوا اكثر من دوره تدريبيه في مجال عملهم ،اوضحت ايضا ان ما نسبته 70% من العاملين يرون ان ضعف برامج التدريبيه والتاهيل ادت الي تدهور مستوي الانتاجيه بالقسم ،بينت ايضا ان اكثر من 60% من المبحوثين يرون ان عدم وجود هيكل وظيفي واضح المعالم هو احد الاسباب للتوجه نحو سياسه الخصصه.

توصيات البحث : العمل علي ازاله كافه المعوقات التي تتعرض العاملين اثناء تاديه عملهم حتي يكون ذلك دافعا لارتقاء بالعمل وتطويره ،بما ان زياده الكفاءه الانتاجيه ترتبط بالاستقرار الوظيفي في النواحي الاجور والحوافز لذا توصي الدراسة بالاهتمام بحاجات العمل النفسيه ،ايجاد نظام للحوافز

يستند علي المعايير علميه وموضوعيه وربطه بتنفيذ الخطط وتحقيق اهداف القسم علي ان يتصف هذا النظام بالمرونة وفي بالمتطلبات الاساسيه للعاملين ويحقق التوافق فيما بينهم ضروره الاستعانه بمقاييس للاداء معتمده وموثوق بها لتحديد ابعاد جوده الخدمه بالقسم ،ايجاد نظام للحوافز يستند علي معايير علميه وموضوعيه وربطه بتنفيذ الخطط وتحقيق اهداف القسم علي ان يتصف هذا النظام بالمرونة وفي بالمتطلبات الاساسيه للعاملين ويحقق التوافق فيما بينهم ،بما ان زياده الكفاءه الانتاجيه ترتبط بالاستقرار الوظيفي في نواحي الاجور والحوافز لذا توصي الدراسه بالاهتمام بحاجات العامل النفسي ،العمل علي نشر ثقافه الانتماء للمؤسسه حتي يسهم ذلك في تحسين اداءها ورفع كفاءتها الفنيه والاداريه ،ضروره مشاركته العاملين بالقسم في وضع خطه القسم لاستفاده من ملاحظاتهم واراءهم ومعرفتهم التامه بالاحتياجات التي تساعد في تحقيق اهداف القسم ،مواكبه التطور الفني والتقني في المجال الهندسي مع الضروره المحافظه مع ضروره المحافظه علي الاداء وتطويره من خلال وضع خطط قصيره ومتوسطه وطويله المدي لكل الادارات بالقسم ،عمل دراسات واحصائيات في القسم لتقييم سير التطوير باستخدام الوسائل الحديثه ،المتابعه اللصيقه لاداء العاملين بالقسم ومحاولة معرفه مشاكلهم الشخصيه الخاصه بهم والمساعده في حلها لايماننا بان كميته العمل والجهد الذي يبذله العامل مرتبط برضاهه والحد من التأثيرات الخارجيه التي تحد من اداءه ،تطبيق المناهج القياسيه في العمل ونظام الجوده الشامله بجميع ادارات الاقسام ،ضروره العمل بالاهتمام ببيئه العمل وصناديق التامين الصحي حتي تلعب دورا كبيرا في تحسين الانتاجيه ،مزيد من الانضباط في المواعيد لانها مقياس لتطوير الخدمه ،وان تقدم الخدمه يتوافق تماما مع الدقه والالتزام ،مع خلق الاحساس بان القسم يفي بالتزاماته ويعتمد عليه .

دراسة منير مهدي (2011م_2012م)¹

تمثلت مشكله الدراسه في كيفية اختيار الاستراتيجية التنافسية للمؤسسة الصناعية؟ وتمت صياغة الأسئلة الفرعية: ما مدى فعالية الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة الصناعية على المنافسة داخل السوق، ما أهمية اختيار الإستراتيجية التنافسية بالنسبة للمؤسسة الصناعية، كيف يمكن تحقيق ميزة التنافسية للمؤسسة من خلال الكفاءة الإنتاجية.

(¹) منير مهدي، الكفاءة الإنتاجية ودورها في اختيار الاستراتيجية التنافسية للمؤسسة الصناعية، (جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، اقتصاد صناعي، لدرجة الماجستير، غير منشورة)

يكمُن الهدف من هذه الدراسة إلى الوصول إلى توسيع المعارف ف مجال التخصص أي الاقتصاد الصناعي، أما فيما يخص المؤسسة، فيكمُن الهدف في التعرف على مدى تطبيقها لمقاييس الكفاءة الإنتاجية وسعيها في الرفع منها، والتعرف على مدى تأثير مستوى الكفاءة الإنتاجية في اختيار الإستراتيجية التنافسية، كيف يمكن تحقيق ميزة تنافسية من خلال تحسين مستوى الكفاءة. نبعث أهمية الدراسة في ان موضوع الكفاءة الإنتاجية ذو أهمية بالغة لأنه من جهة يعتبر مؤشر يعتبر مؤشر لإداء المؤسسة الصناعية ومن جهة أخرى يمكن ان يؤثر في تنافسيتها داخل القطاع، وتحديد الاستراتيجية التنافسية المناسبة حسب الكفاءة.

اتبعت الراسة المنهج الوصفي التحليلي في عرض وتحليل ابعاد الموضوع الرئيسي اختبرت الدراسة أربع فرضيات، الفرضية الأولى: الكفاءة الإنتاجية تؤثر بشكل مباشر على اختيار الإستراتيجية التنافسية للمؤسسة الصناعية، الفرضية الثانية: ارتفاع الكفاءة الإنتاجية يعني بالضرورة تحقيق ميزة تنافسية، والفرضية الثالثة: العلاقة بين الكفاءة الإنتاجية والميزة التنافسية علاقة طردية، أما الفرضية الرابعة: تهتم الاستراتيجية التنافسية للمؤسسة ضمن البيئة الصناعية وخرجت الدراسة بالنتائج التالية: ضرورة دراسة الأداء الذي يمكن من معرفة قدرات التنافس، دراسة الإنتاجية داخل المؤسسة ضروري جدا للوقوف على تطور المؤسسة والتحكم في الإنتاج. وقد اوصت بضرورة القيام بدراسة الأداء داخل المؤسسة وذلك بشكل دوري، يجب على كل مؤسسة السعي الدائم إلى رفع كفاءتها الإنتاجية مما يمنحها قدرة تنافسية أعلى وميزات تنافسية. ركزت هذه الدراسة على دور الكفاءة الإنتاجية في اختيار الاستراتيجية التنافسية بينما تركزت الدراسة الحالية على معرفة دور محاسبة الموارد البشرية على الكفاءة الإنتاجية..

دراسة محمد، محمد الأمين أحمد (2011م)¹

تناولت الدراسة دور إستراتيجية الموارد البشرية في رفع الكفاءة الإنتاجية بالمؤسسات الإستراتيجية السودانية بالتطبيق علي سد مروي ، وهدفت الدراسة إلي التعرف على دور إستراتيجيات الموارد البشرية في تحقيق أقصى كفاية إنتاجية ممكنة بالمؤسسات الإنتاجية السودانية وذلك من خلال طرح مشكلة الدراسة المتمثلة في عدم تمكن كثير من المؤسسات الإنتاجية السودانية من تحقيق الإنتاج

(¹) محمد، محمد الأمين أحمد، دور استراتيجية الموارد البشرية في رفع الكفاءة الإنتاجية بوحده سد مروي

المطلوب بالجودة المطلوبة والتكلفة المعقولة في التواقيت المحددة بسبب عدم إتباع إستراتيجيات مناسبة في عمليات الإستقطاب والإختيار والتعيين والتدريب والتحفيز والرقابة والمتابعة. وقامت الدراسة علي ثلاثة فرضيات تناولت العلاقة الترابطية بين اهتمام ودفع الإدارة العليا لإستراتيجية الموارد البشرية ومعدلات الكفاءة الإنتاجية بالإضافة لتأثير التدريب العملي للأفراد عند صياغة إستراتيجية الموارد البشرية وضمان سلامة التنفيذ ، هذا بجانب العلاقة الترابطية بين فاعلية إستراتيجية الموارد البشرية ومعدلات نمو المؤسسة وإستخدامت الدراسة المناهج العلمية المتبعة مثل المنهج التاريخي من خلال تتبع الدراسات السابقة والمنهج الإستنباطي لتحديد حقيقة مشكلة الدراسة والمنهج الوصفي والإحصائي بإستخدام برنامج Spss و Excel لتحليل بيانات الاستبانة ورسم الجداول البيانية. وقد أظهرت نتائج الدراسة عدة نتائج أهمها الدور الكبير لإستراتيجية الموارد البشرية في رفع الكفاءة الإنتاجية بمشروع سد مروى هذا بجانب إسهام سد مروى في زيادة الناتج الكلي للكهرباء بعدد 1250 ميغاواط في الساعة الشبي الذي أدى إلي حدوث إستقرار في الإمداد الكهربائي بصورة كبيرة، بالإضافة إلي إسهامه في زيادة الدخل القومي بالإستفادة منه في القطاعين الزراعي والصناعي خصوصاً بعد كهرة المشاريع الزراعية بالولايات الشمالية، هذا بالإضافة إلي قيام عدد من مشروعات البني التحتية المصاحبة لمشروع سد مروى مثل مطار مروى ومستشفى مروى بالإضافة إلي عدد أربعة كباري علي نهر النيل. وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها الاهتمام بقضية الحوافز المادية والمعنوية للعاملين لما لها من دور واضح وكبير في زيادة الإنتاجية وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وعمل الترتيبات والمعالجات اللازمة للتأثيرات الإيجابية والبيئية الناتجة عن قيام سد مروى، هذا بالإضافة إلي ضرورة الإستفادة من إنتاج سد مروى من الكهرباء في القطاعين الزراعي والصناعي والإستفادة من خبرات وتجارب المهندسين السودانيين بسد مروى في مشروعات السدود الأخرى، ركزت هذه الدراسة علي دراسته إستراتيجيه الموارد البشريه في رفع الكفاءه الانتاجيه بينما ركزت الدراسة الحاليه علي دراستها من ناحيه محاسبه الموارد البشريه

دراسة عمر عثمان محجوب محمد (2007م)¹

(¹) * عمر عثمان محجوب محمد، اثر نظم المعلومات الاداريه في الكفاءه الانتاجيه، (الخرطوم، جامعه السودان لعلوم والتكنولوجيا، كليه الدراسات العليا، ماجستير في التكاليف والمحاسبه الاداريه، 2007)

تكمن أهمية نظم المعلومات الإدارية في أنها تمد المستويات الإدارية المختلفة بالمعلومات التي يعتمد عليها في الكفاءة الإنتاجية، جاءت هذه الدراسة لتوضيح أثر نظم المعلومات الإدارية في الكفاءة الإنتاجية. إتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي المستند على دراسة الحالة (مصنع فينا للمشروبات الغازية)، وقد تم أخذ عينة عشوائية من الموظفين وعددهم 40 موظفا وبعد إخضاعها للدراسة والتحليل توصل الباحث إلى النتائج والتوصيات التالية: ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها: يوجد نقص في تخصص الحاسوب مما يؤكد على عدم الإهتمام بنظم المعلومات الإدارية. إن إتخاذ القرار يتم بصورة وأساليب تقليدية من قبل المديرين، وأوضحت الدراسة أن الكفاءة الإنتاجية تؤدي إلى خلق ميزة تنافسية للمنتج في السوق، من خلال رضا المستهلك وتخفيض الأسعار. التوصيات زيادة توظيف الكادر الفني المتخصص وتدريب وتأهيل الكادر الموجود لما يتطلبه العمل. ضرورة إتباع الأساليب الحديثة في إتخاذ القرارات. رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية إلى أعلى مستوياتها لضمان تحقيق الميزة التنافسية، للمنتج.

دراسة مآذن عبد العزيز عبد الحميد (2004)¹

تناولت مشكلة الدراسة أثر تطوير الموارد البشرية الصحية علي الجودة الشاملة في المستشفيات الاردنية، اهتمام المستشفيات الخاصة بعناصر تنمية الموارد البشرية، درجات الاختلاف بين المؤسسات الإنتاجية والمؤسسات الصحية في تحقيق ابعاد الجودة الشاملة، حيث هدفت مشكلة الدراسة الى التعرف بأهم النظريات والمساهمات الفكرية التي تتعلق بأثر تطوير الموارد البشرية على الجودة الشاملة، تقديم تصور منهجي عن واقع دور الموارد البشرية الصحية في تحقيق رضا المستهلك الداخلي وتحقيق الجودة الشاملة، بيان اثر تطوير الموارد البشرية الصحية ي تعزيز الوضع التنافسي للمؤسسات الصحية من ناحية استراتيجية، التعرف على المشكلات التي تحول دون تطوير المؤسسات الصحية وتأثيرها على الجودة الشاملة، وتكمن أهمية الدراسة في محاولتها للكشف عن مدى قدرة برامج التطوير والتدريب في تحقيق الجودة الشاملة، بالإضافة الى تحليل موقف تطبيق إدارة الجودة الشاملة في اهم جانب من الجوانب المؤثرة وهو الجانب البشري، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية حيث استخدمت استمارة الاستبانة، اختبرت

(¹) مآذن عبد العزيز عبد الحميد، أثر تطوير الموارد البشرية الصحية في تحقيق لجودة الشاملة (دراسة ميدانية تحليلية تطبيقية على المستشفيات الخاصة الاردنية) الخرطوم: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

الدراسة الفرضيات: الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التركيز على متغيرات تطوير الموارد البشرية الصحية مع متغير ومستوى التحسين المستمر، الثانية: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر تطوير الموارد البشرية وتحقيق الجودة الشاملة في المؤسسات الصحية ، حيث توصلت الدراسة الى ان المستشفيات الخاصة الأردنية تهتم بعناصر تنمية الموارد البشرية، ان معظم القوة العاملة الصحية قوة مدربة وناضجة فكريا ومهنيا وتهتم بمتغيرات التدريب والتطوير والجودة الشاملة، واوصت الدراسة بتعزيز اليات التطوير الوظيفي والتدريب في المستشفيات الأردنية ، التدريب على وسائل الجودة الشاملة ، تركز الدراسة هذه على تناول مفهوم الجودة الشاملة والتطرق الى المساهمات الفكرية لتطبيق الجودة الشاملة في القطاع الصحي بينما تركز الدراسة الحالية محاسبة الموارد البشرية باعتبارها متغير يمكن ان يحدث اثر على الكفاءة الإنتاجية.

دراسة اوشيك عبد الله ادم(2009)¹

تمثلت مشكلة الدراسة ي مدى الاهتمام بقياس وتحديد الموارد البشرية في المنشآت الربحية والتي تعتبر شركة زين واحدة منها وذلك من خلال الإجراءات المحاسبية التي تقوم بتطبيق المبادئ المحاسبية في كافة الأنشطة لاسيما في عملية الرسملة واطفاء تكاليف الأصول البشرية، حيث تهدف الدراسة الى التعرف على المفاهيم المختلفة للأصول البشرية وخصائصها وطرق قياسها وتقييمها ، الوقوف على الأصول البشرية ذات الاستخدام الاوسع والتي تتميز بالتكاليف العالية في شركات الاتصالات مما يتطلب إجراءات التوزيع العادل لتلك النفقات والتكاليف على فترات الاستخدام المتوقعة ، استخدم الباحث المنهج الاستنباطي في تحديد أنماط المشكلة والمنهج التاريخي في تتبع الدراسات السابقة والوصفي التحليلي ، اختبرت الدراسة عدة رضيات منها: الأولى: الموارد البشرية في شركات الاتصالات تعتبر اصولا يجب قياسها واهلاكها ، الثانية: للأصول البشرية فترات إنتاجية وخدمية محدودة بموجب عقود العمل المبرمة بين الطرفين ، الثالثة: تكاليف الحصول على الموارد البشرية يتم رسملتها، في شركات الاتصالات ،وبعد اختار هذه الرضيات تم التوصل للنتائج الاتية: الموارد البشرية تعتبر اصولا يجب رسملتها وقياسها ي شركات الاتصالات واهلاكها، ن

(¹) اوشيك عبد الله ادم، دور محاسبة الموارد البشرية في قياس وتقييم الأصول البشرية في شركات الاتصالات، (جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية لراسات التجارية، رسالة ماجستير، غير منشوره 2009)

عملية تدريب وتنمية مهارات العنصر البشري داخل المنشأة يؤدي الى زيادة قيمة الرد الحالية والمستقبلية بالنسبة للمنشأة، اختلاف الطرق والإجراءات والمعايير المتبعة في اعداد القوائم المالية في المنشآت يؤثر على مصداقيتها، واوصت الدراسة ب: يجب الاهتمام بالموارد البشرية في شركات الاتصالات وتدريبها مما يساعد في تجويد الأداء ، يجب اظهار قيمة الموارد البشرية في القوائم المالية بشكل منفرد ضمن البنود الأخرى، يجب توحيد الطرق والإجراءات المتبعة في اعداد القوائم المالية في المنشآت حتى تضمن مصداقيتها ، ركزت هذه الدراسة على تقييم وقياس الأصول البشرية بينما تركز الدراسة الحالية على الكفاءة الإنتاجية.

دراسة وسام رمضان الشنطي (2014-2016)¹

تركز جوهر مشكلة الدراسة في دور محاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء المالي للشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين، وتتمثل أهمية البحث في تناول موضوعا مهما من خلال الاهتمام بالعنصر البشري في كل الوحدات الاقتصادية على اختلاف أنواعها واحجامها ومن هنا يتوجب الاعتناء بالموارد البشرية بالطرق المثلى في توظيف و استثمار مهارات تلك الموارد، مناقشة طرق و أساليب قياس الموارد البشرية، و محاولات تطوير تلك الأسس لتحديد قيمتها؛ لأنها أصبحت في عصر يعتمد على ابداع العقل البشري (حيث ما لا تستطيع قياسه؛ لن تستطيع إدارته)،المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية هي معلومات ملائمة مفيدة لاتخاذ مجموعة من القرارات التخطيطية ، حيث هدفت الدراسة الى: بيان دور المحاسبة عن الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء المالي للشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين، تحديد أثر الإفصاح الطوعي عن الموارد البشرية في المزيد من المصداقية و الثقة في التقارير المالية عند مستوى دلالة،،، 05.0 α ، بيان تأثير الاختلاف و التباين في كمية و جودة الإفصاح الطوعي له على كفاءة الأداء المالي، بين الشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين، توضيح اثر وجود معوقات تحد و تمنع من مدى قدرة الشركات على تعزيز كمية و جودة الإفصاح الطوعي فيما يتعلق بالمحاسبة عن الموارد البشرية لدى الشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين، واختبرت الدراسة الفرضيات :و تتكون من أربع فرضيات رئيسة: الفرضية الأولى : يوجد دور مهم لمحاسبة الموارد

(¹) وسام رمضان الشنطي، دور محاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء المالي، (جامعة الازهر، كلية الدراسات الاقتصادية والعلوم والادارية، رسالة ماجستير غير منشورة)

البشرية في رفع كفاءة الأداء المالي للشركات المساهمة العامة الفلسطينية المدرجة في بورصة فلسطين. الفرضية الثانية: يعكس الإفصاح الطوعي عن الموارد البشرية المزيد من المصادقية و الثقة في التقارير المالية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 05.0$. الفرضية الثالثة: يوجد تأثير إيجابي في كمية و جودة الإفصاح الطوعي للمحاسبة عن الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء المالي للشركات المساهمة العامة الفلسطينية الفرضية الرابعة: يوجد معوقات تحد أو تمنع من مدى قدرة الشركات على تعزيز كمية و جودة الإفصاح الطوعي فيما يتعلق بالمحاسبة عن الموارد البشرية لدى الشركات المساهمة العامة الفلسطينية. و لتحقيق غرض هذه الدراسة فقد اتبعت المنهج الوصفي التحليلي، و قد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أظهرت الدراسة خلال السنوات الأربعة تطورا في زيادة قيمة المورد البشري في القطاعات الخمس، و قد بلغت نسبة متوسط التغير في تطور قيمة المورد البشري (6.33% - 8.7%). في المئة حيث بلغت أعلى نسبة في قطاع البنوك، و أقلها في قطاع التأمين، كما كشفت الدراسة على تحسن في كفاءة الأداء المالي، حيث أظهرت أن أكثر المؤشرات شهدت تحسنا خلال الأعوام (2011-2014) هو مؤشر القيمة السوقية المضافة يليه في الترتيب كل من مؤشرات السيولة و النشاط و مؤشر القيمة الاقتصادية، و أن مؤشر الربحية أقل المؤشرات التي شهدت تحسنا خلال السنوات الأربع السابقة، و قدمت الدراسة عدة توصيات أهمها التأكيد على أهمية الموارد البشرية على مستوى الوحدات الاقتصادية المختلفة، و على مستوى الاقتصاد القومي ككل، و تقترح الدراسة بتفصيل الإفصاح الطوعي عن الموارد البشرية في تقارير منفصلة، و ذلك من أجل تسهيل إجراء المقارنات لقياس التغير في قيمة الموارد البشرية بهدف اتخاذ القرارات الملائمة ، و تركز هذه الدراسة على كفاءة الأداء المالي بينما تركز الدراسة لحالية على الكفاءة الإنتاجية.

دراسه عثمان محمد الامين (2005م)¹

تمثلت مشكلة الدراسة في صعوبة قياس قيمة الموارد البشرية و الافصاح عنها في القوائم المالية، اثر الموارد البشرية في اظهار المركز المالي للمنشآت ، بالرغم من ان المنشآت اليوم تنفق اموالا

¹ عثمان الامين محمد ، هلال يوسف صالح ، القياس والافصاح في المحاسبه عن الموارد البشريه في المنشآت الخدميه - الخرطوم:جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا ,كلية الدراسات التجاريه , 2005 - ص93 :ايضا :28 سم :رساله ماجستير)

طائفة في سبيل استقطاب وتعيين وتدريب العاملين الا انها لا تهتم بالموارد البشرية كاصول .هدفت هذه الدراسة الي اظهار المحاسبة عن الموارد البشرية واختيار المنهج المحاسبي المناسب لها ومعرفة طرق القياس والتقييم المختلفة للمحاسبة عن الموارد البشرية وكيفية الافصاح عنها في القوائم المالية .نبعت اهمية الدراسة من قصور القياس المحاسبي التقليدي عن التعبير عن الموارد البشرية للمنشأة ،الدور المتزايد للموارد البشرية في المنشآت الحديثة ،وخاصة الخدمية ،لما تتميز به طبيعة العمل في هذه المنشآت من اعتمادها علي كفاءة وقدرة موارد البشرية ،وما يترتب علي ذلك من اهتمام تلك المنشآت في معرفة القيمة الكمية لمواردها البشرية ، رغبة الاطراف الخارجية ومستخدمي التقارير المالية في معرفة رضا ومعنويات العاملين في المنشأة الخدمية .اتبعت الدراسة المنهج الاستقرائي المعتمد علي المصادر الميدانية من خلال استمارة استبيانات لعينة الدراسة والمنهج الاستنباطي المعتمد علي الكتب والمراجع والدوريات والرسائل العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة .اختبرت الدراسة ثلاثة فرضيات ،الفرضية الاولي: في ان عدم وضوح ادوات التطبيق العملي لمحاسبة الموارد البشرية ،اما الفرضية الثانية: هي ان معظم المنشآت تنفق مبالغ ضخمة في الاستثمار في الموارد البشرية الا انها لا تهتم بقياس وتقييم هذا الاستثمار في محاسبة الموارد البشرية ،اما الفرضية الثالثة :هي ان اهمال استخدام محاسبة الموارد البشرية والتقارير عن ادائها اقتصادي يؤدي الي عدم الافصاح عن حقيقة الموقف المالي ونتائج الاعمال .من اهم نتائج الدراسة التي تم التوصل اليها ات مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة في المحاسبة ،وان الطريقة المتبعة في قياس التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية في عينة الدراسة هي اعتبارها نفقات ايرادية تظهر في قائمة الدول ،وان التطبيق العملي لمحاسبة الموارد البشرية غير واضح من اهم توصيات الدراسة ضرورة اصدار معيار من قبل الهيئات والجهات والمنظمات المهنية يتعلق بالقياس والافصاح عن الموارد البشرية ،وان تعتمد المنشآت الخدمية علي نظام لمحاسبة الموارد البشرية ،وان تعتمد ادارة الموارد البشرية في المنشآت المختلفة عند تنفيذ سياساتها علي البيانات والمعلومات التي تقدمها محاسبة الموارد البشرية ،ركزت هذه الدراسة علي القياس والافصاح في المحاسبة عن الموارد البشرية في المنشآت الخدمية بينما تركز الدراسة الحالية علي الكفاءة الانتاجية .

دراسة عادل محمد البطانه (2013 م)¹

تمثلت مشكله الدراسه في عدم وجود بحوث التي لم تتناول في دور المعلومات المحاسبيه والموارد البشريه في نظام المعلومات المحاسبيه في الشركات الاردنيه ،هدفت هذه الدراسه الي تحديد مفهوم المعلومات المحاسبيه المتعلقه بالموارد البشريه ونظم المعلومات المحاسبيه دراسه العلاقه بين سريه وموثوقيه نظم المعلومات المحاسبيه والموارد البشريه لتحسين وتشغيل الاداء دراسه قدره المعلومات المحاسبيه للموارد البشريه لتحسين خدمه العملاء .نبعت اهميه الدراسه من الحاجه الي التعرف علي نظم المعلومات المحاسبيه للموارد البشريه ونظم المعلومات المحاسبيه باعتبارها اعظم تطور في مجال الاعمال .تبعته الدراسه كل من المنهج الاحصائي انتشرت الدراسه والفرضيات ،الفرضيه الاولى :هنالك علاقه ذات دلالة احصائيه بين المعلومات المحاسبيه والموارد البشريه وتطوير نظام المعلومات المحاسبيه ،الفرضيه الثانيه: هنالك علاقه ذات دلالة احصائيه بين القدره علي توفير التكاليف من خلال نظم المعلومات المحاسبيه ونظم المعلومات المحاسبيه للموارد البشريه ،الفرضيه الثالثه:هنالك علاقه ذات دلالة احصائيه بين القدره علي تحسين خدمات العملاء من خلال نظام المعلومات المحاسبيه ونظام المعلومات المحاسبيه الموارد البشريه ،الفرضيه الرابعه :هنالك علاقه ذات دلالة احصائيه بين القدره علي تحسين الاداء التشغيلي للشركات من خلال نظم المعلومات المحاسبيه ونظم المعلومات المحاسبيه للموارد البشريه .من اهم نتائج الدراسه :ان التحليل الاحصائي للمعلومات المحاسبيه للموارد البشريه كان لها تاثير ايجابي علي نظام المعلومات المحاسبي وان معلومات محاسبه الموارد البشريه لها علاقه ذات دلالة احصائيه مع نظام المعلومات المحاسبي نفسه وتطويره ،وخفض التكاليف في جانب نظام المعلومات المحاسبي ،وجانب تحسين الاداء التشغيلي للشركات واخيرا مع خدمه العملاء .من اهم توصيات الدراسه :اجراء المزيد من الدراسات المتعلقه بالاطار المفاهيمي بكل من معلومات محاسبه الموارد البشريه ونظام المعلومات المحاسبي واثرها علي بعضها البعض ،متابعه اخر المستجدات في معلومات محاسبه الموارد البشريه من اجل الاستفادة من الخدمات المقدمه من خلال استخدام معلومات محاسبه الموارد البشريه للشركات

¹ د.عادل محمد القطاونه ,دور معلومات محاسبه الموارد البشريه علي نظام المعلومات المحاسبي , (الاردن :جامعه الزيتونه ,قسم المحاسبه ,ص ب 11733-130, عمان –الاردن)

وركزت هذه الدراسة علي نظام المعلومات المحاسبي بينما تركز الدراسة الحاليه علي الكفاءه
الانتاجيه .

الفصل الاول

المحاسبة عن الموارد البشرية

تناول الباحثون في هذا الفصل :

المبحث الاول : مفهوم وأهمية المحاسبة عن الموارد البشرية.

المبحث الثاني: قياس تكلفة وتحديد قيمة الموارد البشرية.

المبحث الاول

مفهوم وأهمية المحاسبة عن الموارد البشرية

أولاً : تعريف الموارد البشرية :

تعرف الموارد البشرية للمنشأة بأنها " تعني مجموعة الأفراد الذين يشكلون التنظيم البشري للمنشأة الموجودين فيها والمتوقع بقائهم فيها بما يحملونه من طاقات ومهارات ومعارف تؤدي إلى انتفاع المنشأة بخدمات هؤلاء الأفراد ".⁽¹⁾

كما تعرف بانها: " زيادة قدرة جميع أفراد المجتمع للمساهمة بكفاءة في الحياة والعمل بغرض مساندة العمل ، وأن الوسائل التي تؤدي إلى تنمية الموارد البشرية هي التعليم والتدريب والصحة".

كما تعرف " الموارد البشرية بلا شك أهم الموارد التي تمتلكها المؤسسة باعتبار أن العنصر البشري المؤهل يمثل مورداً نادراً ليس من السهولة الحصول عليه أو الاحتفاظ به أو تنميته بسرعة.

وأن العنصر البشري هو الوسيلة والهدف في آن واحد فإذا كان هذا المورد البشري مؤهلاً جيداً ثم استغلال الموارد الأخرى بشكل أفضل وتحققت النتائج المرجوة والتي ستعكس على الموارد البشرية بأشكال مختلفة بالمنظمة .⁽²⁾

وهناك تعريف آخر " هي طاقة ذهنية وقدرة فكرية ومصدر للمعلومات والاقتراحات والابتكارات وعنصر فاعل وقادر على المشاركة الايجابية بالفكر والرأي ".

كما تعرف " بأنها تلك الجموع من الأفراد المؤهلين ذوي المهارات والقدرات المناسبة لأنواع معينة من الأعمال والراغبين في أداء تلك الأعمال بحماس و اقتناع ".⁽³⁾

من خلال التعريفات استعراض التعريفات السابقة يلخص الباحثون إلى تعريف الموارد البشرية بأنها :-

_مجموعة أفراد المجتمع والمنظمة الذين يمثلون نشاط المنظمة الموجودين فيها والمتعاملين معها وما يحملونه من إمكانيات والتي تؤدي للمشاركة الإيجابية بالفكر والرأي وانتفاع المنشأة وتحقيق أهدافها

(1) د ، السيد محمد عبد الغفار ، دراسات في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، القاهرة : درا النهضة العربية دت ، ص 15

(2) علي السلمي ، إدارة الموارد البشرية ، القاهرة ، دار غريب للنشر ، 1997 م ص 34

(3) . محمد موسى ، المحاسبة في الموارد البشرية ، مجلة التنمية الصناعية ، القاهرة ، العدد 22 ، أبريل 1975 ، ص 105

_ هي من أهم الموارد داخل المنشأة وتحمل طاقات ذهنية وفكرية عالية تساعد المنشأة في ترميتها وتعمل بكفاءة لتغطية كافة احتياجات المنشأة من تحقيق أهداف وغيرها .

_ مجموعة الأفراد بأنواعهم ، العاملين بالمنظمة الذين يقومون بجميع الأنشطة وذلك ليقودوا المنظمة في السعي وراء تحقيق رسالتها ويكون ذلك بعد ترميتهم وتطويرهم بما لديهم ليجعلوا لها حيز كبير في البيئة التنافسية .

_ مجموعة من الأفراد يقدمون خدمات معينة للمنشأة ، وتقوم المنشأة بالاستفادة من هذه الخدمات في تحقيق أهدافها .

بناءً على الاستنتاج أعلاه يعرف الباحثون أن الموارد البشرية بأنها :-

"مجموعة الأفراد الداخليين والخارجيين الذين يشكلون التنظيم البشري للمنشأة ويقومون بتقديم خدمات ونشاطات بكفاءة وفاعلية والتي يجب أن تكون مزودة بمهارات معينة والتي تعمل متعاونة لتغطية كافة احتياجات المنشأة وتحقيق أهدافها .

ثانياً : أهمية الموارد البشرية :

قال تعالى : ﴿إِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَأِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴾ سورة البقرة الآية (30) ، فالخلافة تعني تعمير الأرض بنشر الخير والسلام فيها ، والعمل على إظهار عظمة الخالق وقدرته عن طريق الانتقال بما خلق الله .

تتمثل أهمية الموارد البشرية في الآتي : (1)

. العنصر الإنساني هو أهم أنواع الأصول في أي منشأة وخاصة في المجتمعات المتقدمة حيث أن المفكر والمنفذ في أي هم البشر الذين يتولون الإدارة

-العنصر الإنساني يستطيع أن يعمل في أقل الإمكانيات وأن يبني وينمي نفسه لذلك فإن المنشأة مهما عظمك إمكانياتها المادة لا تستطيع أن تحقق أهدافها بدون العنصر البشري بيب . العنصر البشري يعمل على زيادة الجودة ، وذلك من خلال تحقيق اعلي درجة من جودة الأداء من خلال

(1) هشام حسبو،الاتجاهات الحديثة في التحليل المالي ، جامعة عين شمس :القاهرة ، 1980، ص 9 .

وجود الأشخاص الخبراء في المجالات التي يعملون بها ضمن الاختصاصات المختلفة وهنا تبرز أهمية الموارد البشرية في دفع عجلة الإنتاج ذات الجودة العالية إلى الأمام .

- تكمن أهمية الموارد البشرية على الصعيد المادي فيما تحققه من زيادة الهامش الربحي للمؤسسات من خلال زيادة كمية الإنتاج أو البيع ، وما ينعكس على زيادة العائد الذي تحصل عليه المؤسسات من عمليات النمو في الأسواق التي تعمل ضمنها بفضل وجود الكوادر المميزة التي تصل بالمنظمات إلى ذلك .

- العنصر البشري يعمل على تحقيق الأهداف عن طريق ما تقدمه الموارد البشرية من منجزات تدعم

الأهداف الإستراتيجية من خلال أداء المهام الوظيفية على الوجه الأمثل .⁽¹⁾

- الدور الكبير الذي تساهم فيه الموارد البشرية في النهوض المؤسسي والحضاري على مستوى المجتمعات من خلال الإسهام في النهضة الإنسانية ، وما تحدثه العقول المفكرة على مستوى الحياة في شتى المجالات .⁽²⁾

ويرى الباحثون أن أهمية الموارد البشرية تتمثل في :-

" أنها المحرك والمكون الأساسي أي الديناميكية المنجزة لكافة العمليات التشغيلية التي تساعد في تحويل المدخلات إلى مخرجات في سبيل تحقيق أهداف المنشأة . "

ثالثاً : مفهوم المحاسبه عن الموارد البشريه :-

هنالك عدة مفاهيم للمحاسبه عن الموارد البشرية يذكر منها:

-عرفت جميعه المحاسبه الاميريكيه (AAA)بانها عمليه قياس وتحديد الموارد البشريه وادّاد الوحدات الاداريه المعنيه بالمعلومات (1)، وعرفها "Flameouts" ايضاً "هي الحاسبه عن الافراد كمورد تنظيميه وهي تتضمن التكاليف المتحققه من قبل المنظمه في استقطاب وتعين واختيار وتدريب وتنميه الموارد البشريه للمنظمه (2)، وعرفها "Liker" علي انها ذلك النوع من اصول المشروع المتمثل في ولاء جمهور المستهلكين وحمله الاسهم وعلي ولاء الموردين ،بالاضافه الي سمعه المشروع في المجتمع المالي وكذلك سمعته في البيئه التي توجد بها مصانعه ومكاتبه (3)،ايضا

⁽¹⁾ Weziwezi.com
⁽²⁾ مرجع سابق Weziwezi.com

عرفت علي انها اسلوب لتحديد وقياس وتوصيل وتوصيل المعلومات الخاصه بالموارد البشريه للاطراف المعنيه داخل وخارج المشروع بهدف رفع كفاءه العاملين واداره المشروع وتحسين نوعيه القرارات الخاصه بالمشروع (4)، كما عرفت ايضا علي انها توفير معلومات عن الافراد والجماعات داخل المنشاه لمتخذي القرارات سواء داخل المنشأه او خارجها (5)، ايضا عرفت علي انها المحاسبه التي تهتم بقياس القيمه الاقتصاديه للموارد البشريه من خلال مختلف العمليات الحسابيه المتعلقه بتقييم تكلفه المورد البشري واثرها علي الاداء الكلي للمؤسسه في وسط بيئه الاعمال التي تنشأ فيها (6).

*من خلال ما ورد سابقا يستنتج الباحثون من التعريفات السابقه التعريفات التاليه :-

1-قياس واعداد التقارير وتوفير المعلومات عن الافراد والجماعات للمنشأه وتوصيل هذه المعلومات للجهات المسؤوله .

2- فرع من فروع المحاسبه الذي يعرف بالمحاسبه عن الموارد البشريه التي تختص بتحديد وقياس وتوفير المعلومات الخاصه بالموارد البشريه للاطراف المعنيه داخل وخارج المشروع وعلي رأسهم متخذي القرارات .

3-هي احدي وسائل القياس المحاسبى والتي تهتم بقياس قيمه الموارد البشريه من تكاليف استقطاب وتدريب وتعيين وايصال

النتائج الي متخذي القرارات سواء داخل المنشأه او خارجها .

4-هي التي تقوم بقياس قيمه الموارد البشريه واعداد التقارير عن الديناميكات البشريه في المنظمه وايصال المعلومات الي الجهات المعنيه .

5-هي التي تقوم بقياس اداء العنصر البشري وتقييم تكاليفه وتوفير المعلومات للاداره عن الاداء الكلي للمورد البشري داخل المنشأه

*يستنتج الباحثون من خلال التعريفات السابقه علي انها :

"ذلك المنهج الجديد الذي يقوم بقياس القيمه الاقتصاديه للافراد وتكاليفهم من تعيين واختيار واستقطاب وتدريب وتميمه وذلك بهدف رفع كفاءه العاملين الذين بدورهم يقومون برفع كفاءه المشروع وهو الهدف الذي تسعى اليه كل المنشآت ."

الدوافع الي نشاه المحاسبه عن الموارد البشرية :

“Impetus for development of Human Resource Accounting “

-نشطت البحوث والتجارب في محاوله لوضع نظريه وطرق للمحاسبه عن الاصول البشريه علي مستوي المنشاه وكان ذلك نتيجه طبيعه للاعتراف بالدور الكبير الهام الذي يلعبه كل من الاصول البشريه ورأس المال البشري في الاقتصاد الآن .(1)

-وفي ظل الاقتصاد الزراعي والصناعي وحينما كانت الاهميه النسبيه للنصر اقل مما هي عليها الان فان النظريات المحاسبية وطرق المحاسبه واساليبها لم تكن تعترف بالبشر ،ولا بالاستثمار في البشر باعتبارها اصولا ولكن بالرغم من ذلك ونتيجه لتزايد اهميه رأس المال البشري للمنشاه الفرديه ،وللاقتصاد ككل نشطت البحوث والدراسات التي تهدف الي تكوين وتطوير المبادئ العلميه والنظم المحاسبية للمحاسبه عن الاستثمارات في البشر باعتبارهم اصولا وهذا الميزان الجديد عرف باسم المحاسبه عن الموارد البشريه(2) Human Resource Accounting

-وقد نشأت المحاسبه عن الموارد البشريه ايضا وبشكل متوازي نتيجه لتطور احد مدارس علم اداره الافراد والتي تسمى "مدرسه الموارد البشريه " Human Recourse Accounting والتي تفترض ان البشر في المنشأه"

هم موارد تنظيميه ذات قيمه وبالتالي يجب ان تدار علي هذا الاساس ،كما نلاحظ ان الباحثين النظريين في هذا المجال اداره الافراد مثل اوديون ،والباحثين في مجال سيكلوجيا التنظيم مثل ليكرت ،تعاملو مع البشر باعتبارهم موارد تنظيميه ذات قيمه .

-ويمكن القول بان جذور المحاسبه عن الموارد البشريه ترجع الي الفتره ما بين 1967 ويدايه السبعينات .

رابعاً :نشأه وتطور المحاسبه عن الموارد البشريه :-

مرت المحاسبه عن الموارد البشريه بالعديد من مراحل التطور المتميزه وتمثلت هذه المراحل في:

1-المرحله الاولي ما بين 1960-1966م

¹ محمد عصام الدين زايد ،اريك فلاهمولز، المحاسبية عن الموارد البشرية ، دا الرميخ للنشر ، (الرياض : المملكة العربية السعودية ، 1992م) ، ص 3

² محمد عصام الدين زايد ،اريك فلاهمولز، مرجع سابق ،ص 3

تميزت هذه المرحلة بانها فنره وضع المفاهيم الاساسيه للمحاسبه عن الموارد البشريه باستخدام النظريات والمبادئ المتعلقة بهذا الموضوع في العلوم الاجتماعيه الاخرى ولعل المصادر البحثيه الرئيسيه لذلك كانت فكره راس المال البشري في النظرية الاقتصاديه وكذلك بحوث سيكولوجيه التنظيم والتي تهتم بفاعليه القيادة والاهميه النسبيه للموارد البشريه .

2-المرحلة الثانيه (1966-1971م)

فهي فتره البحوث الاكاديميه الخاصه بايجاد وتقييم فعاليه نماذج قياس تكلفه الموارد البشريه سواء التكلفة التاريخيه او تكلفه الاحلال وكذلك نماذج قياس قيمه الموارد البشريه سواء (نقديه او غير نقديه)،وفي هذه مرحله شهدت دراسات عديده مثل : دراسه روجر هيرماسون دراسه رينسيس ليكرت ويليام ،بايل حيث كانت دراسه حول قياس القيمه التاريخيه لتكلفه الموارد البشريه في هذه مرحله تم تطبيق هذا النظام في شركه باري .⁽¹⁾

3-المرحلة الثالثه (1971-1976):

شهدت هذه المراحل تطور في المحاسبه عن الموارد البشريه ،حيث نشرت العديد من الدراسات الاكاديميه في العالم العربي واستراليا واليابان ويلاحظ انه تم تطبيق العديد من الابحاث في العديد من الابحاث في العديد من المنشآت مثل شركه ،شركه ليستروين وشركاه وقد اشتملت البحوث الاكاديميه في هذه مرحله ايضا علي اثر المعلومات التي تقدمها المحاسبه عن الموارد البشريه علي اتخاذ القرارات الاداريه التي يقوم بها اعضاء الاداره التنفيذيه والاداره العليا وكذلك القرارات التي يتخذها المستثمرين من حمله الاسهم واتسمت هذه مرحله باستمرار البحوث لتطوير المفاهيم والنماذج المستخدمه في قياس الموارد البشريه والمحاسبه عنها سواء من ناحيه التكلفة او من ناحيه القيمه ،كما تميزت هذه مرحله بنشر عدد كبير من البحوث النظرية والتطبيقية بجانب انعقاد عدده حلقات دراسيه وبحثه حول هذا الموضوع .

المرحلة الرابعه (1976-1980م) :

شهدت هذه المرحلة تناقضا في الاهتمام بهذا الفرع سواء من جانب الاكاديمين او من جانب التطبيقين ويرجع ذلكالي عدده اسباب منها ان الجزء الاكبر من البحوث الاوليه في هذا الميدان والتي

¹ . (1) محمد عصام الدين زايد ,ايريك فلاهمولز,مرجع سابق ص ص 7-11.

تعتبر اقل صعوبه قد تمت في المراحل السابقه وان الاجز اء الباقيه اكثر صعوبه وتتطلب عددا غير قليل من الباحثين ذوي الكفاءه العاليه للقيام بها كما يتطلب ايضا تعاون عدد كبير من المؤسسات والشركات التي تقبل ان يتم تطبيق هذه البحوث في داخلها ومن خلالها ، ونتيجة لان عدد الباحثين النادرين علي القيام بهذه البحوث من حيث المهارات او الخبرات او المؤهلات عددهم بالطبع قليل فان عدد البحوث التي ظهرت في هذه الفتره كان قليل بالضروره ومما ادي الي عدم اقبال المؤسسات والشركات علي التطبيق والجدير بالذكر ان التكاليف تطبيق هذه النظم تزايدت والعائد المتوقع منها كان في نظر العديد منها غير مؤكد وربما غير ذا فائده كبيره فقد كانت نظرتهم الي المحاسبه عن الموارد البشريه بانها فكره جيده وحسنه ولكنها لم تكتمل بعد ولكن بالرغم ذلك ظهرت اتجاهات هامه في نهايه تلك الفتره غيرت من تلك النظره في السنوات القليله التاليه .⁽¹⁾

5-المرحله الخامسه 1980- حتي الان :

وهي المرحله الحاليه لتتطور حيث شهدت هذه المرحله في بدايتها بحث جديد للاهتمام بكلا من النظرية والتطبيق للمحاسبه عن الموارد البشريه في عدد لا باس من المنشآت واولي هذه البحوثات هو البحث الذي قام به مكتب البحوث التابع للتجربه الاميريكيه فقد قام بالاتفاق علي بحث عن جدوي تطبيق نظام للمحاسبه عن الموارد البشريه بالنسبه للافراد القوات البحريه وكان هذا البحث اهم واكبر بحث تم انجازه في مؤسسه ضخمة سواء في القطاع الحكومي او قطاع الاعمال في هذه المرحله حدثت ايضا امور من شأنها زياده الاهتمام بالمحاسبه عن الموارد البشريه اولها تزايد الاهتمام في الولايات المتحده لموضوع زياده الانتاجيه وتركز هذا الاهتمام علي دور العنصر البشري في زياده الانتاجيه ، ادت ايضا الي زياده المنافسه ومن هذه الدراسات كانت :

-قامت احدي الشركات الاميريكيه للمستحضرات الطبيه بمحاولة لتقييم الاصول البشريه لتقدير العائد منها سنويا الي الاستثمارات في هذه الاصول .⁽²⁾

خامساً :وظائف المحاسبه عن الموارد البشريه* :

لها ثلاث وظائف من وجهه نظر المتخصصين في الموارد البشريه وهي :

¹ . محمد عصام الدين زايد ,ايريك فلاهمولز,مرجع سابق ص ص 7-11.

² . محمد عصام الدين زايد ,ايريك فلاهمولز,مرجع سابق ص ص 7-11.

- 1- انها توفر الاطار الذي يساعد علي اتخاذ القرارات الخاصه بالموارد البشريه .
- 2- انها تقدم المعلومات الكميه الرقمية لتكلفه والقيمه الخاصه بالموارد البشريه
- 3- فهي تحفز الاداره علي الاخذ في الاعتبار مفهوم راس المال البشري عند اتخاذ قرارات متعلقه بالموارد البشريه

***من خلال ما سبق يستنتج الباحثون ان أهم وظائف المحاسبه عن الموارد البشريه :**

- 1- تحديد وقياس قيمه المعلومات الختصه بالموارد البشريه للاطراف المعنيه داخل وخارج المشروع
- 2- قياس القيمه الاقتصايه للموارد البشريه من خلال مختلف العمليات الحسابيه المتعلقه بتقييم تكلفه المورد البشري
- 3- استقطاب وتعين وتدريب واختيار وتنميه الموارد البشريه للمنظمه . (1)

سادساً: اهداف المحاسبه عن الموارد البشريه :

إن طبيعته محاسبه الموارد البشريه تعمل علي توفير المعلومات عن الاصل البشري بعد عمليه القياس والتحديد ،وفيما يلي اهداف المحاسبه عن الموارد البشريه :

- 1- جمع كافه النفقات التي تم او يتوقع انفاقها في المستقبل علي الموارد البشريه يرد من لحظه الاعلان ،التوظيف ،تكاليف استئجارها من الوحدات الاقتصايه ،اي تعمل علي تقديم بيانات عن قيمه الموارد البشريه .

2- تحديد عناصر الموارد البشريه

3- قياس عناصر الموارد البشريه وتحديد التكاليف الايراديه والرأسماليه

4- التخطيط السليم للقوى العامله لمواجهه الأعباء الحاليه والمتوقعه

5- تقدير الأستثمارات التي توجهها المنظمه في بناء تنظيمها الأنساني

6- تحديد افضل المجالات لأستفاده من الأصول البشريه عن طريق قياس :

أ.العائد من استخدام هذه الأصول

2. محمد عصام الدين زايد , ايريك فلاهمولز, مرجع سابق ص 7-11

3.

ب. تقدير التكاليف الحقيقيه للأعمال ممايساعد علي اتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط واستخدام ورقابه الموارد البشريه

7- تسهم في تحقيق هدف اشمل هو كفاءه استخدام القوي العامله المتاحه

8- هدف القياس :ويقصد به قياس النواحي المتعلقة بالموارد البشريه وتشمل :

-قياس قيمه الموارد البشريه بالمشروع.

-قياس تكلفه اعداد وتجهيز الموارد البشريه مثل تكاليف التعيين والتدريب.

-قياس تكلفه استخدام الموارد البشريه من مرتبات واجور -قياس الكفاءه الانتاجيه لاصول البشريه.

-قياس ربحيه استخدام الاصول البشريه.

-قياس معدل العائد علي الاستثمار البشري.(¹)

9- هدف التقرير :يقصد بذلك التقرير عن بيانات الموارد البشريه في القوائم الماليه والتقارير

المحاسبية واطهار البيانات التي تم التوصل اليها خلال تحقيق هدف القياس ويشمل :

-تسجيل بيانات الموارد البشريه في مختلف البطاقات والسجلات المحاسبية.

-تلخيص بيانات الموارد البشريه المتعلقة باستخدام الاساليب المحاسبية المعروفة في تلخيص

البيانات .

-عرض النتائج التي يتم التوصل اليها في القوائم الماليه.

-دراسه المشاكل الخاصه بالموارد البشريه مثل ارتفاع معدل اوراق العمل او ظاهره الغياب واعداد

تقارير كميه عنها .

10- هدف ترشيد القرارات :ويقصد به تقديم بيانات ذات فائده لمساعدته الاداره في اتخاذ القرار المناسب

حيث يهدف هذا الاسلوب الي تقديم معلومات الي اداره المشروع او المستثمرين وذلك لترشيد القرارات

التي يتعين علي هذه الجهات اتخاذها وتتعلق هذه القرارات بالعنصر البشري ومن اهم اغراض ترشيد

القرارات المتعلقة بالموارد البشريه الأتي :

-دراسه البدائل المتاحه لأستغلال الموارد البشريه ومسانده الأداره في اختيار البديل المناسب وذلك

لتحقيق الاستغلال الامثل للعنصر البشري

¹ . جمال احمد الدوري ,نظام معلومات محاسبه الموارد البشريه ,(عمان , دار المريخ للنشر ص ص 10-12

-ترشيد القرارات الخاصه باستخدام الموارد البشريه وهي قرارات تتعلق بالنقل والترفيه والاستقاله وهكذا الي اخر القرارات ذات الصله

-ترشيد قرارات تقييم اداء العاملين

-ترشيد قرارات المستثمرين او الراغبين بالاستثمار باعطائهم صورهم واقعيه عن حقيقه موارد المشروع بما فيها الموارد البشريه من خلال التقرير عن هذه الموارد في القوائم الماليه

-تقدير التكاليف الحقيقه لأعمال ممايساعد علي اتخاذ القرارات الملائمه (الماليه، الانتاجيه، الانسانيه)

-عدم تحميل حسابات النتيجه بكافه المصروفات المرتبطه بالموارد البشريه التي تستنفذ خلال الفتره الماليه مما يترتب عليه زياده الارباح

-الرقابه علي استخدام الموارد البشريه .⁽¹⁾

-المساعده في اعداد الموازنه التخطيطيه لتكاليف الحصول علي الموارد وتنميتها

-قياس معدل راس المال البشري بالنسبه الي راس المال غير بشري لتحديد كثافه العمل في الشركه وتهدف الي وضع نظام تخطيط القوى العامله والاستخدام الامثل لها مثل وضع مكافاه.⁽²⁾

سابعاً :خصائص محاسبة الموارد البشرية :

توجد عدة خصائص للمحاسبة عن الموارد البشرية يذكر منها: ⁽³⁾

- انها نوع من انواع المحاسبة يعني فقط بالجانب البشري داخل المؤسسة اي ان من مميزاتها انها تهتم فقط بكل مايخص العمال داخل المؤسسة.
- لها طابع مادي وطابع غير مادي حيث انه من المعروف ان المحاسبة مالية كانت او تحليلية او غيرها،تهتم بالجانب المادي فقط اما محاسبة الموارد البشرية لاتفصل الجانب المادي للعامل عن الجانب المعنوي له .
- تسمح للادارة من خلال توفر معلومات ومعطيات بالتخطيط السليم لمواجهة الاعباء المتوقعة للعمال داخل المؤسسة.

1. جمال احمد الدوري، مرجع سابق ص ص 10-12

2. جمال احمد الدوري، مرجع سابق ص ص 10-12

3. محمد عبد الوهاب السعيد، ياسين عامر، محاسبة الموارد البشرية، دارالمريخ للنشر، 1984، ص 19

- القدرة على التحديد الدقيق للاستثمارات البشرية التي تحتاج اليها المؤسسة لبناء تنظيماتها الانسانية وبناء هيكل العمالة
 - تتميز ايضا بقدرتها على تحديد طرق وكيفية الاستفادة وتيسير العنصر البشري داخل المؤسسة.
 - القدرة على تحديد التكلفة الحقيقية للعنصر البشري وبالتالي تسمح بالمفاضلة وقياس العائد ومقارنته بالتكلفة من خلال الخصائص السابقة .
 - تساعد محاسبة الموارد البشرية على حسن استخدام قواها العاملة ، واتخاذ القرارات الملائمة بشأن توظيفهم وتوجه جهودهم.
- نجد ان محاسبة الموارد البشرية على اعتبار انها تعنى بنوع خاص من الاصول فانها تهتم بالجانب المادي والجانب الغير مادي للعنصر البشري.
- ومنها يرى الباحثون من اهم خصائص محاسبة الموارد البشرية :
- " انها الفرع الوحيد من فروع علم المحاسبة الذي يهتم باحتياجات الموارد البشرية وشؤون العاملين في كافة المجالات في المنشأة "

ثامناً :فروض محاسبة الموارد البشرية:

تقوم محاسبة الموارد البشريه على عدة فروض وهي:

الفرض الاول: (1)

يعتبر العنصر البشري موردا هاما من موارد المنظمة ان لم يكن اهمها جميعا فكما تستفيد الادارة من العناصر المادية والتقنية والاموال والمعدات والخامات والطرق والاساليب فانها ايضا تجني فوائد جمة من العاملين ، حيث ان هؤلاء قادرون علي المساهمة في تحقيق اهداف المنظمة وتقديم خدمات متنوعة ،حالية ومستقبلية ،وذات قيمة اقتصادية معينة

الفرض الثاني:(2)

¹ هشام حسبو ،الاتجاهات الحديثة في التحليل المالي جامعة جامعة عين شمس القاهرة 1980 ص 9
² عبدالرسول الهادي عبدالرسول ،مرجع سبق ذكره،ص25

يمكن تطبيق مفهوم الاصول على العنصر البشري ويعرف الاقتصاديون الاصل بانه شي او قيمة يمتلكها شخص او جهة معينة او هو عنصر الانتاج الذي يقدم منفعة او خدمات معينة ويعرف المحاسبون الاصل بانه مورد اقتصادي يعطي منفعة مستقبلية ويمكن قياسه نقديا بطريقة موضوعية، ولغرض محاسبة الموارد البشرية يقول هيرمانسون "وهو من اوائل المؤلفين الذين كتبوا في هذا الموضوع اذ يرجع مؤلفة الى سنة 1964" بتعريف الاصول بانها موارد نادرة يتم الحصول عليها عن طريق معاملات جارية او ماضية، وقادرة على منفعة او خدمات اقتصادية في المستقبل . وتشمل المعاملات اي عملية او صفقات او ظروف يترتب عليها تغيير في وضع الاصول كتعيين عدد من الموظفين مثلا او تدريب بعضهم او انها خدمات البعض الاخر وبناء على هذا يزعم المحاسبون انه يمكن تطبيق مفهوم الاصول على العنصر البشري حيث انه يعطي المنظمة منافع اقتصادية ويمكن تقدير قيمته.

الفرض الثالث: (1)

ان استخدام الاصول الانسانية يتضمن تكلفة اقتصادية تتحملها المنظمة في مقابل ذلك تحصل المنظمة من هذه الاصول على عدة خدمات ومنافع تسهم في تحقيق درجة من الفعالية حيث ان هذه الخدمات والمنافع الاقتصادية بطبعها فان من الممكن قياسها ووضعها في صورة نقدية تظهر في الحسابات الختامية حتى وان حدثت تغييرات في الاصول الانسانية وكذلك العمل او الحالة للتقاعد مثلا فان الكشف المحاسبية تستطيع اظهار في تكاليف الاحلال.

الفرض الرابع: (2)

ان قيمة الاصول الانسانية تتأثر بالنمط القيادي للادارة اي ان الطريقة التي تتبعها الادارة في التعامل مع العاملين تؤثر على قيمة العنصر البشري ارتفاعا وانخفاضا او ثباتا مثلا تتوقف انتاجية العاملين ومدى مطابقتها بالمعايير الموضوعية كما ونوعا وتكاليفا على حسن اختيار الاشخاص للاعمال التي تلائمهم ،من حيث القدرات والمهارات من ناحية والرغبات والميول من ناحية اخرى .

الفرض الخامس: (3)

1. علي محمد عبدالوهاب ،سعيد يس عامر مرجع سبق ذكره ،ص 22 .
2. نوال بن عمارة ،صدقي مسعود، مرجع سبق ذكره ص4
3. علي محمد عبد الوهاب سعيد يس عامر ،مرجع سبق ذكره ،ص23-26

هناك حاجة لمحاسبة الموارد البشرية، حيث ان الادارة تحتاج الى معلومات دقيقة وكافية وموقوتة عن العنصر البشري حتى تستطيع اتخاذ القرارات الملائمة بشأن انتقاء الافراد وتنميتهم وصيانتهم وتوجيه مجهوداتهم،

وحيث ان محاسبة الموارد البشرية توفر المعلومات المطلوبة عن تكلفة العنصر البشري وقيمتها فانها تساعد الادارة على بناء قراراتها على تحليل واقعي للتكاليف والعائد واقساط الاستهلاك .

تاسعاً: المشاكل المحاسبية المتعلقة بالموارد البشرية

في حال ما تم اتخاذ قرار بإظهار قيمة الموارد البشرية ضمن القوائم المالية المنشورة، حينها ستواجه المحاسب خمسة مشاكل تتمثل في الآتي: (1)

- 1- ماهي التكاليف الواجب رسملتها كأصول؟
- 2- كيف يمكن استنفاد أو اهلاك هذه التكلفة ؟
- 3- ماهي الظروف التي تدعو الى استبعاد أو شطب هذه الأصول؟
- 4- كيف يمكن عرض هذه البيانات ضمن القوائم المالية المنشورة؟
- 5- كيف يمكن تجنب احتمال استخدام الادارة للمحاسبة عن الموارد البشرية كوسيلة للتلاعب في رقم صافي الربح؟

1- رسملة الموارد البشرية: المعيار الرئيس للفرقة بين الأصل والمصرف هو الخدمات المتوقعة من النفقة فيالمستقبل، فالتكلفة يجب أن تعالج كمصرف في الفترة التي تتحقق فيها منافعها، ومن ثم فإذا كانت منافع التكلفةتتعلق أو تفيد عدة سنوات فأنها يجب أن تعالج كأصل، حيث إن قيمة المورد البشري تمثل كافة المصاريف والنفقات التي تعتبر جزءا من تكلفة المورد البشري مثل مصاريف الإعلان للحصول على الموارد البشرية، مصاريف التدريب والدورات، وغيرها .

والمرتبطة بالمدة الإنتاجية للعنصر البشري والتي يمثلها العقد المبرم للعنصر البشري(الشركة)،وبالتالي يمكن الإفصاح عن الموارد البشرية حسب طبيعة النفقة أو المصرف حيث يوجد هناك تكاليف إيرادية جارية وهي التي تتعلق بصيانة الموارد كالأجور ونفقات العلاج الطبي،

¹ . وسام رمضان الشنطي، مرجع سابق،ص56_58

وزيادة الكفاءة الإنتاجية، إضافة إلى استبدال القوى العاملة، فيتم الإفصاح عن الموارد البشرية كتكاليف إيرادية جارية ضمن قائمة الدخل والتكاليف الإيرادية ضمن قائمة المركز المالي.

2. استنفاد الأصول البشرية:

متى ما تم رسملة الأصول البشرية واعتبرت أصلاً فإن المشكلة التالية هي قياس النسبة من قيمة الأصل التي سوف تستهلك خلال الفترة المحاسبية، الهدف الرئيس من استنفاد الأصول البشرية هي مقابلة ما يستهلك من خدمات هذا الأصل بالعوائد التي تم الحصول عليها منه، وهذه العملية في المحاسبة التقليدية تسمى "مقابلة الإيرادات بالمصروفات (مبدأ المقابلة)، وبالنسبة للأصول البشرية فإن المقصود هو استنفاد قيمة الأصل خلال الفترة المتوقعة لخدمات هذا الأصل التي يجب تقديرها. مما لا شك فيه إن بعض الأصول البشرية لها خدمة تعادل فترة بقاء الشخص في خدمة المنشأة، بينما الأخرى قد تكون مدة خدماتها تعادل مدة بقاء الفرد في وظيفة معينة في المنشأة، ومجموعة ثالثة تعادل مدة بقاء التكنولوجيا التي يجيدونها، بمعنى إذا صدرت تكنولوجيا جديدة لا يعرفونها فإن قيمتهم كأصل بشري تستنفد بالكامل.

3- استبعاد الأصول البشرية:

بالرغم من أن الاستنفاد هو الطريقة الأساسية لتحويل تكاليف الأصول البشرية إلى مصروف، فإنه قد توجد بعض الظروف التي تؤدي إلى تسوية وتعديل قيمة هذه الأصول، ومن الأمثلة على ذلك هو استبعاد أو شطب قيمة أصول بشرية نتيجة دوران العمل أو التغيير في تقديرات العمر الإنتاجي للأصل البشري، ويحدث دوران العمل إما اختيارياً، أو بالاستغناء، أو بالفصل وغير ذلك، وفي أي من هذه الحالات فإن قيمة الرصيد غير المستنفد للأصل البشري تعامل كأنها خسارة في الفترة التي حدثت فيها، وفي حالة حدوث أي تغيير مادي يؤثر على العمر الإنتاجي المتوقع للأصل فإنه يجب تسوية "تعديل" قيمته، وتستخدم في هذه الحالة نفس الطريقة المتبعة في تسوية قيمة الأصول الأخرى.

4- عرض بيانات الموارد البشرية في القوائم المالية:

من أهم المشاكل التي تواجه عملية عرض الأصول البشرية في القوائم المالية هي احتمالات دوران العمل، فالأفراد ليسوا مملوكين للمنشأة، وبالرغم من أن بعض المنشآت تلزم العاملين فيها بعقود تقيد

حركتهم، مثل النوادي الرياضية حيث يصبح من حق تلك المنشآت شراء أو بيع أو مبادلة عقود الأفراد، ومع ذلك فلا زال الأفراد لديهم حرية نسبية في ترك المنشأة بدون موافقتها في معظم الحالات، ومن ثم فما زالت هناك حالة من عدم التأكد حول المدى الزمني للاستفادة من الخدمات المستقبلية للبشر.

على ضوء ما ذكر فإن السؤال المحاسبي الذي يثار الآن هو: كيف يمكن أخذ درجة عدم التأكد عند عرض معلومات الموارد البشرية في القوائم المالية المنشورة؟ هذه المشكلة يمكن حلها عن طريق تكوين مخصص بتكلفة معدل الدوران المتوقع في مقابل إجمالي الاستثمار في الأصول البشرية.

5-التلاعب في المكاسب:

تعتبر النقطة الأخيرة والخاصة بمشاكل عرض البيانات الخاصة بالأصول البشرية ضمن القوائم المالية المنشورة هي مشكلة احتمالات اتخاذ المحاسبة عن الموارد البشرية كذريعة للإدارة للتلاعب في المكاسب والتأثير على رقم صافي الدخل، فهناك من المحاسبين من يعتقد بضرورة تحويل الأصول غير الملموسة مثل الموارد البشرية إلى مصروف في فترة حدوثها بغض النظر عن المنافع المستقبلية المتوقعة منها، وذلك نظر الزيادة حالات عدم التأكد حول إمكانية تحقيق هذه المنافع المستقبلية وأن رسملتها ليس إلا نوعاً من التلاعب في الأرباح وهناك بعض الصحافي هذا الرأي ولكن التعميم غير صحيح، فإن قرار رسملة الاستثمار في الأصول البشرية يعتمد على درجة عدم التأكد لكل حالة على حدة ففي بعض الظروف قد لا يكون مفيداً رسملة بعض تكاليف الموارد البشرية نظراً لأن المنافع المستقبلية المتوقعة منها غير كبيرة، ولكن هذه الحالات تعتبر حالات استثنائية و لا يمكن اعتبارها قاعدة عامة⁽¹⁾.

إحدى عشر: صعوبات و تحديات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية:

من أجل تحديد أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فلا بد من معرفة الصعوبات التي سيتم مواجهتها عند تطبيقها، و يمكن تحديد أهم هذه الصعوبات بما يلي: ⁽²⁾

¹. وسام رمضان الشنطي، مرجع سابق، ص

². www. Http. html. asset-human-2/06/2010/com. almohasb1 من مدونة موقع المحاسب الأول 2010

❖ أن تطبيق نظام محاسبي جديد يتضمن الإفصاح عن الموارد البشرية سيصطدم بالنظام المحاسبي التقليدي المعتمد، و الذي لديه قبول عام؛ حيث من الصعب القبول بمعالجة الأصول البشرية كما تعالج الأصول فبالنظام التقليدي .

❖ إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يتطلب تطوير نسب لاستنفاد الأصول البشرية، حيث تخفض قيمة الاستنفاد السنوي للأصول البشرية من قيمة الأرباح كما هو الحال في اندثار الأصول المادية، لكن استنفاد قيمة الموارد البشرية يواجه صعوبة باختلاف نسبة استنفاد الأفراد، كما أنه من الصعب تقدير فترة استنفاد الموارد البشرية، وأيضاً الصعوبة في معالجة شطب الأصول البشرية لدى انتهاء السنوات التقديرية للاستفادة منها .

❖ أن العديد من إجراءات محاسبة الموارد البشرية لا تلاقي قبولا تاما ، فمثلا أن لكل من منهج القيمة، و منهجا لتكلفة في تقييم الموارد البشرية لهما انتقادات بعدم الموضوعية، و رغم أن منهج القيمة لاقى قبولا واسعا خلال الفترة الماضية .

❖ أن عملية قياس قيمة الأفراد وفقا لمحاسبة الموارد البشرية يفترض بقاء الأفراد في الشركة، و وضع مسار يحدد التطور الوظيفي للأفراد مع مراعاة سياسات التقاعد، واحتمالية مغادرة العمل في أي وقت، وتطبيق ذلك الواقع العملي يكون صعب.

❖ أن الأصول المادية يمكن أن تمتلك، وتستخدم من قبل الشركة بالطريقة التي ترغب بها، ولكن الأفراد لا يمكن امتلاكهم بل استخدامهم والاستفادة منهم، كما أن الأصول المادية يمكن أن تقدر لها قيمة بيعيه في نهاية العمر الإنتاجي، في حين لا يمكن ذلك للموارد البشرية، وقد يتطلب الأمر أن تصرف للأفراد تعويضات أو مكافأة نهاية الخدمة، كما أن الأصول المادية تقل قيمتها الدفترية بمرور الزمن بفعل الاندثار، في حين أن الأفراد قد تزداد قيمتهم بمرور الوقت بتطور خبرتهم.

المبحث الثاني

قياس تكلفة وتحديد قيمة الموارد البشرية

اولا: طرق قياس تكلفة الموارد البشرية :-

هنالك العديد من المفاهيم والطرق لقياس تكلفة الاصول البشرية ، وتتمثل هذه الطرق في الآتي :-

1/ طريقة التكلفة التاريخية: (H Cost Of Human Resources) :-

يقصد بها التكاليف الفعلية التي انفقت في سبيل الحصول علي الموارد البشرية كاستدعاء واختيار و توظيف و تدريب العاملين ، واعتبارها نفقات رأسمالية يستفاد منها لعدة فترات مما يتعيّن اهلاكها علي العمر الانتاجي لتلك الاصول البشرية لتحديد نصيب كل فترة منها وفي حالة تصفية الاصل او

الاستغناء عن العاملين قبل انتهاء تقييم الانتاجية ويعتبر الرصيد المتبقي خسارة. (1)

-ويتم قياس التكلفة التاريخية (الاصلية) للموارد البشرية لابد من تبويبها الي عنصرين هما:

¹ . اسامة علي عبدالخالق ، تنمية وتطوير الموارد البشرية واستراتيجيات البقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية الجديدة ، (مجله العمل العربية ، العدد 60 ، 1995) ، ص 35 .

1) تكلفة الحصول علي العاملين :-

وتبين التضحية التي يجب ان تتحملها المؤسسة في سبيل الحصول علي من يشغل مركزاً معيناً ، وهذه التكاليف قد تكون مباشرة او غير مباشرة وتتكون من العناصر الآتية :-

أ. تكلفة الاستقطاب: وهي تكلفة اجتذاب اعضاء جدد للمؤسسة ، وتتمثل في تكلفة الاعلانات واتعاب هيئة التوظيف وتكلفة السفر والمصاريف الاخرى .

أ.ii. تكلفة الاختيار : وتحمل المؤسسة هذه التكلفة من غير تحديد من يجب ان تمنح الوظيفة كتكاليف المقابلات والاختيارات .

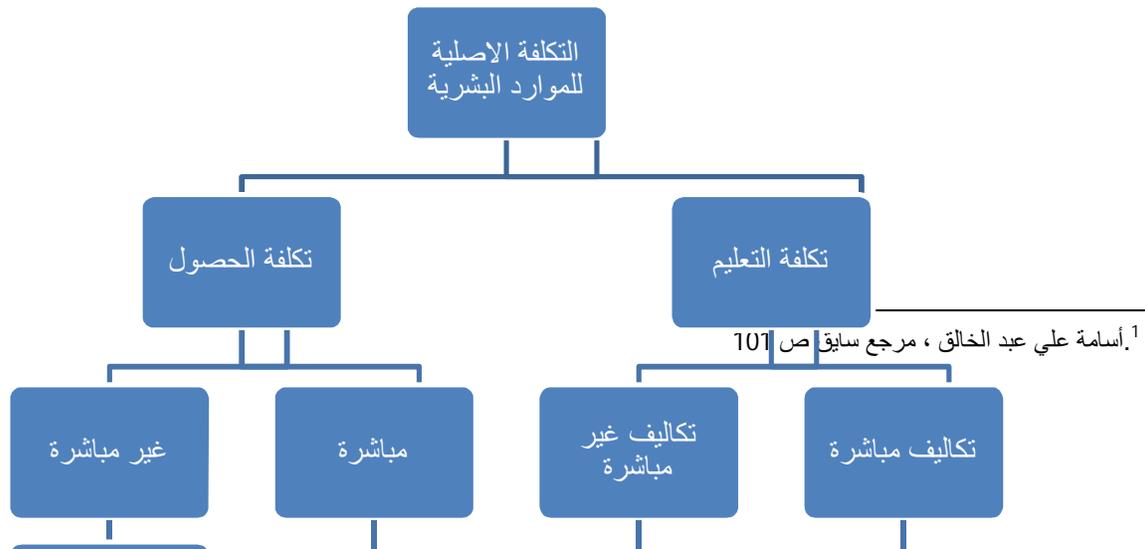
أ.iii. تكلفة التعيين : تتحمل المؤسسة تكلفة التعيين في سبيل الحصول علي عنصر جديد في التنظيم الاداري للمؤسسة .

2) تكلفة التعليم :-

تشير هذه التكلفة الي التضحية التي تتحملها المؤسسة من اجل تدريب العاملين ، وتشتمل علي تكاليف مباشرة وغير مباشرة كتكاليف التأهيل والتدريب سواء المدرسين او المتدربين .

-تتميز هذه الطريقة بالسهولة والبساطة في القياس وما يعيها هو ان التكلفة التاريخية للعنصر البشري لاتعبر عن الطاقة الانتاجية الاساسية للافراد ، والتي لايمكن بدونها اعتباه اصلاً بشرياً ، كما ان قيمة الفرد خلال فترة زمنية تتغير سواء بالزيادة لاكتساب قدرات جديدة او بالنقصان بسبب تقدم السن ، المرض ، مما يؤدي الي عدم وجود عائد غير سليم لقيمتة الاستثمارية .

شكل (1/2/1) نموذج لقياس التكلفة الاصلية للموارد البشرية (1)



¹ أسامة علي عبد الخالق ، مرجع سابق ص 101

المصدر: اسامة علي عبدالخالق ، تنمية وتطوير الموارد البشرية واستراتيجيات البقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية الجديدة، (مجلة العمل العربية ، العدد60 ، 1995)، ص 101

2/طريقة تكلفة الاحلال :-

تعرف تكلفة الاحلال للمورد البشرية بأنها "التضحية التي تتحملها المؤسسة اليوم لاحلال موارد بشرية بدلا من الموارد البشرية الموجودة حاليا " .⁽¹⁾
-وتشتمل علي نوعين من تكلفة الاحلال :

***الاحلال الوظيفي** : ويعرف بانه "التضحية التي تتحملها المؤسسة في الوقت الحالي في سبيل احلال شخص محل شخص اخر يشغل وظيفة معينة في التنظيم بحيث يكون البديل قادر علي القيام بنفي الابعاء وتقديم نفس الخدمات التي تلزم لهذه الوظيفة .

وتتكون تكلفة الاحلال الوظيفي من ثلاث عناصر :-⁽²⁾

1/تكلفة الحصول علي الافراد.

2 / تكلفة التعليم.

3/ تكلفة ترك العمل او الانفصال.

¹. سمية امين علي، المحاسبة عن راس المال الفكري، دراسة تحليلية مع التطبيق علي راس المال البشري، (مجلة المحاسبة والادارة والتأمين ، العدد60، جهاز الدراسات العليا والبحوث، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2003)ص280
².شوقي السيد فوده، مدخل نحو تطوير الاطار الفكري للمحاسبة عن الموارد البشرية في بيئة الاعمال المصرية من حيث المفاهيم والمبادئ وطرق القياس، المؤتمر العالمي الثالث، ادارة التنمية بمصر في ظل البحوث

التكلفة التي تتحملها المنشأة حينما يقوم فرد معين يشغل وظيفة معينة بترك العمل لاي سبب سواء بالاستقالة او الوفاء او الاصابة تقعه عن العمل وما الي ذلك ، وهذه التكلفة يمكن ان تشمل علي عناصر مباشرة واخري غير مباشرة .

خلال البحث عن شخص اخر بديل ليشغل الوظيفة الخالية فان المنشأة تتحمل تكاليف غير مباشرة نتيجة لعدم القيام باعباء هذه الوظيفة ولعدم وجود من يقوم بها .

ومن هنا يتضح للباحثين ، اهمية اختيار البديل الذي يتم تحميل تكلفة تعيينه علي المؤسسة وذلك لعدم تحمل المنشأة المزيد من التكاليف مباشرة كانت او غير مباشرة .

3/تكلفة الفرصة البديلة :-

-تعرف بأنها "قيمة الاصل عندما يكون في استخدام بديل يختلف عن الاستخدام الحالي"

تعتمد هذه الطريقة علي تقسيم العاملين في المؤسسة ال مجموعتين :-

1. فئة العاملين غير المهرة او العاديين والذين يسهل احلالهم باخرين ويتم تقييمهم علي اساس نفقات الاستدعاء .

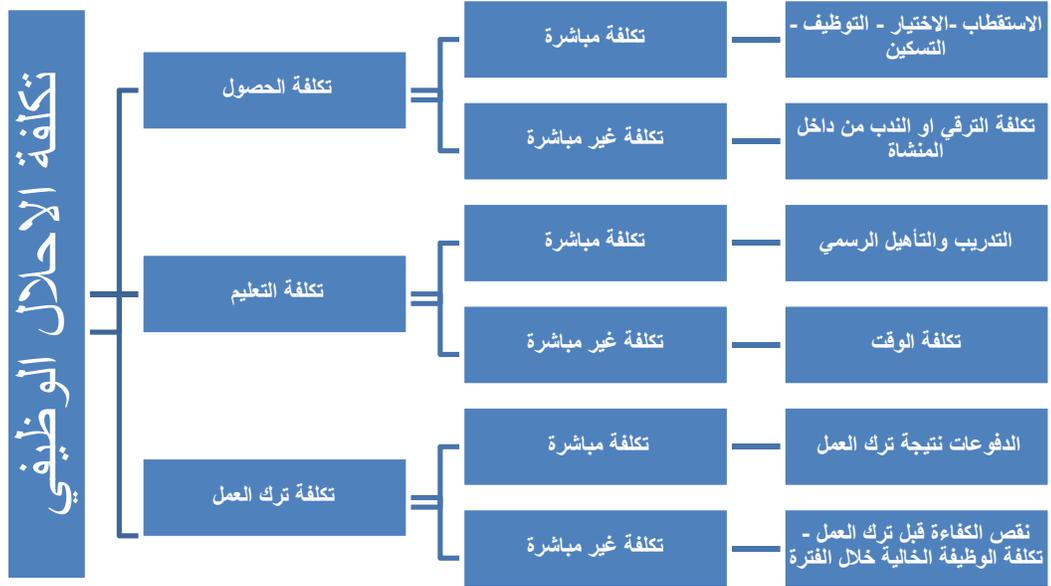
2. فئة العاملين المهرة وهي فئة نادرة يتم تقويمها باعتبارها اصول بشرية يتم استخدامها في اكثر من نشاط اي عدة بدائل لمعرفة قيمتهم في افضل استخدام لهم وتؤكد هذه الطريقة ان مديرو مراكز الاستثمار في المؤسسة يتنافسون في الحصول علي ايدي عاملة ذات مهارة نادرة ، فالمدير الذي ينجح في الحصول علي ذلك الفرد والمهارة العالية ، ويمثل تكلفة الفرصة البديلة لذلك العنصر البشري والعمل علي ايجاد افضل الظروف الملائمة لاستقطاب الايدي العاملة ، الا انها لاتهتم الا بالفئة ذو الكفاءة العالية والنادرة .

4/ طريقة العوائد المستقبلية :-

-باستخدام هذه الطريقة يتم تقييم اللاصول البشرية علي اساس التوصل الي القيمة الحالية للمرتبات والاجور التي يتقاضاها العنصر البشري في المستقبل حتي نهاية عمرها الانتاجي بالمنظمة ، تمكن من حساب القيمة الاجمالية للاصول البشرية من واقع متوسط رواتب لمجموعه متمثلة من العاملين ، الا انها لا تؤخذ في الاعتبار واحداً من التكاليف للوصول الي قيمة الموارد البشرية ، واهمال عوامل اخري كسن العامل وكفاءته واقدميته .

شكل (2/2/1)

نموذج لقياس تكلفة احلال الموارد البشرية (1)



5/طريقة التكلفة الاقتصادية :-

يتم تقييم الاصول البشرية وفقا لمعدل العائد الممكن الحصول عليه من استخدامه اي تحديد تحيد قيمة الشخص بالمشروع بما يساوي القيمة الحالية للارباح المستقبلية معتمدين في ذلك علي مدي مساهمة الفرد في تحقيق اهداف المنظمة.

ثانيا: تحديد قيمة الموارد البشرية :-

من اهداف المحاسبة عن الموارد البشرية هو التوصل الي طريقة مقبولة يمكن الاعتماد عليها لقياس قيمة الموارد البشرية للمنشأة ، وتحتاج الي كل من المقاييس المالية وذلك لاستخدامها عند استخدام القرارات المتعلقة بتعيين وتنمية وتوزيع الموارد البشرية ولبيان تقييم درجة كفاءة وفعالية الادارة في استخدام تلك الموارد .

لكن يمكن ايجاد مقاييس لقيمة الموارد البشرية ، فإنه من الضروري ان انتفهم اولاً :-

- ماهي الموارد البشرية؟ (وتم شرحها في بداية الفصل).
- تحديد العوامل التي تؤثر علي حجم هذه الموارد وعلي التغيرات في هذا الحجم .
- يجب تفهم طبيعة ومحددات قيمة الموارد البشرية بالشكل الذي يساعد علي ايجاد امكانيات للقياس المناسب. (1)

*مفهوم قيمة الموارد البشرية : (The concept of resource value):-

يشترك مفهوم قيمة الموارد البشرية من النظرية العامة للقيمة في علم الاقتصاد ، والبشر مثله مثل اي موارد اخري لهم قيمة لانهم قادرون علي تقديم خدمات في المستقبل ، وبالتالي يمكن تعريف قيمة البشر مثل الموارد ويمكن ان ينسب مفهوم قيمة الموارد البشرية علي الافراد والجماعات من الافراد والتنظيم البشري ككل ، وعلي ذلك فإن قيمة الفرد للمنشأة يمكن ان تعرف علي انها القيمة الحالية لمجموعة الخدمات المستقبلية المتوقع ان تحصل عليها المنشأة من هذا الفرد خلال الفترة التي يتوقع بقاءه فيها في خدمة المنشأة ، وبالمثل فإن قيمة المجموعة يمكن تعريفها انها القيمة الحالي للخدمات المستقبلية المتوقعة منها .

أخيرا فإن قيمة المنشأة ككل هي القيمة الحالية للخدمات المتوقعة منه في المستقبل بالنسبة للمنشأة.

¹أسامة علي عبد الخالق ، مرجع سابق ص 107

*محددات قيمة الفرد :-

هنالك محددات مختلفة لتقييم الفرد وهي: (1)

- 1- قيمة الخدمات الممكنة للمنشأة ان تحققها نتيجة انتساب الفرد لها خلال الفترة الانتاجية .
 - 2- كمية الخدمات المتوقع تحقيقها فعلاً اخذاً في الاعتبار احتمال ترك الفرد لخدمة المنشأة، والأولي هي "القيمة المشروطة المتوقعة" والثانية هي "القيمة المتوقع تحقيقها".
- *المقياس النهائي لقيمة الفرد هو القيمة المتوقع تحقيقها ، لأن هذا المفهوم يتطابق مع المبدأ العام "القيمة الاقتصادية" اي القيمة الحالية للخدمات المتوقعة في المستقبل .

*محددات القيمة المتوقعة :-

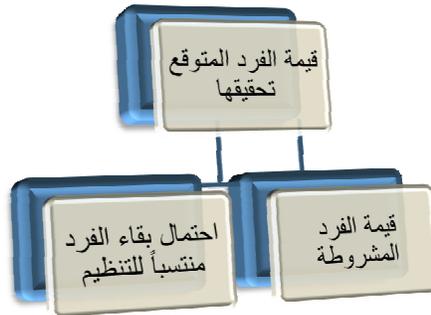
ان القيمة المتوقع تحقيقها لها عدة ابعاد ، وتتكون من متغيرين متداخلين :-

اولاً : قيمة الفرد المشروطة .

ثانياً : احتمال ان يظل منتسباً للتنظيم .

*ان قيمة الفرد المشروطة :هي القيمة الحالية للخدمات المتوقعة من الفرد فيما لو ظل هذا الفرد منتسباً للتنظيم خلال عمره الانتاجي المتوقع ، واحتمال ان يظل الفرد منتسباً للمنظمة هو المتمم "The compliment" للاحتمال ترك الخدمة او الوفاة ، والذي يحدد ال اي حد يمكن للمنشأة ان تحصل علي الخدمات المتوقعة من الفرد أو "القيمة المشروطة" والناجم عن هذين المتغيرين هو قيمة الفرد المتوقع تحقيقها ، اي القيمة الحالية للخدمات المتوقع تحقيقها فعلاً خلال فترة قيمة الفرد المتوقعة في التنظيم ، كما يوضح في الشكل التالي :

شكل رقم (3/2/1) المتغيرات المتداخلة لتحديد القيمة المتوقع تحقيقها للفرد



المصدر: محمد عصام الدين زايد، اريك فلاهمولز، المحاسبة عن الموارد البشرية ، دار المريخ للنشر ، (الرياض : المملكة العربية السعودية ، 1992م) ، ص 246

(1) محمد عصام الدين زايد ، اريك فلاهمولز، مرجع سابق ، ص 246

***طريقة التقويم علي اساس الرواتب المستقبلية المخصصة :-**

يعتبر هذا النموذج من اول الدراسات التي ظهرت في الفكر المحاسبي لقياس قيمة الموارد البشرية ، وقد تعرض الي المفهوم الاقتصادي الذي ينظر الي الانسان علي انه اعظم الاستثمارات وابعدها اثراً في النشاطات الاقتصادية للمنشأة ، وقد اكد ان الصعوبات المتعددة في تحديد قيمة راس المال البشري في ظل ظروف عدم التأكد يجعل من الضروري افتراض ان رقم المرتبات والاجور التي سيحصل عليها العاملون مستقبلاً البديل لتقييم راس المال البشري ، اي ان قيمة راس المال البشري تقاس بمجموعة الارباح الصائبة والمتوقع تحقيقها مستقبلاً ، يري الباحثين ان انتاجية الافراد ترتبط بأعمارهم نتيجة للتقدم التكنولوجي وتدهور الصحة .

يتطلب استخدام هذا النموذج دراسة طبيعة الوظائف بالمنشأة دراسة عميقة لكي يمكن تقسيم الموارد البشرية للعاملين بالمنشأة الي مجموعات متماثلة في الكفاءة والفعالية والعمر .

***من اهم المميزات التي توفرها هذه الطريقة والنموذج :-**

1- انها تساعد علي ايجاد درجة الكثافة العالية في المنشأة ، كما انها تبين التغيرات الحاصلة في تكوينات هيكل اعمار الموارد البشرية وبالتالي تساعد علي المقارنة بين معدلات النمو الخاصة بالمنشأة مع نظيراتها في المنشآت الاخرى ذات مماثله في الاعمار ومواردها البشرية .

2-حسن كفاءة استخدام الموارد البشرية في الاقتصاد القومي نتيجة لان المستثمرين سوف يتم حفزهم علي استثمار اموالهم في المنشأة التي تحقق عائداً مرتفعاً علي اصولها .

3-يؤدي هذا النموذج الي وجود معايير الدخل المناسب من الموارد البشرية وعليه فهي تجعل هنالك علاقة وثيقة بين القوائم المالية وتزيد قابليتها للمقارنة وتوفر بذلك معلومات وثيقة لجمهور المستثمرين .

*ومن هنا يتضح للباحثين ضرورة الي مزيد من البحوث والدراسات والطرق والنماذج حتي يتمكن من الوصول الي النتيجة النهائية بطريقة محكمة ووجيزة.

الفصل الثاني

الكفاءة الانتاجية

المبحث الأول: الإنتاجية

المبحث الثاني: مفهوم الكفاءة والكفاءة الإنتاجية

المبحث الاول

الانتاجية

اولا: مفهوم الإنتاجية :

يقصد بالإنتاج production اجمالي عدد الوحدات (سلعه او خدمه) التي تنتجها المنشأة خلال فتره زمني محدد، اما الإنتاجية فهي تعبر عن العلاقة بين المخرجات والمدخلات (عمل ،مواد، الآلات ،معدات ،راس مال ،معلومات) وبالتالي فهي تعكس كفاءه الإدارة في استغلال الموارد المتاحة للحصول علي افضل انتاج ممكن .(1)

وتعرف الإنتاجية في منظمات الاعمال علي انها القدرة علي تحقيق الاهداف عن طريق تحويل المدخلات الي المخرجات المطلوبة باقل تكلفه(2)، كما تعرف ايضا علي انها الأنشطة المتتابعة التي تبذلها الإدارة في سبيل انتاج المنتج (سلعه او خدمه) اي عمليه تحويل المدخلات الي مخرجات وتعتبر الإنتاجية عن العلاقة بين المخرجات والمدخلات (عمل ،مواد، راس مال، أدراه ،خدمات) وبالتالي فهي تعكس كفاءه الإدارة في استغلال المواد المتاحة للحصول علي افضل انتاج ممكن.(3) وايضا عرفت علي انها مقياس لكفاءة الموارد المستعملة وذلك لغرض انتاج السلع والخدمات.(4) كما ايضا عرفت ايضا علي انها الكفاءة والكفاءة تعني الاستخدام الامثل للموارد المادية والبشرية المتاحة لتحقيق حجم او مستوي معين من النواتج او المخرجات (السلع والخدمات)، وايضا يمكن تعريف الإنتاجية علي انها قدره المنظمة علي تحقيق او خلق قيمة تزيد عن قيمه الموارد المستخدمة في تحقيق تلك الاهداف ، كما يعرف عبد الحي مرعي انه عند زياده انتاجيه الموارد تؤدي الي انخفاض تكلفه الانتاج .(5)

يستنتج الباحثون من خلال التعريفات السابقة ان تعريف الانتاجية هو القدرة على تحقيق الاهداف مع حسن استغلال الموارد وذلك من خلال تنفيذ الانشطة المتتابعة التي تحققها الادارة في سبيل انتاج

1. محمد توفيق ماضي -اداره الانتاج والعمليات - (قاهرة -مكتبه الاشعاع -1998)-ص49.
2. جمال طاهر ابو الفتوح حجازي -اداره الانتاج والعمليات -الزقاي -مكتبه القاهرة للطباعة -ط1-2002-ص46
3. نبيل الحسين النجار ومدحت مصطفى راغب -اداره الافراد والعلاقات الإنسانية - (القاهرة -الشركة العربية للنشر) -ص 37.
4. عبدالسلام ابو قحف -اساسيات النظم الإدارية - (الاسكندرية 2004 -2005) -24-26
5. د. احمد رجب عبدالعال ود فتحي السوافر ، مدخل معاصر في المحاسبة الإدارية ، (الإسكندرية ،الدار الجامعية ،2002)،ص250

المنتجات (سلعة او خدمة) بصورة افضل الامر الذي بدوره يتم من خلاله تحويل المدخلات الى مخرجات .

خلاصه لما تم سرده سابقا نجد ان :

الإنتاجية = المخرجات

المدخلات

الإنتاجية تشمل جانبين هما:

أ/تحقيق الاهداف وهو ما يطلق عليه الفعالية .

ب/حسن استغلال الموارد المتاحة وهو ما يطلق عليه الكفاءة .

مفهوم انتاجيه العاملين :

عرفت انتاجيه العاملين علي انها الجهد البشري المنظم في الانتاج باستخدام اقل ما يمكن من المدخلات والحصول علي اكبر قدر ممكن من المخرجات .

وعليه يمكن القول :بان الإنتاجية هي نسبة المخرجات الي المدخلات وتشمل المدخلات (الوقت ،المواد، الخام ،الموارد البشرية ،الآلات والمعدات) .

ثانيا:اهميه ودور الإنتاجية:

لقد اصبحت اهميه الإنتاجية في زياده الرفاهية علي المستوي الوطني امرا معترفا به عالميا .وليوجد نشاط انساني لا يستفيد من تحسين الإنتاجية .

ولذلك فان تحسين الإنتاجية حسب مساهمه كل طرف فيها وفي الوقت الحاضر فليس من الخطأ القول بان الإنتاجية هي المصدر الوحيد المهم علي مستوي العالم للنمو الاقتصادي الحقيقي وللتقدم الاجتماعي وتحسين مستوى المعيشة كما تحدد الإنتاجية هي المصدر الوحيد المهم علي مستوي العالم للنمو الاقتصادي الحقيقي وللتقدم الاجتماعي وتحسين مستوى المعيشة كما تحدد الإنتاجية الي حد كبير الي اسي مدى تتمتع منتجات البلد بالقدرة علي المنافسة دوليا واذا انخفضت انتاجيه العمل في بلد ما مقارنة بالإنتاجية في بلدان اخري تنتج السلع نفسها فان هذا يخلق اختلالا في ميزان التنافس واذا ظلت تكاليف الانتاج عالية فتفقد صناعات البلد مبيعاها حيث يتحول العملاء الي الموردين الاقل تكلفه ولكن اذا امتصت الصناعات هذه التكاليف المرتفعة فستراجع ارباحها وهذا

يعني انه علي الصناعات تخفيض انتاجها او الحفاظ علي استقرار تكاليف الانتاج بتخفيض الاجور الحقيقية وتحاول بعض البلدان التي تفشل في ملاحقه مستويات الإنتاجية عند منافسها حل مشاكلها بتخفيض قيمه عملاتها لكن هذا يقلل الدخل الحقيقي في هذه البلدان مما يجعل السلع المستوردة اعلي تكلفه ويزيد التضخم المحلي وهكذا تؤدي الإنتاجية المنخفضة الي التضخم والي خلفي ميزان المدفوعات والي معدل نمو يائس وبطاله .⁽¹⁾

لقد كانت الطفرات الكبيرة التي حققتها البلدان في طور النمو ايضا تمكنت من رفع انتاجها نتيجة لاستخدامها لوسائل واساليب الانتاج المتقدمة والملائمة لتطورها في المجالات المختلفة ،بل اتساع الفجوة بين الدول المتقدمة والدول التي في طور النمو يرجع في جانب كبير منه لارتفاع مستويات الإنتاجية في الاولى وانخفاضها في الثانية بوجه عام بل ان ارتفاع الإنتاجية في الاولى يقف خلف تطورها ونموها وانخفاض في الثانية يفسر ضعف معدلات النمو والتقدم في معظمها .⁽²⁾

ثالثا:عوامل تحسين الإنتاجية:

ان تحسين الإنتاجية لا يعني ان تقوم بعمل الاشياء بشكل افضل ،فالأكثر اهمية هو ان تقوم بعمل الاشياء الصحيحة بشكل افضل ويهدف هذا الفصل الي تحديد العوامل الأساسية او الاشياء الصحيحة التي يجب ان تمثل الاهتمامات الرئيسية لمديري برامج الإنتاجية فقبل مناقشه ما يجب معالجته في اي برنامج لتحسين الإنتاجية ،من الضروري مراجعه العوامل التي تؤثر علي الإنتاجية . ان العملية الإنتاجية هي نظام اجتماعي معقد ومرن ومتواصل والعلاقات بين العمل وراس المال والبيئة الاجتماعية -التنظيمية مهمه بالطريقة التي تتوازن وتتناسق بها داخل كل متكامل ويعتمد تحسين الإنتاجية علي مدى نجاحنا في تحديد واستخدام العوامل الرئيسية للنظام الاجتماعي - الانتاجي وفي ضوء هذا ،فمن المهم التمييز بين ثلاث مجموعات رئيسيه من العوامل الإنتاجية:

1-العوامل المرتبطة بالوظيفة

2-العوامل المرتبطة بالموارد

3-العوامل المرتبطة بالبيئة

¹ جوزيف بروكوبنكو ،اداره الإنتاجية ،مرشد عملي ترجمه منظمه العمل الدولية، 1998،ص(26).
² الاداري -دوريه متخصصه في مجال العلوم الإدارية : (مسقط ،شركة المطابع بالعالميه -العدد الثامن والعشرون -1999م) ص-21

وحيث ان انشغالنا الاساسي هذا هو التحليل الاقتصادي للعوامل الإدارية لا العوامل الإنتاجية في حد ذاتها ،فأنا نقترح تصنيفا سيساعدنا المديرين في تمييز هذه العوامل التي يمكن التحكم فيها .

وهذا التصنيف يقوم علي ورقه كتبها (Mukherjee and Singh)

هنالك فئتان رئيسيتان من العوامل الإنتاجية :

*عوامل خارجيه (لا يمكن التحكم فيها)

*عوامل داخلية (يمكن التحكم فيها):(¹)

غير مستخدمه ،تربو علي الامكانيات المحوسبة تقليديا والتي يمكن التحكم فيها بالإدارة الافضل والتأثير الهيكلي للبحوث والتطوير والتكنولوجيا هو عامل اخر مهم في تحسين الإنتاجية علي المستوي الكلي .فأداره البحوث والتطوير والتكنولوجيا وتطبيق المناهج والتقنيات والمنتجات والعمليات الجديدة تؤثر بشكل واضح علي الإنتاجية وتغير الهيكل في الوقت نفسه

رابعا:العوامل الداخلية لإنتاجية المشروع:

نظرا لان العوامل الداخلية اسهل عن غيرها من الميد تصنيفها الي مجموعتين: العوامل التي يسهل تغييرها والعوامل التي يصعب تغييرها ،وتتضمن المجموعة الاولى المنتجات والتكنولوجيا والمواد الخام، بينما تتضمن الثانية، النظم والاجراءات التنظيمية ،قوة العمل ،الاساليب الادارية، طرق العمل .

وفيما يلي وصفا موجزا لكل عامل من العوامل الداخلية:

1/عامل المنتج:

يعني عامل المنتج الانتاجي مدى تلبية المنتج لمتطلبات المخرج و" القيمة الاستعمالية" وهي المبلغ الذي اعده المستهلك ليدفعه مقابل منتج ذو جودة معينة ،ويمكن تحسين القيمة الاستعمالية بالتصميم والموصفات الافضل فالعديد من الشركات في كل انحاء العالم تخوض معركة حاسمة لإدخال التميز الفني للمنتجات المطروحة للتسويق، ويشير مصطلح القيمة المكانية والزمانية والسعريية الي: توافر المنتج في المكان المناسب والزمان المناسب والسعر المناسب، وتعمل الشركات على اعادة تصميم وتطوير المنتج للوصول الي منتجات تنافس وتلبي رغبات المستهلكين.

2/المعدات والتجهيزات:

¹ . جوزيف بروكوبنكو، مرجع سابق، 1998ص ص29-30

وتلعب التجهيزات والمعدات دورا في برنامج تحسين الانتاجية من خلال:

- أ- الصيانة الجيدة
- ب- تشغيل المعدات والتجهيزات بالشروط المثلى.
- ت- زيادة طاقة التجهيزات بالقضاء على نقاط الاختناق واتخاذ الاجراءات التصحيحية.
- ث- تقليص الزمن والاستخدام الاكثر فاعلية لطاقة الماكينات

3/التكنولوجيا:(¹)

تمثل الابتكارات التكنولوجية مصدرا مهما للإنتاجية الاعلى، زيادة كمية السلع والخدمات وتحسين الجودة...الخ يمكن تحسينها عن طريق استخدام المستويات المثلى من التكنولوجيا، فخلال الخمس وعشرون سنة الماضية زائدات كمية الجودة بصورة واضحة بسبب استخدام التكنولوجيا، وتوحي التطورات الراهنة في التكنولوجيا الى ان تحسينات كبرى ي طريقتها، وتدخل التكنولوجيا الجديدة نتيجة لتحسن عوامل الانتاجية.

4/المواد والطاقة:

تستطيع اقل الجهود المبذولة لتقليل استهلاك الطاقة والمواد الخام ان تأتي بنتائج واضحة، وتضم اهم جوانب انتاجية المواد:

- أ. عائد المواد: المخرجات من المنتجات الميدة او الطاقة لكل وحدة من المواد المستخدمة.
 - أ. استخدام ومراقبة الاقد او التالف.
 - أ. احوال الواردات.
 - أ. تحسين معدل دوران المخزون لتحريك الاموال المجمدة من اجل استخدامها اكثر انتاجية.
- وتلعب معايير الاداء دورا مهما في الانتاجية من خلال توقعات الادارة للأداء، والعامل الثاني الذي يلعب دورا في الانتاجية هو "الفعالية" مدى تحقيق الجهود الانسانية للنتائج الجهود المرغوبة بالنسبة للمخرجات والجودة.

5 / التنظيم والنظم(²)

¹. جوزيف بروكوبنكو، مرجع سابق، ص31.

². جوزيف بروكوبنكو، مرجع سابق، ص32.

تهدف مبادئ التنسيق الجيد الى توفير التخصص وتقسيم العمل والتنسيق ،وتحتاج المنظمة ان تقاد نحو اهدافها وان تنظم من وقت لأخر لتلبي اهدافا جديدة.

ويذكر ان احد انخفاض انتاجية المنظمات هو جمودها، فهي تفشل في استباق تغيرات السوق والاستجابة لها، فالمنظمات غير المرنة تفتقر الى الاتصال الافقي الجيد مما يعوق عملية اتخاذ القرارات بسرعة وسهولة ويعوق تفويض السلطات ويشجع عدم الكفاءة. وكذلك يعوق تقسيم العمل الى مجموعات مهنية او الوظائف وعملية التغيير.

• وعلى سبيل المثال:

تتمية مصادر الامداد، تحسين ادارة المخزون لتحاكي أي مخزون فائض.

عوامل يسهل التغلب عليها:

1/الافراد:

كل الافراد في المنظمة باعتبارهم المورد الرئيسي، والعامل المركزي في تحسين الانتاجية ودور مهم كمهندسين ومدراء وغيرهم، ولكل دور جانبا: التطبيق والفعالية. والتطبيق هو مدى انكباب الافراد على وظائفهم فالأشخاص لا يختلفون في القدرات فحسب، بل وفي رغبات العمل.

وتوضع العوامل الاتية للحث الافراد للعمل:

. يجب تطوير مجموعة من القيم التي تؤدي الى انتاجية اعلى

. التحفيز الاساسي لكل انماط السلوك الانساني ، وبالتالي لجهود تحسين الانتاجية

. الحث على التعاون والمشاركة في العمل.

. تخطيط وتنفيذ مشروعات تحفيز فعالة.

2/طرق العمل :

يمثل تحسين طرق العمل خاصة في الاقتصاديات النامية" حيث يندر راس المال، وتسود التكنولوجيا المتوسطة" اكثر المجالات امكانا لتحسين الانتاجية وتهدف تقنيات طرق العمل الى جعل العمل اليدوي اكثر انتاجية من خلال تحسين طرق انجاز العمل والحركات اليدوية والادوات المستخدمة.⁽¹⁾

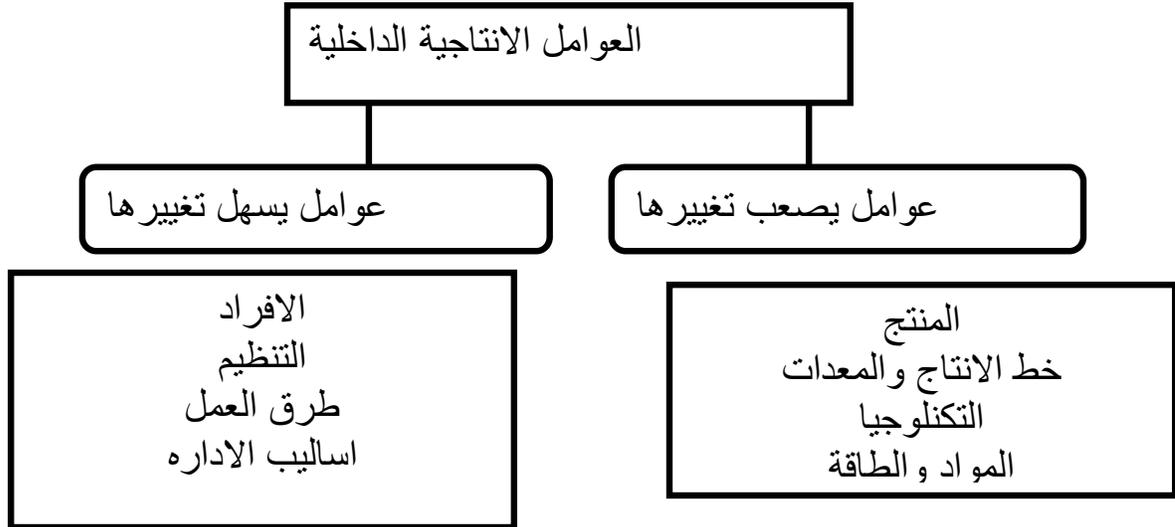
¹: جوزيف بروكوبنكو، ادارة الانتاجية، مرشد عملي ترجمة منظمة العمل الدولية 1998 ص35

ويتم تحسين طرق العمل بالتحليل المنتظم للطرق الحالية والغاء العمل غير الضروري وانجاز العمل الضروري بأسلوب اكثر فعالية ومجهود وتكلفة اقل.

3/ اساليب الادارة:

هنالك وجهة نظر تذهب الى ان الادارة في بعض البلدان مسؤولة بنسبه 75% من المكاسب الانتاجية، لان الادارة مسؤولة عن الاستخدام الفعال لكافة الموارد الواقعة تحت سيطرة المشروع. وليس هنالك اسلوب اداري كامل فالفاعلية تعتمد على متى وكيف واين يطبق المدير الاسلوب الاداري وتؤثر الاساليب والممارسات الادارية على المخطط التنظيمي والسياسات المتعلقة بالأفراد وتصميم الوظائف.... الخ.

شكل رقم (1/1/2) يوضح العوامل الداخلية الرئيسية للإنتاجية في المشروع: (1)



المصدر: جوزيف بروكينكو، ادارة الانتاجية، مرشد عملي ترجمة منظمة العمل الدولية 1998 ص35
حيث يتضح للباحثون ان هذا النموذج يعمل كقائمة مرجعية لتحديد اكثر مجالات الانتاجية لتخطيط التحليل والتداخل الاداري.

خامسا: العوامل الخارجية المؤثرة على انتاجية المشروع (2)

تشمل العوامل الخارجية السياسات الحكومية، الاليات المؤسسية، الظروف السياسية. الاجتماعية والاقتصادية، مناخ الاعمال، وجميعها عوامل يصعب على المنظمات التحكم فيها، وعلى الادارة ان

¹. جوزيف بروكينكو، مرجع سابق، ص 34.

². جوزيف بروكينكو، مرجع سابق ص37

تتفهم هذه العوامل وتأخذها في الاعتبار عند تخطيط وتنفيذ برامج للإنتاجية، ويمكن زك هذه العوامل كما يلي:

1/ التغيرات الهيكلية:

غالبا ما تؤثر التغيرات الهيكلية في المجتمع على الانتاجية القومية، ونتاجية المشروع بمعزل عن ادارة المشروع.

ويساعد ادراك وهم هذه التغيرات على تحسن السياسات الحكومية، كما يجعل التخطيط اكثر واقعية وذا توجه هادف، ويساعد على تنمية البنية التحتية الاجتماعية، اكثر التغيرات الهيكلية هي تغيرات اقتصادية واجتماعية وديمغرافية.

2/ التغيرات الاقتصادية:

اكثر التغيرات الاقتصادية تكمن في انماط التوظيف، وتركيبه راس المال، وحجم المشروع، والتكنولوجيا.

لقد احدثت التغيرات في انماط التوظيف من الزراعة الى الصناعة الى زيادة الانتاجية. والتغير التاريخي الهيكلي الثاني هو الانتقال من الصناعة الى صناعة الخدمات مثل التمويل والتأمين... الخ.

كما اثر التنوع في تركيبه راس المال وكثافته ونوعه وعمره ايضا على الانتاجية، فنمو راس المال يعتمد كثيرا على الادخار والاستثمار، ويؤثر عمر راس المال الى انتشار الابتكارات. ويشير التناقض الواسع بين الانتاجية وكثافة راس المال الى امكانات واسعة في الاقتصاد غير مستخدم، تربو في الامكانات التقليدية.

3/ الموارد الطبيعية:⁽¹⁾

اكثر الموارد الطبيعية هي القوة البشرية والارض والمواد الخام، لذلك فان قدرة الامه على توليد واستخدام تلك الموارد يعد مهم على نحو حاسم لتحسين الانتاجية، وهذا الامر غالبا ما يغض النظر عنه.

4/ الحكومة والبنية التحتية:

¹. مرجع سابق ص41

تؤثر البرامج والسياسات والاستراتيجيات الحكومية على الانتاجية من خلال:
. ممارسات الهيئات الحكومية.
. اللوائح والتنظيمات.
. النقل والاتصالات.
. الاجراءات المالية والحواز
. الطاقة.

وتنتج الكثيرون التغييرات التي تؤثر على الانتاجية عن القوانين والتنظيمات او الممارسات السياسية
سادسا:متطلبات قياس الانتاجيه :-

- الدرايه الكامله بطبيعته عمليات المنظمه ونتائجها واهدافها
- ارتباط القياس بعناصر النظام الرئيسي والنظم الفرعيه في المنظمه
- قياس المخرجات ومساهمتها في الاهداف
- قياس المدخلات
- قياس العمليات التي تؤدي بالنظام
- توافر انماط محددة للاداء

سابعا:وحدات قياس الانتاجيه

لا بد من الاتفاق علي مقاييس محدده لتحديد مستويات الانتاجيه المتوقعه والمحققه في المنظمه
،ويتطلب ذلك تحديد وحدات القياس المناسبه لكل من الانتاجيه الكليه والانتاجيه الجزئيه .
وفيما يلي نقدم أمثله لوحدات القياس التي يمكن تطبيقها في الحياه العمليه في غالبية المنظمات .

مقاييس الاداء المعبره عن الانتاجيه(1):¹

= اجمالي قيمه الانتاج - تكاليف الانتاج المباشر

الموارد

الريح

¹ . (1) جوزيف بروكوبنكو، مرجع سابق ص ص

اجمالي الاموال المستثمره

علي مستوى عناصر المدخلات :

قيمه الانتاج للعامل =

قيمه الإنتاج
عدد ساعات العمل الكلية

قيمه الانتاج الكلي
عدد العاملين

قيمه الانتاج
ساعات العمل المباشر

قيمه الانتاج
العمل المباشرين

ثامنا:مقاييس الإنتاجية⁽¹⁾

هي مقياس للاستخدام الفعال للموارد وعادة ما يتم التعبير عنها في شكل نسبة المخرجات الي المدخلات . لذا تعد المهمة الاساسية لمدير العمليات هي تحقيق الاستخدام الفعال لموارد المنظمة ، ومرة اخري الإنتاجية هي مقياس للمخرجات (السلع والخدمات) منسوبة الي المدخلات (العمالة، المواد، الطاقة ، المعلومات، وموارد اخري) المستخدمة في إنتاجها .
الإنتاجية = المخرجات/ المدخلات .

من الملاحظ يمكن قياس الإنتاجية علي مستوى عملية تشغيل واحد أو مستوى إدارة قسم إنتاجي معين أو مستوى شركة بأكملها . وعند قياس الإنتاجية يمكن الاعتماد علي احد المدخلات في عملية الإنتاج (الإنتاجية الجزئية) أو علي اكثر من مدخلات (الإنتاجية متعددة العوامل) أو الاعتماد علي كل المدخلات (الإنتاجية الكلية).

بعض الأمثلة علي المقاييس المختلفة الإنتاجية:

1-مقاييس الإنتاجية الجزئية :

(أ)المخرجات (ب)المخرجات

¹. نبيل محمد مرسى، استراتيجية الانتاج والعمليات (مدخل استراتيجي)- الاسكندرية – دار الجامعة الجديدة – ط1-2002- ص (39.38)

العماله الآلات

المخرجات (ج) المخرجات (د)

رأس المال الطاقة

2- الإنتاجية متعددة العوامل :

المخرجات (أ) المخرجات (ب)

العماله + الآلات العماله + رأس المال + الطاقة

3- مقاييس الإنتاجية الكلية :

السلع و المخرجات المنتجة

كل المدخلات المستخدمة في إنتاجها

بعض الامثلة علي المقاييس الجزئية للإنتاجية :

1/ إنتاجية العماله :

. عدد وحدات المخرجات / ساعة عمل .

. عدد وحدات المخرجات / وردية عمل .

. القيمة المضافة / ساعة عمل .

2/ إنتاجية الآلات :

. وحدات المخرجات / ساعة آلة .

. قيمة المخرجات / ساعة آلة .

. وحدات المخرجات / جنيه مدخلات .

. قيمة المخرجات / جنيه مدخلات .

3/ إنتاجية الطاقة :

. وحدات المخرجات / كيلو وات . ساعة .

. قيمة المخرجات / كيلو وات . ساعة .

تاسعا: طرق قياس الإنتاجية :

هناك العديد من طرق قياس الإنتاجية سواء علي مستوى المنشأة ككل أو لكل عنصر من الموارد المستخدمة علي المجموعة الأولى طرق القياس الاجمالي أما المجموعة الثانية فيطلق عليها مؤشرات القياس الجزئي ومن امثلته:- (1)

(1) إنتاجية العمل .

(2) إنتاجية المواد .

(3) إنتاجية رأس المال .

(4) إنتاجية الخدمات .

وتستخدم تلك المؤشرات الجزئية في تفسير الذي طرأ علي الإنتاجية الإجمالية للمشروع ، فإذا كان هنالك انخفاض في المقياس الإجمالي لإنتاجية العمالة أو في إنتاجية المواد الخام أو إنتاجية رأس المال فهذا التحديد سوف يفيد في خطة العلاج و التحسين .

ولا يمكن الإعتماد علي تلك المقاييس الجزئية في الحكم علي الكفاءة المنشأة ذلك امراً مضللاً الي حد كبير فإن من المعروف إن زيادة إنتاجية العاملين يمكن ان تكون عن طريق اساءة استخدام الآلات أو الإسراف في إستخدام المواد لذلك فإن زيادة إنتاجية عنصر العمل يمكن ان يكون علي حساب انخفاض انتاجية عنصر المواد او راس المال لذلك يفضل الاعتماد علي القياس الاجمالي علي مستوى المنشأة ثم استخدام القياس الجزئية لتفسير التغير الذي يحدث في القياس الإجمالي .

مثال لبعض المقاييس المستخدمة في قياس إنتاجية العمل :

(1) إنتاجية العمل = إجمالي المخرجات

إجمالي عدد العمال

(2) إنتاجية ساعة العمل = إجمالي الم-مخرجات

إجمالي ساعة العمل

(3) إنتاجية عامل الإنتاج = اجمالي الم-مخرجات

إجمالي عمال الإنتاج

¹ . علي السلمي ، ادارة الانتاجية الناشر(غريب القاهرة) ص69

$$4) \text{إنتاجية الجنيه} = \frac{\text{إجمالي المخرجات}}{\text{إجمالي الأجور المدفوعة}}$$

الإنتاجية الجزئية:

ويقصد بالإنتاجية الجزئية إنتاجية كل عنصر من عناصر المدخلات علي حدى وقد تكون مقاييس الإنتاجية الجزئية اكثر دلالة ودقة في تشخيص المشكلات التي تواجه المنظمة في تحسين الإنتاجية. قياس مفردات الإنتاجية الجزئية تبعاً لنوع النشاط الذي تمارسه المنظمة :

أ) إنتاجية عنصر العمل : يقصد من قياسها الوقوف علي كفاءة إستخدام عنصر العمل . وتوجد مؤشرات كثيرة لقياس إنتاجية العمل منها :

$$\text{إنتاجية العمل الواحد} = \frac{\text{كمية أو قيمة إجمالي المخرجات}}{\text{إجمالي عدد العاملين}}$$

إجمالي عدد العاملين

$$\text{إنتاجية عامل الإنتاج} = \frac{\text{كمية أو قيمة إجمالي المخرجات}}{\text{إجمالي عدد عمال الإنتاج}}$$

إجمالي عدد عمال الإنتاج

$$\text{إنتاجية يوم عمل العامل}^{(1)} = \frac{\text{كمية أو قيمة إجمالي المخرجات}}{\text{إجمالي عدد ايام عمل العاملين}}$$

إجمالي عدد ايام عمل العاملين

$$\text{إنتاجية الطبيب في احد الأقسام} = \frac{\text{إجمالي عدد الحالات التي تم علاجها في فترة معينة}}{\text{عدد الاطباء في القسم في نفس الفترة}}$$

عدد الاطباء في القسم في نفس الفترة

$$\text{إنتاجية عاملة القسم} = \frac{\text{عدد المكالمات المنجزة خلال فترة معينة}}{\text{عدد العاملات في القسم في نفس الفترة}}$$

عدد العاملات في القسم في نفس الفترة

$$\text{إنتاجية ساعة عمل العامل} = \frac{\text{كمية أو قيمة إجمالي المخرجات}}{\text{إجمالي عدد ساعات عمل القسم}}$$

إجمالي عدد ساعات عمل القسم

ب) إنتاجية عنصر المواد :

¹ . علي السلمي مرجع سابق ص 69

هو قياس إنتاجية المواد في التحقق من حسن استخدام هذه المواد أيضاً توجد مقاييس كثيرة لإنتاجية عنصر المواد منها :

إنتاجية الطن الواحد من بذور القطن = كمية أو قيمة المنتجات (الزيوت) من بذور القطن
إجمالي البذور المستخدمة بالطن
. إنتاجية الكيلوغرام من الملونات الصناعية =

كمية أو قيمة المنتجات الداخلة فيها الملونات

إجمالي كمية الملونات بالكيلوغرام

. إنتاجية الكيلوغرام من زيوت المحركات = إجمالي ساعات التشغيل للمحرك
إجمالي كمية الزيوت بالكيلوغرام

ج) إنتاجية عنصر رأس المال :

يقصد بها إنتاجية الأصول الرأسمالية :

ويمكن استخدام مؤشرات لقياس إنتاجية إجمالي الأصول ، أو مؤشرات لقياس كل أصل من هذه الأصول علي حدى في مجال قياس إنتاجية الآلات والمعدات مستخدم عدة مقاييس منها :

- إنتاجية ساعات تشغيل الآلات = كمية أو قيمة إجمالي المخرجات

عدد ساعات التشغيل المتاحة

- إنتاجية يوم تشغيل الآلات = كمية أو قيمة إجمالي المخرجات

عدد ايام التشغيل للآلات

. إنتاجية عنصر الخدمات:

ويقصد بها قياس إنتاجية نظم المعلومات :تقدم المعلومات اللازمة لصنع القرارات وحل المشكلات تقاس بمدى قدرة هذه النظم علي تقديم المعلومات الضرورية بالدقة و الشمول .

د) إنتاجية عنصر الخدمات :

هي المستلزمات الضرورية للإنتاج ومنها الطاقة ، الصيانة، النقل، تستخدم مؤشرات عديدة منها :

إنتاجية الكيلوواط من الكهرباء = كمية أو قيمة إجمالي المخرجات

اجمالي الكهرباء المستخدمة بالكيلوواط

. إنتاجية برميل الطاقة من الوقود = كمية أو قيمة إجمالي المخرجات

إجمالي كمية الوقود بالبرميل

قياس المدخلات و المخرجات :

هنالك طريقتين لقياس المدخلات والمخرجات وهي :

الطريقة الطبيعية او الكمية هذه الطريقة تعتبر عن المدخل او المخرج بوحدات طبيعية وتعتبر هذه الطريقة من أسهل طرق القياس كما انها تعكس حقيقة ما يحدث من تغير في درجة تقدم ونمو الانتاج و يعاب عليها عدم استخدامها الا لايجاد الكفاية الانتاجية لمنتج واحد بعامل واحد من عوامل الانتاج (اي نقشل في القياس عند وجود منتجات متعددة).

كما أنه ليس باستطاعة هذه الطريقة أن تقيس المنتجات التي هي تحت الصنع أو التي لم تصل بعد الي أن يكون منتجات كاملة .

طريقة القيمة بسعر السلع:

يقصد بها احتساب تكلفة المدخلات وقيمة المخرجات بالنقد ولها بعض المزايا كما اخذت عليها بعض العيوب .

المزايا:

1) امكانية استخدامها في حالة تعدد أنواع المنتجات أو الخدمات التي تنتجها المؤسسة أو الشركة الواحدة.

أنها تمكن من قياس المنتجات غير تامة الصنع .

العيوب :

1. لا تعكس كفاءة الأداء للعملية الانتاجية بقدر ما تعكس نجاح الادارة في الترويج أو التسويق لمنتجاتها فالأسعار تتأثر أحياناً بمتغيرات قد يصعب علي الشركة أو المؤسسة التحكم فيها كما لتضخم والممارسات غير القانونية .

2. تظهر عند تحديد أسعار عادة مشكلة الاختيار بين الاسعار المحلية الأسعار العالمية أو استخدام

أسعار موحدة أم متغيرة عند المقارنة بين انتاجية الشركة المؤسسة على مدي عدة سنوات

3. قد تكون هذه الطريقة سهلة التطبيق على مستوي الدولة وذلك بسبب وجود تدخل وتشابك بين مدخلات وخرجات أجهزة الدلة المختلفة يترتب عليها تكرار الحساب .

طرق قياس الانتاجية في الشركات الصناعية :

تقيس الشركات منتجاتها من السلعة التي تقدمها لعملائها عن طريق قياس انتاجية عناصر انتاج السلعة فيها وهي تساوي =

المخرجات / المدخلات

مع استخدام عناصر الانتاج الداخلة في انتاج السلعة (المدخلات) والنتج النهائي المتمثل في الايرادات كمخرجات .

الشروط الواجب توافرها في قياس الانتاجية :

هنالك شروط يجب توافرها وهي :

- 1.الصدق:صدق المقياس (قياس الشيء الذي نريده وليس بالأخر).
- 2.الموضوعية : هي التركيز علي الحقائق.
- 3.الثبات :هو أننا لو كررنا استخدام المقياس فإننا نحصل علي نفس النتائج.
- 4.الدقة .أن يؤخذ في الاعتبار كافة العناصر (مخرجات ومدخلات) .
- 5.القابلية للمقارنة: تعني قياس التغير الذي يحدث في الانتاجية في الفترات الزمنية المختلفة .
- 6.الشمول :يؤخذ في الاعتبار كافة الأنشطة .
7. التوقيت : أن يعطي المقياس المناسب في الوقت المناسب .
- 8.الاقتصاد: يجب أن تخضع المقياس لتحليل التكلفة و العائد .

عاشرا:مشاكل قياس الإنتاجية:

تواجه عملية قياس الانتاجية العديد من المشاكل يذكر منها:

- 1-صعوبة تحديد العمالة المباشرة وغير المباشرة بشكل دقيق
- 2-عدم وجود معايير محدهه تساعد علي اجراء مقارنات صحيحة للإنتاجية
- 3-اختلاف مفهوم العمل المباشر والعمل الغير مباشر بين دوله زاخري مما يؤدي الي عدم دقه المقارنة الدولية لقياس الإنتاجية
- 4-التقييم للأفراد والاعمال لتحديد مدى ملائمه الفرد لنوع العمل
- 5-تعميق شعور الفرد بقدراته الإنسانية وقيمه
- 6-تنميه روح ابحاث والاطلاع عند العاملين لمواكبه التطور

7- تنمية الاتصال ونشر الخبرات والتجارب علي مستوى العمل

المبحث الثاني

مفهوم الكفاءة الانتاجية والكفاءة الإنتاجية

أولاً: مفهوم الكفاءة :-

-هي مدى الاستخدام الاداره لعوامل الانتاج في المشروع ،كلما قرب ذلك الاستخدام من الاستخدام الامثل كلما كان ذلك افضل . (1)، وتعرف ايضا علي انها مقياس للتعبير عن مدى قدره المشروع علي الاستفادة من امكانياته المتاحة للوصول لاقصي انتاج باقل تكلفه ممكنه وذلك ياتي بالتنسيق بين عناصر الانتاج بحيث لايطغي عنصر علي حساب عنصر اخر وبذلك يمكن من الوصول بانتاج السلعه باقل تكلفه ممكنه مع الجوده في حدود امكانيات المشروع (2)، ايضا تعرف بانها تقييم الفعاليات التي تمارسها الوحده الانتاجيه في ضوء ما توصلت اليه من نتائج في نهايه فتره ماليه معينه سنه ان اي مشروع يحقق في انتاجه كفاءه عاليه اذا ما حقق هذا المشروع اقصي درجه من الانتاج المناسب او الخدمه المناسبه بادني تكلفه ممكنه ،كما تعرف ايضا علي انها مقياس للتعبير عن مدي قدره المشروع علي الاستفادة من امكانياته المتاحة للوصول لاقصى انتاج باقل تكاليف ممكنه وذلك ياتي بالتنسيق بين عناصر الانتاج بحيث لايطغي عنصر علي حساب عنصر اخر وبذلك يمكن من الوصول بانتاج السلعه باقل تكلفه ممكنه مع الجوده في حدود امكانيات المشروع (3)، تعرف ايضا علي انها اداه تستخدم للتعرف علي انشطه المشروع مستهدفه قياس النتائج المتحققه من المشروع ومقارنتها بالاهداف المرسومه مسبقا وذلك للتعرف علي الانحرافات وتشخيص مسبباتها وتقديم المعالجات او الحلول الكفيله بتجاوز تلك الانحرافات .

اي هي المقارنه بين ما هو متحقق فعلا وما هو مستهدف في نهايه فتره زمنيه معينه هي في الغالب سنه .

من خلال التعريفات السابقه يستنتج الباحثون ان تعريف الكفاءة : هي أداة من خلالها يتم التأكد من مدى الإستخدام الأمثل لموارد المشروع المتاحة بالتنسيق مع عناصر المشروع للوصول الى اقصى

1 . ابراهيم هميمي ،اداره العمليات والانتاج ،مكتبه عين شمس ،1975، ص64

2 . احمد عبدالفتاح عبدالرحيم ،مبادئ التنظيم والاداره ،مطبعه الاستغلال الكبرى ،194، ص85

3 . احمد سرور ،اداره انتاجيه ،مكتبه عين شمس ،1975، ص456

درجة عالية من الانتاج بكفاءة وفاعلية مع مراعاة التكاليف وتحقيق الجودة في حدود امكانيات المشروع.

ثانيا:تقييم كفاءه الاداء :

ان التقييم يهدف الي دراسه الاهداف المرسومه وتلك المتحققه فعلا وايجاد الانحرافات بينهما ووضع الحلول المناسبه ، او هو اداه تستخدم للتعرف علي نشاط المشروع الصناعي مستهدفا قياس النتائج المتحققه ومقارنتها بالاهداف المرسومه لها ، ايضا كفاءه الاداء تستهدف التعرف علي العوامل المؤثره في نتائج الوحده الانتاجيه مع تشخيص الانحرافات والصعوبات التي ستواجهها الوحده الانتاجيه من خلال المقارنات الزمنيه لتطور الانتاج وتقليل التكاليف .

يمكن ايضا تعريف تقييم كفاءه الاداء (بانه وسيله للتحقق والتأكد من ان العمليات الانتاجيه تم انجازها في نهايه فتره زمنيه سنه عاده).ايضا عرفت علي انها مطابقه للاعمال التي اريد انجازها في نهايه فتره زمنيه "سنه عاده"،ايضا عرفت علي انها مطابقه للاعمال التي اريد انجازها وفق الخطط والبرامج المحدده والتعليمات الصادره والمبادئ المعتمده ،بهدف موافاة الجهات المعنيه باي انحراف او اختناق مع تحليل اسبابها لغرض تقديم الاقتراحات العلميه والعملية لمعالجتها وتلافيها في المستقبل .(1)

يرى الباحثون ان تقييم كفاءة الاداء هي اداة رقابية تستخدم للتأكد من ان الاهداف والغايات تسير وفق ما تم التخطيط له على اكمل وجه وذلك من خلال تحليل الانحرافات والاسباب التي ادت لحدوث ذلك .

ثالثا:وظائف كفاءه الاداء :

- 1-الاطلاع علي مدى تحقيق المشروع لاهداف التي حددت له مسبقا
- 2-العمل علي تحدي الانحرافات في الاهداف المحدده مسبقا مع القيام بتفسير اسباب تلك الانحرافات بصوره واضحه (يتطلب معرفه كفاءه الاداء للوحده الانتاجيه في جميع اقسامها)

1. عقيل جاسم عبدالله, تقييم المشروعات ، (عمان -دار مجدلاوي, الطبعة الثانيه, 1999),ص190

3- القيام بتحديد المراكز الاداريه والانتاجيه المسؤوله عن الانحرافات التي تم تحديدها في نطاق الاهداف المخططه والاهداف المتحققه فعلا ،مع الاخذ في الاعتبار كل المتغيرات التي تؤثر علي سير العمليه الانتاجيه .

يتطلب من المقيم ان يقدم الحلول والوسائل التي تساهم في التغلب علي تلك الانحرافات والاختناقات مع القيام باختيار الحل المفضل من بين تلك البدائل المتاحة باقل تكلفه (1)

4-متابعه تنفيذ الاهداف الاقتصاديه للوحده الانتاجيه الكميه والقيميه ذلك للتعرف علي تحقيق الوحده للاهداف المحدده لها مسبقا وللفترة المحدده استنادا الي البيانات والاحصاءات التي توفرها الجهات المختصه عن سير النشاط الانتاجي في تلك الوحدات.

يرى الباحثون ان وظائف كفاءة الاداء تتمثل في : الكشف عن الصعوبات والتحديات التي تواجه المشروع والعمل على استحداث وسائل المعالجة املا في تحقيق الهدف المنشود ، والعمل على تحليل الانحرافات من خلال الاستفادة من المراكز الانتاجية والادارية والتحري عن الاسباب التي ادت لذلك وتقديم الحلول والوسائل التي تساهم في التغلب على الانحرافات بكفاءة وفاعلية.

رابعا:اهميه تقييم كفاءه الاداء :

لقد تطورت اساليب التقييم للمشاريع في الاقتصاد المخطط من الحكم علي كفاءه المشروع في تحقيق الاهداف التي وردت في الخطه الي استخدام معايير الربحيه وتوفير السلع والخدمات بكلفه اقل وبنوعيه جيده وتبرز اهميه تقييم الاداء في النواحي الاتيه (2):

1-ان تقييم الاداء المستمر للوحده الانتاجيه يساعد علي الكشف عن الاختلالات بصوره سريعه عند بدايتها ،ويؤدي الي اتخاذ الخطوات العلاجيه السريعه في تعديل الانحرافات التي تحدث توجيه العامل نحو مساره الصحيح .

2- ان الاسراع في الكشف عن الانحرافات في موقع محدد من الوحده الانتاجيه يساعد علي عدم تسريه في المواقع الاخرى فيها مما يؤدي الي تحجيم الانحراف وتقليل الخسائر خاصه في الوحدات

1. عبدالوهاب عطر الداهري ,تقييم المشاريع ودراسه الجدوي الاقتصاديه ,كلية الاداره والاقتصاد -جامعه بغداد, 1990 ص 428
2. محسن غليوي السلطان ,التخطيط المالي للمنشاه ,محاضره القيت في دوره تحليل اقتصاديات المنشاه ,مركز التعليم المستمر ,جامعه - بغداد 1988-ص12-14

الانتاجية ذات الصلة مع وحدات انتاجيه اخري، ويؤدي الي الكشف عن الاسباب التي ادت الي هذا الانحراف .وبالتالي العمل علي المعالجات الكفيله باصلاحها

3- ان القيام بمعرفه الاختلالات والانحرافات الناجمه من خلال تنفيذ الخطه ومعالجتها تؤدي الي تلافي مثل هذه الانحرافات عند وضع الخطط في المستقبل ذلك بالاعتماد علي التقييمات السابقه لكفاءه الاداء والتقارير الفنيه والاقتصاديه المتعلقة بها .

ان عمليه تقييم الاداء بواسطه المتابعه المستمره تؤدي الي تنظيم وضبط المدخلات والمخرجات للوحده الانتاجيه لتحقيق اهدافها .

يستنتج الباحثون مما سبق ذكره ان اهمية كفاءة الاداء تتمثل في ان عملية تحليل الانحرافات والكشف عن الاخطاء ومعالجتها بالوسائل المناسبة يؤدي لتلافيها مستقبلا او على الاقل تقليل الوقوع فيها والوصول للاهداف وتحقيقها بكفاءة وفاعلية بالاعتماد على المراكز الادارية والانتاجية وعلى التقارير الفنية والادارية المتعلقة بها .

وهناك مجالات اخرى ثانويه تظهر اهميه التقييم لكفاءه الاداء منها :

1-القيام بتوجيه الاداره العليا الي مراكز المسؤوليه ووضعها في المواقع الاكثر انتاجيه وذلك باجراء المقارنه علي مستوى الاداء بين الاقسام والمواقع وحدات العمل المختلفه .

2- ان عمليه تقييم الاداء تساعد في توجيه العاملين في اداء اعمالهم وادراكهم لمهامهم الوظيفيه ذلك يساعد في ربط الاجر بالانتاجيه

3-ان عمليه تقييم الاداء تحقق الاهداف المحدده في الخطه الانتاجيه وتعمل علي ايجاد عمل سليم وفعال للكفاءات والحوافز الشخصيه .

4- ان عمليه تقييم الاداء تعدو وسيله للقيام بعمليات تنبؤ واقعيه واعطاء صورته مستقبليه واضحه للانتاج والاحتياجات والقدرات الانتاجيه المطلوبه (1)

خلساً :اسس كفاءه الاداء

الاسس العامه للكفاءه الاداء في الوحده الانتاجيه هي :

1 . احمد محمد موسي ,تقييم الاداء الاقتصادي في قطاع الاعمال والخدمات , (القاهره دار النهضه العربيه ,1996),ص 635

*تحديد اهداف المشروع

لكل مشروع هدف يسعى لتحقيقه لذا يجب تحديد الهدف وغالبا مايكون هنالك هدف رئيسي وجمله من الاهداف الثانويه الاخرى ، ومن المهم وضوح الاهداف لكافة المسؤولين والعاملين في المشروع (1)

*تحديد الخطط التفصيليه للفعاليات التي يتضمنها المشروع

هي الخطط التفصيليه التي وضعت لانشاء المشروع لذلك يجب الاعتماد علي تلك الخطط التي بموجبها يتم تحديد الموارد الماديه والبشريه وكيفيه الحصول عليها واستعمالها بشكل علمي ويجب ان تكون الخطط واقعيه وتناسب طبيعه الاهداف المحدده بالاضافه لمرونتها امكانيه اجراء التعديلات عند الحاجه .

*تحديد مراكز المسؤوليه :

يعرف بانه الجهه المختصة بالقيام بنشاط معين ولها سلطه لاتخذ القرارات الكفيله بتنفيذ هذا النشاط في حدود الموارد الانتاجيه الموضوعه تحت تصرفها (2).

في المشروع او المنشأه العديد من الفعاليات الانتاجيه لذلك من المهم تحديد مسؤوليه كل وحده من تلك الوحدات الاداريه منها والانتاجيه بصوره واضحه من اجل تسهيل مهمه الرقابه والمتابعه وتشخيص الانحرافات ووضع الحلول المناسبه والتغلب علي تلك المشاكل .

*تحديد معيار كفاءه الاداء :

من اهم الاسس في عمليه كفاءه الاداء ومن اصعبها في نفس الوقت ،تتضمن ثلاثه جوانب رئيسيه ،هي تحديد ماهيه المعايير ،ومعدلاتها ،وفي النهايه اختيار المعيار او المعايير المناسبه لكفاءه الاداء

أن معايير كفاءه الاداء تختلف من وحده انتاجيه الي اخر حسب طبيعه العمليه الانتاجيه فيها وحسب الاهداف الموضوعه لها واختلافها من مرحله تطور الي اخر كما ان وضوح تلك المعايير امر ضروري يمكن تلخيص المراحل الاساسيه لكفاءه الاداء في الاتي :

1 . عبدالعزيزمصطفى عبدالكريم ،وظلال كداوي ،مرجع سابق الزكر ،ص194

2 . عبدالوهاب عطر الاهري ،مرجع سابق زكره ،ص 432

أ/ التعرف علي البرامج وخطه التنفيذ .

ب/ التعرف علي معايير ومقاييس الاداء .

ج/ قياس الاداء الفعلي (النتائج)

د/مقارنه الاداء الفعلي بالخطط

و/تحديد الانحرافات والاختلافات والفروقات مع تحديد مراكز المسؤولينه

هـ/اتخاذ الاجراءات اللازمه للحفاظ علي الهدف المخطط (1)

عند قياس كفاءه الاداء لابد من استخدام عدة مؤشرات للوصول للقياس الصحيح حيث ان مؤشر واحد

في اغلب الاحيان لا يكفي ،وباتباع طريقه المقارنات نستطيع استخراج المؤشرات الضروريه وهي :

1/مقارنه الانتاج الفعلي بالانتاج المخطط وبالطاقه التصميميه .

2/مقارنه نسبه الانتاج الفعلي الي الانتاج المخطط والطاقه التصميميه لفترات زمنييه مختلفه .

3/مقارنه قيمه انتاجيه العمل الفعليه مع انتاجيه العمل لفترات زمنييه مختلفه

4/مقارنه الكلفه الفعليه مع كلفه قياسيه .

5/مقارنه الكلفه الفعليه بكلفه فترات زمنييه مختلفه

6/مقارنه نسبه تسويق المحاصيل بالانتاج الفعلي

7/مقارنه الزياده في الفائض الاقتصادي الصافي لفترات زمنييه معينه .

***معيار الطاقه الانتاجيه :**

ان اهميه هذا المعيار تاتي من كونه يرتبط ارتباطا وثيقا بين الطاقه الانتاجيه من جهه وبين كل من

التكاليف والارباح والمبيعات حيث انه كلما ارتفع الانتاج انخفضت حصه الوحده الواحده من

التكاليف الثابته وذلك من خلال توزيع اجمالي التكاليف علي وحدات اكبر في حاله الاستغلال

الامثل للطاقه ،ومن ثم التوصل الي المرونه في الاسعار وزياده الوحدات المنتجه وتلبية احتياجات

المجتمع من السلع للطاقه الانتاجيه بسبب وجود عده انواع من الطاقه الانتاجيه عليه يجب معرفه

انواع الطاقه .

***معيار الطاقه الانتاجيه:**

¹ . عبد العزيز مصطفى عبدالكريم وطلال كداوي ,مرجع سابق ذكره ,ص 196

ان اهميه هذا المعيار تاتي من كونه يرتبط ارتباطا وثيقا بين الطاقه الانتاجيه من جهه وبين كل من التكاليف والارباح والمبيعات حيث انه كلما ارتفع الانتاج انخفضت حصه الواحده الواحده من التكاليف الثابته وذلك من خلال توزيع اجمالي التكاليف علي وحدات اكبر في حاله الاستغلال الامثل للطاقه ،ومن ثم التوصل الي المرونه في الاسعار وزياده الوحدات المنتجه وتلبيه احتياجات المجتمع من السلع للطاقه الانتاجيه بسبب وجود عده انواع من الطاقه الانتاجيه عليه يجب معرفه انواع الطاقه .

***الطاقه الانتاجيه النظرية :**

هي القدره علي الانتاج باقصى سرعه وبدون انقطاع عمليا لانه غايه مستهدفه وغير ممكن الوصول اليها لاسباب التاليه :

- 1-وجود الوقت الضائع نتيجة لاصلاح والصيانه
- 2-التوقفات الناجمه عن كفاءه الايدي العامله
- 3-الاساليب التنظيميه التي تعرقل سير العمليه الانتاج والانتفاع الامثل من الطاقات
- 4-التوقفات الناجمه عن العطل او الخلل في الالات والعدد
- 5-الانقطاع عن العمل سواء كان سبب المرض او الاجازات بمختلف انواعها

***الطاقه الانتاجيه العمليه (الفعليه):**

هي الطاقه النظرية مستبعدا عنها السماحات والتي لايمكن تجنبها ويتراوح مستوي حدود الطاقه (%70-%80) من الطاقه النظرية وتتنخفض الي اقل في البلدان الناميه (1)

*الطاقه العمليه = الطاقه النظرية - السماحات

وتعتبر السماحات عن التوقفات اثناء العمل وعند بدايه ونهايه سير العمليات الانتاجيه والتوقف بسبب تغير سرعه الالات .

***الطاقه الانتاجيه القصوي :**

1. عبدالعزيز مصطفى عبد الكريم ,مرجع سابق ذكره ,ص 196

هي طاقة الانتاج المحدده خلال فتره زمنيّه محدده وفقا لمواصفات مع فرض توفير مجموعه متكامله من الشروط وهي :

1-الصيانه المنتظمه

2- طاقه عماليه مدربه علي درجه كبيره من الكفاءه الانتاجيه

3-توفر مستلزمات الانتاج بالمواصفات المحدده

ويستبعد من حساب الطاقه القصوي ذلك الجزء الذي يمكن تحقيقه بسبب اعداد الالات للانتاج الصناعي والصيانه (يستبعد الوقت الضائع المسموح به فنيا)

-ان ما استبعد من حساب الطاقه الانتاجيه القصوي هو الوقت الضائع المسموح به ضمن الظروف الفنيه وما زاد عن ذلك يعتبر طاقه عاطله

-ليس هنالك فرق بين الطاقه القصوي والطاقه النظرية عند توفر الشروط الفنيه

-عدم ثبات الطاقه القصوي حيث تختلف من فتره لاخري وفقا لعمر الاله الانتاجي وعدم ساعات تشغيلها

***الطاقه المتاحه :**

تعتبر الطاقه القصوي مطروحا منها لاختناقات داخل الاقسام او المراكز الانتاجيه علي اساس القدره الانتاجيه لاضعف مرحله او عمليه انتاجيه وهي تتطابق مع الطاقه المتاحه في حاله عدم وجود اختناقات ببعض مراحل او عمليا الانتاج المتعدده

***طاقه التصميم :**

ويقصد بها الطاقه الانتاجيه للتجهيزات والمعدات في المنشاه والتي بإمكان المعدات والمكائن انتاجها حسب تصميمها وفق الشروط الفنيه والمتطلبات الاخري (امكانيه الانتفاع من المكائن والمعدات باعلي درجه وخلال فتره زمنيّه معينه)عليه فان الطاقه الانتاجيه التصميميه تعني انتاجا صناعيا منتظما بلا عراقيل او صعوبات في مراحل الانتاج كافه .

الطاقه المخططه :

وهي تمثل كميّه الانتاج المستهدف والحصول عليه من السلع والخدمات خلال فتره الخطه ويتم ذلك

استنادا الي الطاقه التصميميه والطاقه المتاحه في المنشاه

*معيار كفاءه الاداء باستخدام معيار الطاقه الانتاجيه هي

-مدي الانتفاع من الطاقه التصحيحية عمليا = الانتاج الفعلي
الطاقه الانتاجيه

ويعتبر هذا المؤشر مقياسا مهما في عمليه التخطيط الصناعي الذي سيتم الانتفاع به من الامكانيات
المتاحه في المنشاه الصناعيه

-خلال فتره زمني معينه = الانتاج المخطط

الطاقه الانتاجيه التصميميه

-المدي الذي يتم به تنفيذ اهداف الخطه = الانتاج الفعلي

الطاقه الانتاجيه المخططه

المفهوم والعوامل الكفاءة الانتاجية :

سادسا: مفهوم الكفاءة الانتاجية :

الكفاءة الانتاجية هي مقياس للتعبير عن مدي قدرة المشروع علي الاسفاده من امكانياته المتاحه
للوصل لاقصي انتاج باقل تكلفه ممكنه ، وذلك يتأتى بالتنسيق بين عناصر الانتاج بحيث لايطغى
عنصر علي حساب عنصر اخر وبذلك يتمكن بالوصول لانتاج السلعه باقل تكلفه ممكنه مع الجوده
في حدود امكانيات المشروع .

فالمستوى الامثل من الكفاءه الانتاجيه هو ذلك المستوى الذي يتم فيه استخدام جميع عناصر الانتاج
احسن استخدام ممكن ، وعندئذ يصل مستوي الكفاءه الانتاجيه بالمشروع الي اكبر ما يمكن .⁽¹⁾

هي الاستغلال الامثل لعناصر الانتاج المتاحه وتساوى النسبه بين المخرجات والمدخلات .

والمخرجات تتلخص في كل م تقدمه الوحده الانتاجيه من سلع او خدمات ، اما المدخلات فهي
مايدخل في الوحده الانتاجيه من عناصر سواء مواد او ماكينات او عماله او راس مال

وهي ايضا تعني مقياس المدي التشغيلي الاقتصادي للاعمال ومؤشر للمدى الاستفاده من عناصر
الانتاج ومعيار لمقدار انتاج من استخدام الجهد والوقت والمال .⁽²⁾

¹ . احمد سرور ، تنظيم واداره الانتاج ، القايره مطبعه الاسقلال الكبرى ص 384

² . مصطفى عبيد واخرون ، اساليب رفع الكفاءه الانتاجيه ، القايره 1997 ص13

ويمكن تعريف الكفاءة الانتاجيه بانها العلاقه بين كميته الوارد المستخدمه في العمليه الانتاجيه وبين الناتج من تلك العمليه وبذلك ترتفع الكفاءه الانتاجيه كلما ارتفعت نسبه الناتج الي المستخدم من الموارد ويتبلور مفهوم الكفاءه الانتاجيه في امكان الحصول علي اقصي انتاج ممكن باستخدام كميات محدده من عناصر الانتاج وبذلك يمكن تصور زياده الكفاءه الانتاجيه باحدى الطرق الاتيه:

- 1- زياده قيمه المنتج النهائي مع بقاء قيمه الموارد المستخدمه ثابتة
- 2- زياده قيمه المنتج النهائي مع زياده الموارد المستخدمه بنسبه اقل
- 3- بقاء قيمه الانتاج النهائي ثابتة وانخفاض قيمه الموارد المستخدمه
- 4- انخفاض قيمه الانتاج النهائي مع انخفاض قيمه الموارد المستخدمه بنسبه اقل .

وعلي هذا الاساس يمكن استخدام تعبير الكفاءه الانتاجيه للتدليل علي مدى النجاح في استخدام عناصر الانتاج المختلفه مجتمعه ،كما يمكن ان تقاس الكفاءه الانتاجيه لكل عنصر من تلك العناصر علي حدى .

سابعا:العوامل المحدده للكفاءه الانتاجيه :

ان تحسين الانتاجيه ليس مجرد تجويد العمل والاداء ولكن في الاساس اداء الاعمال الصحيحه بطريقه سليمه او صحيحه ولكي يتم تأديه الاعمال الصحيحه بطريقه سليمه لايد من معرفه ماهي مكونات الانتاجيه او العوامل التي تحدد الانتاجيه وتؤثر عليها، لقد قام بعض الكتاب بوضع تصورا متكاملًا للانتاجيه ليتضمن العناصر والمحددات المختلفه التي تدخل في تكوينها وتؤثر عليها .

وتتمثل العوامل امؤثره في الانتاجيه المحدده لها وفقا لهذا التصور في نوعين من العوامل هي⁽¹⁾:

1-عوامل فنيه وتكنولوجيه :وتتمثل فيما يلي :المستوى التكنولوجي المستخدم في الانتاج (الات والمعدات)،المواد الخام المستخدمه ،طرق واساليب العمل والانتاج ،تصميم العمل والعمليات .

2-عوامل انسانيه :وتحدد هذه العوامل من خلال تفاعل كل من :

أ-القدره علي اداء العمل

ب- الدافعيه للعمل (الرغبه في العمل)

¹ . جمال ابو الفتوح ,مرجع سابق ص ص (50-52)

ويميل بعض دارسي الانتاجيه الي تقسيم العوامل المحدده الي مجموعتين من العوامل هما :
أ-عوامل داخلية :وهي العوامل التي تخضع لسيطره الاداره بدرجات مختلفه وهذه العوامل نوعين
عوامل مادية وعوامل انسانيه

ب- العوامل الخارجيه :هي العوامل التي تؤثر في الانتاجيه ولكنها تتبع اساسا لظروف البيئه
الخارجيه المحيطه ولا بد ان تراعيها المنظمه عند وضع اهدافها واتخاذ قراراتها ووضع سياساتها
المختلفه .

الكفاءة الانتاجية:

- هي الاستخدام الامثل لعناصر الانتاج بهدف تحقيق اكبر قدر من الانتاج بمستوى معين وفي
وقت معين باقل تكلفة ممكنة (1)

- وهي الاستخدام الامثل للمدخلات والمواد والعمالة والالات والمعدات للحصول على افضل
المخرجات متضمنا الاساليب العلمية فى الادارة متمثلا فى التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة
(2).

- وهي العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة فى العملية الانتاجية وبين الناتج من تلك العملية
وبذلك ترتفع الكفاءة الانتاجية كلما ارتفعت نسبة الناتج الى المستخدم من الموارد. (3)

العوامل الادارية المؤثرة على الكفاءة الانتاجية:

العوامل الادارية :

هي العوامل الحاكمة والمؤثرة على الكفاءة الانتاجية وتشمل تلك العوامل الاساليب العلمية للإدارة
وادوات الادارة لاتخاذ القرارات كما تشكل الكفاءة والمهارات الادارية للممارسة الادارة لوظائفها المتمثلة
في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة. وبالرغم من اهمية العوامل الاخرى في التأثير على الانتاجية
فان العوامل الادارية تعتبر من اهم العوامل الحاكمة في الكفاءة الانتاجية.

العوامل الانسانية

- القدرة على العمل وتشمل التعليم والمهارات

- الرغبة في العمل وتتاثر في الانتاج

- حاجات الافراد - ظروف العمل المادية - ظروف العمل الاجتماع

1 . احمد عرفة - د. سمية شلبي- الادارة الانتاجية والفرغ فعاليات نظام وتخطيط ورقابة الانتاج-ط الرابعة-ص51

2 . د. سعد الدين عشموي - الادارة الصناعية-دار النشر عين شمس ص404

3 . د. على السلمى -ادارة الافراد والكفاءة الانتاجية،دار النشر دار غريب- القاهرة1985 ص21

ثامنا: اساليب تحسين الكفاءة الانتاجية

- 1- تطوير المدخلات التقنية بتطوير الآلات والمعدات والانظمة التقنية.
- 2- تكنولوجيا التجميع من خلال تقسيم وتجميع المشكلات المتكررة او المتشابهة مما يساعد على تجنب تكرار الجهود لحل مشاكل وتوفير الوقت.
- 3- الانتاج في الوقت المحدد.
- 4- رقابة التكاليف والاستخدام الامثل للموارد المتاحة
- 5- الحوافز المادية .
- 6- المشاركة في القرارة والعوائد وتطوير حياة العمل.
- 7- المسؤولية والمسألة الفردية والجماعية.
- 8- الاتصال المباشر والمفتوح.

تاسعا: استراتيجية تحسين الكفاءة الانتاجية

- 1- تحديد اهداف المنظمة للمنشأة واقسامها الانتاجية على اساس من المراجعة الادارية وتحليل وتقييم البيئة الخارجية والداخلية للمنشأة واقسامها .
- 2- ترجمة تلك الاهداف الى اهداف معيارية وفي صور كمية على قدر الامكان وخاصة على مستوى الادارات والاقسام التنفيذية.
- 3- اعداد خطة استراتيجية مسبقة تتبنى متغيرات ايجابية فعالة .
- 4- تبني خصائص واساليب فنية والدرابية تمكن من ازالة العقبات التي تبدا اثناء عمليات الانتاج.
- 5- ترجمة الاهداف المعيارية الى معايير رقابية تتمشى مع الاهداف السابقة
- 6- تنفيذ الاستراتيجيات والخطط المعدة وقياس التقيد الفعلي ومقارنته على ضوء المعايير المحددة ثم اعداد التقارير عن مدى الكفاءة والتتفيذ الفعلي.
- 7- الحفز المادي والمعنوي للأفراد والمشرفين والاداريين من اجل تحقيق انتاجية عالية.

8- الإبقاء على الاستمرارية جهود التخطيط والتتقيد فور الانتهاء من مهام معينة وفقا لخطط الاستراتيجية والتكنيكية⁽¹⁾

عاشرا: طرق زيادة الكفاءة الإنتاجية

- 1- زيادة قيمة المنتج النهائي مع بقاء قيمة الموارد المستخدمة ثابتة.
- 2- زيادة قيمة المنتج النهائي مع زيادة الموارد المستخدمة بنسبة اقل
- 3- بقاء قيمة الانتاج النهائي ثابتة، وانخفاض قيمة الموارد المستخدمة
- 4- انخفاض قيمة الانتاج النهائي مع انخفاض قيمة الموارد المستخدمة بنسبة اعلى.⁽²⁾

احدى عشر: طرق قياس الكفاءة لإنتاجية

اولاً :- المواد الأولية :

1- معدل سرعة التسليم ويقصد به معدل سرعة التسليم والتعرف على سرعة تحول المواد الأولية من المورد إلى المصنع او من المخازن إلى مكان التشغيل .

معدل سرعة التسليم = إجمالي كمية المواد من المواد الأزلية

عدد الساعات التي تم فيها تسليم المواد

2- نسبة الشوائب : هي نسبة المواد الاولية الغير مطابقة للمواصفات والغير صالحة للإنتاج .

كمية المواد الغريبة والشوائب

عدد الساعات التي تم فيها تسليم المواد

3- نسبة التصافي : تختلف نسبة التصافي عن نسبة الشوائب في ان الأولى هي نسبة المادة الأولية الاصلية الصالحة للتصنيع بالمنشأة الصناعية .

نسبة التصافي = كمية المواد الصالحة للتصنيع

اجمالي كمية المادة الأولية الموارد

¹ . احمد عرفة - د. سمية شلبي- الادارة الانتاجية والفراغ فعاليات نظام وتخطيط ورقابة الانتاج-ط الرابعة-ص51
² . د. على السلمى -ادارة الافراد والكفاءة الانتاجية -دار النشر-دار غري بالقاهرة 1985

4- معدل استعمال المواد: يقصد بمعدل استعمال المواد تحديد الكمية المستعملة فعلاً في اخراج المنتج المعين ونسبتها إلى الكمية المفروض ان تستخدم عند البدء في العمليات الصناعية اللازمة لإخراج هذا المنتج .

نسبة التصاقي = كمية المواد المستعملة فعلاً في منتج معين

الكمية المخططة للمواد اللازمة لإخراج هذا المنتج

5- معدل استعمال المواد المرجح بالتكلفة : يمكن تطبيق معدل استعمال المواد بطريقة أخرى تتضمن ترجيح مكونات المنتج المعين بتكلفة كل جزء منه منسوبا إلى التكلفة المعيارية لهذا المنتج⁽¹⁾.

6- معايير التالف والفاقد والنقص الطبيعي : وهي العوامل الداخلية والذاتية بسبب انها ناشئة عن نقص المادة وصفاتها والتعرف عليها يكشف اثارها على الكفاية الانتاجية وتكون هذه المعايير على شكل نسب مئوية .

= الكمية المواد التالفة الناقصة أو الفاقدة X 100

كمية المواد والموارد أو المخزون

7-المعايير التكاليفية للتالف والفاقد والنقص الطبيعي: كثيرا ما تهم الإدارة معايير التالف والفاقد الطبيعي والضياع على اعتبار أن الارتفاع في هذه التكلفة معناه خسائر المنشأة الصناجة ،وذلك بمقارنة الارقام الفعلية بالمعايير الموضوعه كمستويات قياسية حتى تقييم درجة الاختلاف بينهما الذي يسهل التعرف على اسبابها ومعالجتها بطريقة سليمة .⁽²⁾

= تكلفة المواد التالفة قبل بدء التشغيل X 100

التكلفة الاجمالية كمية المواد الموردة

= تكلفة المواد التالفة اثناء التشغيل X 100

التكلفة الصناعية للإنتاج

= تكلفة النقص الطبيعي في المواد X 100

¹ . د. احمد سرور -بحوث العمليات في ميدان الانتاج - مكتبة عين شمس - الجزء الاول ص 10 -22 .
² . احمد محمد المصري - ادارة الانتاج والعلاقات الصناعية - مؤسسة شباب الجامعة الاسكندرية - ص 238-184.

التكلفة الصناعية للإنتاج

ثانياً : طرق قياس الوسائل المباشر لقياس أداء الآلات :

1- يقصد بمعدل دوران الألة حساب عدد الساعات الفعلية التي كانت تعمل وتحقق نتائج فعالة تساهم بها في تحقيق الحجم المتزايد في الانتاج مقارنة بعدد الساعات المخطط لتشغيلها في نفس المدة الزمنية .

معدل دوران الألة = $\frac{\text{عدد الساعات العمل الفعلية للألة في اليوم}}{\text{الرقم القياسي لعدد ساعات تشغيل الألة}}$

الرقم القياسي لعدد ساعات تشغيل الألة

2- **معدل تكلفة تشغيل الألة في الساعة** : من دوران الألة نستنبط معدل جديد يمكن أن تطلق معدل تكلفة تشغيل الألة في الساعة ، وهو عبارة عن خطوتين اولها يمثل المستوى القياسي والثانية المستوى الفعلي التي تظهره البيانات اليومية .

معدل كلفة تشغيل الألة في الساعة = $\frac{\text{الأعباء الصناعية المقدره للألة}}{\text{العدد القياسي لساعات عمل الألة}}$

العدد القياسي لساعات عمل الألة

معدل كلفة تشغيل الألة في الساعة = $\frac{\text{الأعباء الصناعية الفعلية للألة}}{\text{العدد الفعلي لساعات عمل الألة}}$

العدد الفعلي لساعات عمل الألة

3- **الجدول الزمني لكل آلة** : الجدول الزمني هو البطاقة الخاصة بالآلة التي يدون بها كل الأزمنة القياسية للأجزاء كل عملية من عمليات التصنيع التي تم على هذه الألة

خطوات إعداد الجدول الزمني :

- تجميع وتسجيل جميع البيانات المتاحة عن الألة وطريقة تشغيلها .
- تسجيل وصفي كامل لطريقة الأداء والتوقفات والزمن الذي تستغرقه كل عملية او توقف .
- قياسات زمن كل جزء من العملية باستخدام اجهزة القياس .
- تحديد السرعة لفعالة لا تمام كل جزء ومقارنة هذه السرعة بالسرعة الطبيعية للألة .
- تحديد المسموحات الممكن التصريح بها في هذه الازمة والتي قد تكون أعلى او أدنى من الزمن العادي المحدد لها .
- تحديد الوقت المسموح به للعملية كلها .

4- معدل إنتاج الآلة في الساعة : ويقصد به عدد الوحدات المنتجة التي تستطيع الآلة المعينة أخرجها في ساعة زمنية عندما تكون سرعة دوران الآلة ثانية عند رقم معين حددته الإدارة .

معدل إنتاج الآلة في الساعة = عدد الوحدات التي تنتجها الآلة في الوردية - الوحدات التالفة أو المعقدة

عدد ساعات دوران الآلة في الوردية - مجمع أوقات توقف الآلة

5-نسبة الانتفاع : نسبة الانتفاع محتمل في وحدات منتجة مطابقة للمواصفات إلى إجمالي الإداء

الآلي لهذه الآلة .

نسبة الانتفاع = الإداء الآلي السليم X 100 (خلال المدة المعينة)

الأداء الآلي المخطط

ثالثاً : طرق قياس الكفاءة الإنتاجية للعمل ..

وهي الطرق التي تقيس الأداء الفعلي للعامل أو المجموعة من العمال أثناء تأديتهم للعمل في مكان العمل وتحت الظروف الواقعية للإنتاج .

1- نسبة الإداء الفعلي إلى القياس وهو عبارة عن نسبة مئوية التي تمثل مدى نجاح العامل في

تحقيق المستويات القياسية الموضوعية له

= رقم الأداء الفعلي X 100

رقم الأداء القياسي

2- معدل سرعة الإداء هي النسبة بين الزمن القياسي الذي يفترض أن يتم أداء العمل الفعلي والزمن

الفعلي الذي استغرق فعلا في الإعاقة باعتبار إن هذا الزمن القياسي هو نتيجة دراسات علمية دقيقة

للإداء والازمنة القياسية للإعاقة

م ن معدل سرعة الأداء = الزمن القياسي

الزمن الفعلي

3 - إنتاجية العامل أو المجموعة من العمال . (1)

1. -د أحمد محمد المصري - إدارة الإنتاج والعلاقات الصناعية، -مؤسسة شباب الجامعي الاسكندرية -ص 184-238-200.

إن الإنتاجية هي نسبة المخرجات إلى المدخلات من أي عنصر من عناصر الإنتاج ومن هذا المفهوم على القوى العاملة باعتبارها أهم عناصر الإنتاج التي تعمل على اخراج الإنتاج عن طريق تشغيل المواد على الآلات عادة تشكيلها على شكل منتجات نهائية تامة الصنع .

إنتاجية العامل = كمية الإنتاج الجيد المخرج

كمية المواد الأولية المدخلة

تحسين الكفاءة الإنتاجية :

هناك عدة عوامل تؤثر في الكفاءة الإنتاجية وهي

1- الافراد اهم خصائصهم المؤثرة ما يلي:

- مستوى المهارات والقدرات
- المستوى العلمي والثقافي
- الاهتمام والدوافع
- العدد والتركييب المهني والعمري لقوة العمل

2- رأس المال واهم خصائصه ما يلي

1- رأس المال الثابت (الات ،مباني ، معدات)من حيث الحجم والمستوى

2- المستوى التكنولوجي ومدى تطور التقنية .

3- حجم وتركيب المواد الخام المستخدمة .

3- طرق الإنتاج اهم خصائصها ما يلي:

1- طريقة تصميم العمل

2- طريقة تصميم المواد واستخدام المواد .

3- طرق الصيانة المانعة والوقاية .

4- التكنولوجية البديلة .

4- المنتجات واهم خصائصها ما يلي:

1- كمية الإنتاج

2 - جودة الانتاج

3 - تصميم المنتج

4- تكوين تشكيلة المنتجات .

5- التنظيم واهم خصائصه ما يلي:

1- هيكل التنظيم

2- علاقات السلطة والمسئولية

3- هيكل واساليب التخطيط

4- طرق ونظم الادارة

5- ظروف العمل المادية

6- المناخ الاجتماعي للعمل

7- الاهداف التي يسعى اليها المشروع لتحقيقها

8- نظم الحوافز المادية والمعنوية

9- حجم المشروع

6- المناخ السائد في المجتمع واهم خصائصه ما يلي

- 1- الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية العامة.
- 2- اهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية .
- 3- هيكل التكوين الصناعي في المجتمع.
- 4- التشريعات المنظمة للعمل والانتاج.
- 5- السياسات الاستخدام والتوظيف وسياسات الاقتصادية للبلاد.
- 6- سياسيات التعليم والتدريب والبحث العلمي.
- 7- **المناخ الدولي والإقليمي واهم خصائصه:**

1- شروط التجارة الدولية.

2- العلاقات السياسية الدولية.

3- عمليات تبادل التكنولوجيا.

4- حركة هجرة القوى العاملة.

اثنى عشر: خطة تحسين الكفاءة الانتاجية

ويمكن توضيح عناصر خطة تحسين الكفاءة الانتاجية

اولا- تحديد الاهداف وذلك بالنسبة للمشروع مثل رضاء العملاء او زيادة كمية الانتاج ، او خفض نفقات الانتاج.

ثانيا - تصميم برنامج تحسين الانتاجية وذلك:

- تعيين المسئول عن تنفيذ البرنامج والاعضاء الذين سيتولون اجراءات تحسين الانتاجية.

- تدريب المشرفين وتوضيح ابعاد برنامج تحسين الانتاجية

- نشر معلومات لكل العاملين تشرح لهم اهداف البرنامج ومسئولياتهم عن تنفيذه.

- اختيار وسائل وادوات قياس العوامل المؤثرة في الانتاج.

ثالثا - تصميم نظام قياس الانتاجية.

رابعا - تنفيذ النظام وتقييم النتائج:

اولا- تحديد الاهداف وذلك بالنسبة للمشروع مثل رضا العملاء او زيادة كمية الانتاج ، او خفض نفقات الانتاج.

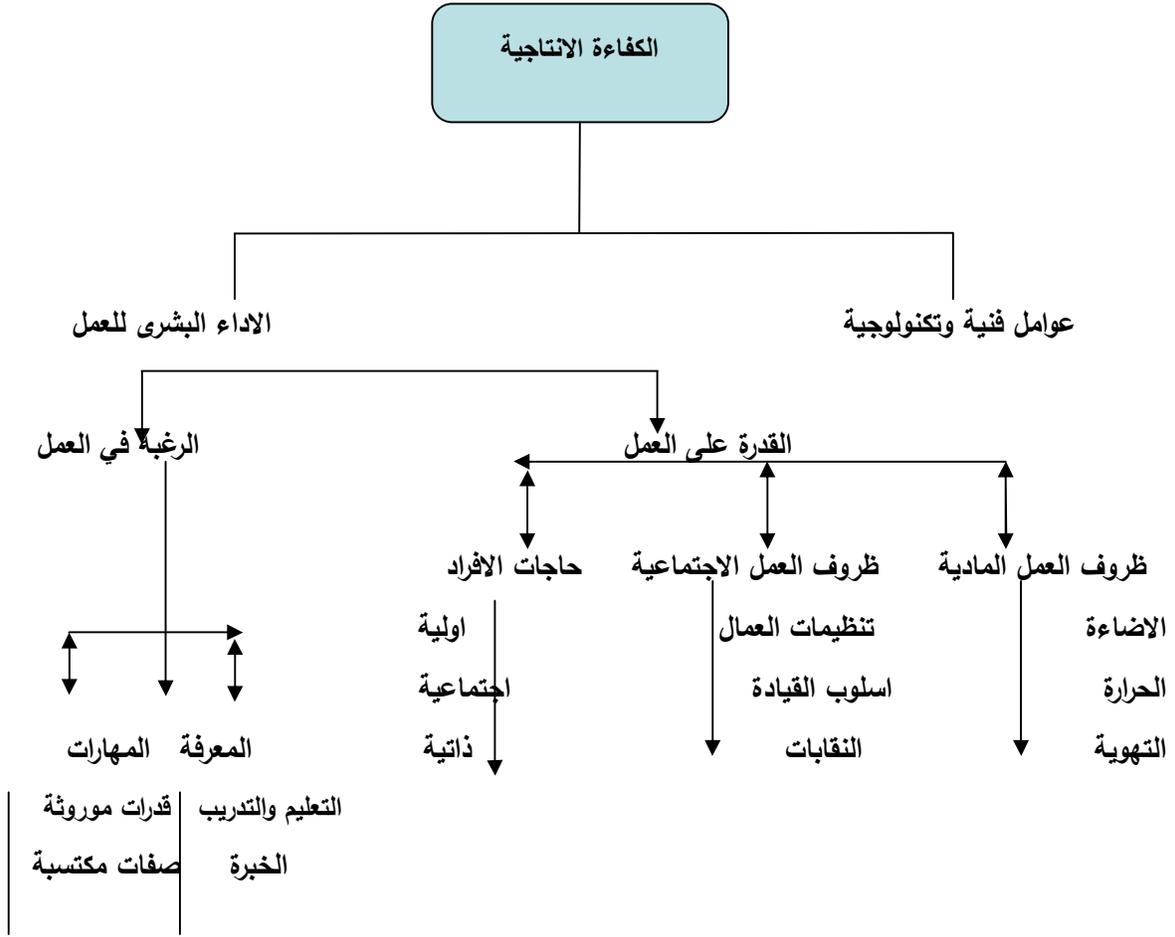
ثانيا - تصميم برنامج تحسين الانتاجية وذلك:

- تعيين المسئول عن تنفيذ البرنامج والاعضاء الذين سيتولون اجراءات تحسين الانتاجية.
- تدريب المشرفين وتوضيح ابعاد برنامج تحسين الانتاجية
- نشر معلومات لكل العاملين تشرح لهم اهداف البرنامج ومسئولياتهم عن تنفيذه.
- اختيار وسائل وادوات قياس العوامل المؤثرة في الانتاج.

ثالثا - تصميم نظام قياس الانتاجية.

رابعا - تنفيذ النظام وتقييم النتائج.

شكل رقم (1/2/2) يوضح محددات الكفاءة الانتاجية (1)



ملخص الباحثون :

. من خلال البحث وجد الباحثون عدة تعاريف للكفاءة الانتاجية وراي الباحثون ان التعريف الامثل الذى يشمل اهداف تحقيق الكفاءة الانتاجية هو التعريف الاتي.

(الاستخدام الامثل للمدخلات والمواد والعمالة والآلات والمعدات للحصول على افضل المخرجات متضمنا الاساليب العلمية في الادارة متمثلا في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة) .

الكفاءة الانتاجية هدف اساسا من اهداف المشروعات تحدها مجموعة من العوامل الفنية والانسانية وتزداد اهمية الناحية الانسانية في تحديد الكفاءة الانتاجية حيث ان العامل يسيطر في نهاية الامر على النواحي الفنية ويستطيع التأثير على كفاءتها.

وتخدم الادارة هدف الكفاءة الانتاجية عن طريق مجموعة من الانشطة المتمثلة في العمليات الادارية من تخطيط وتقييم وتوجيه ورقابة والسياسات التي تهدف الى تكوين قوة قادرة لتحقيق الكفاءة الانتاجية .

. ويرى الباحثون ان من اهم عوامل رفع الكفاءة الانتاجية في اسى منظمة مرتبطة بالإدارة العليا وتعاون الادارات الاخرى بالمشروع والعوامل الداخلية التي تشمل الافراد والعوامل الخارجية التي تشمل القوانين والتنظيمات والتشريعات للبلاد.

. ومن هذا المنطلق راي الباحثون ان من محددات الكفاءة الانتاجية تتحكم فيها العوامل الأساسية بطريقة مباشرة مثل النواحي الفنية والاداء الشخص البطريق غير مباشرة مثل المقدرة على العمل والرغبة فيه وراي الباحث ان هذه العوامل مت متداخلة وترابطه ومتفاعلة في تأثيرها على الكفاءة الانتاجية .

. بمعنى اخر ان تحسين الكفاءة الانتاجية يتوقف على تحسين الامكانيات الفنية والاداء الفردي.

. اذا اردنا زيادة الكفاءة الانتاجية فلا بد من تحسين المعدات والآلات.

توفير الحوافز المادية للعمال يؤمن زيادة الكفاءة الانتاجية.

تأهيل العمال وتدريبهم وتقديم التسهيلات العلمية والتقنية والتكنولوجية لهم.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

تناول الباحثون في هذا الفصل الجانب الميداني للدراسة من خلال التطرق الى :

المبحث الأول: نبذة تعريفية عن الشركات عينة الدراسة

المبحث الثاني: تحليل البيانات واختبار الفرضيات

المبحث الاول

نبذة تعريفية عن المنشآت عينة الدراسة

1/ شركة كوكاكولا:

البداية بمدينة أتلانتا: 1886 - 1992

يبدأ تاريخ كوكاكولا سنة 1886 في ولاية جورجيا مع شخصاً صيدلياً جون ستيت بمبرتون. في نفس السنة، وعلى بعد 1300 كلم، رمز أمريكي جديد سوف يرى النور، إنه تمثال الحرية الذي كان في طور البناء بميناء نيويورك. كانت روح الفضول دائماً تحرك صناعات التاريخ، وهذا بالضبط ما حصل مع جون ستيت بمبرتون. فعشية أحد الأيام، حينما كان يخطط بمبرتون سائلاً معطراً وبلون الكراميل، حصل الصيدلي على مشروب، أسرع به ليقدمه إلى صيدليجاً كوكب المجاورة. تم مزج الخليط بماء غازي، بدأ يقدم للزبائن للتذوق. وجميعهم وجدوا بأن هناك شيئاً مميزاً بهذا المشروب. وأصبحت صيدلية جاكوب تتبع هذا المشروب بخمس سنوات للكوب. أطلق فرانك روبنسون، وهو محاسب لدى بمبرتون، على المشروب اسم كوكاكولا. ثم هذا الاسم بخط يده الأنيق، ليبقى نفس الخط الذي كان ولا يزال يستعمل إلى اليوم. خلال السنة الأولى لم يكن يبيع بمبرتون إلا 9 أكواب كوكاكولا يومياً. بعد قرن من الزمن، أصبحت كوكاكولا تنتج أزيد من 35 مليار لتر من الشراب سنوياً. مع الأسف توفي بيوبرتون سنة 1888 دون أن يشهد نجاح المشروب الذي اخترعه. وبعد مرور ثلاث سنوات على ذلك (1888) (1891) اشترى الشركة آسا غريغز كاندلر، رجل أعمال باتلانتا، بمبلغ 2.300 دولار. وأصبح بعد ذلك كاندلر أول رئيس للشركة وأول من وضع استراتيجية الشركة والعلامة.

خارج أتلانتا: 1904 - 1893

بفضل موهبته في المجال التجاري، قام كاندلر بتحويل هذا الإبداع البسيط إلى شركة حقيقية. انطلاقاً من المبدأ أن العطش ظاهرة عامة، وجد كاندلر الوسائل الذكية والمبدعة لتسويق و التعريف بهذا المشروب الجديد والمنعش. فقام على سبيل المثال بتوزيع قسيمة مجانية حتى يتمكن عامة الناس من تذوق الكوكاكولا، كما زود العديد من الصيدليات بساعات و قنينات ويوميات وموازين صيدلية تحمل كلها علامة كوكاكولا، وبهذا أصبح الكل يرى علامة كوكاكولا في كل مكان. وقد أعطت طريقة التسويق

هذه نتائجها. ففي سنة 1895 ، أصبح كاندلر يملك مصانع لإنتاج الشراب بكل من شيكاغو ودالاس ولوس أنجلوس. وبالطبع استلزمت شهرة المنتج البحث عن أساليب جديدة للاستهلاك. في سنة 1894 ، كان جوسيف بيدنهانن، وهو رجل أعمال من ولاية مسيسيبي، أول من عبأ مشروب كوكاكولا في الزجاجات. وبعث بيدنهانن اثني عشر مرالزجاجات إلى كاندلر الذي لم يعبأ كثيراً بها. فبالرغم من فطنته وإبداعه، إلا أن كاندلر لم يدرك آنذاك أن مشروب كوكاكولا سينجح بفضل تعبئته في الزجاجات التي يمكن للزبناء أن يحملوها إلى أي مكان. ولم يقتنع كاندلر بهذه الحقيقة خلال الخمس سنوات التي مضت إلى أن اشترى المحاميان بينجامين ف. توماس و جوسيف ب. وايتهد، سنة 1899 ، دولار رمزي الحقوق الحصرية لتعبئة وبيع المشروب الشهير.

الحفاظ على العلامة: 1918 - 1905

في بعض الأحيان يكون التقليد أفضل دليل على النجاح. فلم تقبل شركة كوكاكولا بانتشار النسخ التي تستغل شعبيتها، وقد كان المنتج والعلامة رائعان ومن الواجب حمايتهما على السواء. لهذا تم تركيز الإعلان على أصالة كوكاكولا، وحث الزبائن على شراء المشروب بشعار " اختاروا الأصلي " و " لا تقبلوا بالبديل ". و قررت الشركة أيضاً اختراع زجاجة بشكل مميز يضمن للزبون شراء الكوكاكولا الحقيقي. ومن أجل ذلك تم تعيين شركة "وت غلاس" التي تقع بتير هوت في ولاية إنديانا لتصميم زجاجة يمكن التعرف عليها ولو في الظلام. في سنة 1916 ، بدأت روت غلاس في إنتاج الزجاجات المحددة الشكل والمشهورة والتي تظل خصوصية المنتج حتى اليوم حيث تم اختيارها بفضل شكلها الجذاب وتصميمها المبتكر بالإضافة إلى التمكن من التعرف عليها حتى في الظلام. وفي بداية القرن العشرين، شهدت كوكاكولا نمواً سريعاً في كل من كندا و كوبا و بورتوريكو و فرنسا... إضافة إلى دول أخرى و في الأقاليم الأمريكية. في سنة 1900 ، لم يكن هناك سوى ثمانية زجاجات كوكاكولا، ليصل عدد المنتجين إلى حوالي ألف منتج سنة 1920.

مصنع كوكاكولا في السودان :

في عام 2002 أصبحت دال للصناعات الغذائية والتعليب الموزع الوحيد للعلامة التجارية لشركة كوكاكولا في السودان وهي ذات صناعة رائدة في إنتاج المشروبات وصممت تصميم متقدم مصنع المشروبات في الخرطوم بحري يمتد على مدى مخطط 15 فدان ويستخدم أحدث وأفضل فئات

تقنيات واساليب الانتاج العالمية وهي معيارا جديدا اكثر عصرية للصناعة ومتقدمة للغاية مقارنة مع جميع محطات تعبئة الكوكاكولا في جميع انحاء القارة الافريقية والشرق الاوسط

2/مجموعة شركات معاوية البرير:

بدء العمل في عام 1984 ، ركزت مجموعة معاوية البرير على قيم رئيسية دفعت بها للنجاح و تتمثل القيم في شغف التفوق في المجالات التي أختيرت ودفعتها للنمو ومواصلة تطوير قدراتنا .تعد مجموعة معاوية البرير حاليا واحدة من أكبر المجموعات في السودان وشرق وسط أفريقيا، مع أكثر من 7000 موظف وأكثر من 300 منتج وخدمة

رؤيتنا:

تتمثل رؤيتنا في إنشاء مجموعة متكاملة من المنتجات الصناعية والزراعية والتجارية لإنتاج سلع وخدمات استهلاكية عالية الجودة

مهمتنا:

مهمتنا هي توفير منتجات وخدمات عالية الجودة تزيد من جودة حياة عملائنا و باعتبارنا شركة ذات مكانة رائدة في سوقها الأساسي في السودان، فإننا نفخر بخبرتنا ورؤيتنا العميقة للسوق المحلية، والتي تمكننا من تقديم المنتجات والخدمات التي تلبى احتياجات السوق وتدعم الإستمرارية بدأً من منتجات الألبان والوجبات الخفيفة الحلوة والمالحة والبسكويت والعصائر والمشروبات الغازية إلي المنظفات والقرطاسية والبلاستيك والتعبئة والتغليف، وأكثر من ذلك بكثير، نفخر بأن يكون لدينا مزيج كبير من الصناعات

قيمنا:

النزاهة: نعمل بصدق و جدية لكسب ثقة العملاء .

العمل بروح الفريق الواحد: نقدر العمل الجماعي لأنه بالعمل كوحدة، نستطيع تحقيق الكثير

الثقة: أساس قيمنا هي الثقة، فأصبحت في صميم كل ما نقوم به

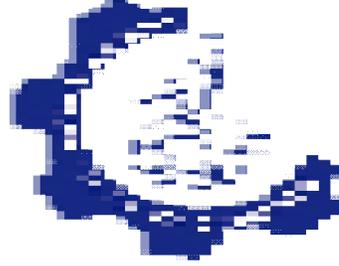
التنوع: نحن ملتزمون بالتنوع . فالتنوع جزء رئيسي من تقاليد المجموعة وما نقوم به

الإستمرارية: نعمل بجد ونسعى في بناء علاقات محترمة وطويلة الأمد .و نهدف إلى وضع الأساس

للنجاح مرارا وتكرارا

علاماتنا التجارية

ختم الجودة



يقال أن الماضي هو ما يجعلنا من نحن اليوم، وفي مجموعة معاوية البرير نؤمن بصحة ذلك، ولكننا أيضاً نؤمن بأن المستقبل هو ما تتمثل فيه اعمالك اليوم، وهذا هو السبب في أننا ما زلنا نحطم الطريق نحو حقول جديدة

من مجمعنا الصناعي الموجود في قلب المنطقة الصناعية إلى التوسع المستمر والحصول على الأراضي الزراعية، أصبح مستقبل المجموعة أكثر تألق و أكثر إشراقاً من أي وقت مضى. وتنتظر المجموعة في إمكانية نمو الثروة الحيوانية لغرض التصدير مع الاستمرار في تقديم منتجات جديدة ناجحة اليوم في السوق، وسوف نستمر في النمو والمضي قدماً ونحن نواصل رحلتنا المتميزة ويزدهر نمونا بشغفنا. و نستمر في دفع التغيير في جميع القطاعات التي نعمل فيها.

المبحث الثاني

تحليل الاستبيان واختبار الفرضيات

أولاً: الترميز :

تم ترميز إجابات المبحوثين حتى يسهل إدخالها في جهاز الحاسب الآلي للتحليل الإحصائي حسب الأوزان الآتية:

5	وزنها	أوافق بشدة
4	وزنها	أوافق
3	وزنها	محايد
2	وزنها	لا أوافق
1	وزنها	لا أوافق بشدة

$$\text{الوسط الفرضي} = \frac{\text{مجموع الأوزان}}{\text{عددها}} = \frac{5 + 4 + 3 + 2 + 1}{5} = 3$$

الغرض من حساب الوسط الفرضي هو مقارنته بالوسط الحسابي الفعلي للعبارة حيث إذا قل الوسط الفعلي للعبارة عن الوسط الفرضي دل ذلك على عدم موافقة المبحوثين على العبارة أما إذا زاد الوسط الحسابي الفعلي عن الوسط الفرضي دل ذلك على موافقة المبحوثين على العبارة .

ثانياً: الأسلوب الإحصائي :

استخدم برنامج ألد (SPSS) لمعالجة البيانات إحصائياً SPSS مختصر لـ statistical package for social sciences والتي تعنى بالعربية الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الأسلوب الإحصائي المستخدم في تحليل هذه البيانات هو التكرارات والنسب المئوية لإجابات المبحوثين بالإضافة إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأوزان إجابات المبحوثين .
الوسط الحسابي يستخدم لوصف البيانات أي لوصف اتجاه المبحوثين نحو العبارة هل هو سلبي أم إيجابي للعبارة فإذا زاد الوسط الحسابي الفعلي عن الوسط الحسابي الفرضي (3) فهذا يعني أن اتجاه إجابات المبحوثين إيجابي للعبارة أي يعني الموافقة على العبارة.

ولاختبار تكرارات إجابات المبحوثين هي في الاتجاه السلبي أم في الاتجاه الإيجابي أستخدم اختبار مربع كأي لجودة التطابق .

أي لاختبار الفرض الآتي إلى أي مدى التكرارات المتحصل عليها من إجابات المبحوثين تتوزع بنسب متساوية (منتظمة) للعبارات : (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد، لا أوافق ، لا أوافق بشدة)، فإذا كان حجم العينة 57 يتوزعون بنسب متساوية للإجابات الخمسة (11.4 لكل إجابة) فإذا كان هنالك فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوقع (11.4 لكل أجابه) وبين التكرارات المتحصل عليها هذا يعنى أن إجابات المبحوثين تميل نحو الإيجابية أو السلبية حيث يمكن تحديد ذلك من خلال الوسط الحسابي الفعلي هل هو اكبر من الوسط الحسابي الفرضي أم أقل من الوسط الفرضي .

اختبار مربع كأي نحصل فيه على قيمة مربع كأي

$$X^2 = \sum_{i=1}^n \frac{(O_i - E)^2}{E_i}$$

حيث أن:

O_i : هي التكرارات المشاهدة (المتحصل عليها من العينة)

E_i : هي التكرارات المتوقعة (11.4 في هذه الدراسة)

المجموع : $\sum_{i=1}^n$

n : عدد أفراد العينة

i : 1 . 2 . 3

كما أن القيمة الاحتمالية فهي التي تحدد ما إذا كان هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة والتكرارات المشاهدة وذلك بمقارنة القيمة الاحتمالية بمستوى معنوية (0.05) فإذا كانت أقل من 0.05 فهذا يدل على أنه توجد فروق بين التكرارات والمشاهدة والتكرارات المتوقعة . وفى هذه الحالة نقارن الوسط الحسابي الفعلي للعبارة بالوسط الفرضي فإن كان أقل من الوسط الفرضي دليل كافي على عدم موافقة المبحوثين على العبارة أما إذا كان أكبر من الوسط الفرضي فهذا دليل على موافقة المبحوثين على العبارة .

الثبات الإحصائي

يقصد بثبات الإختبار ان يعطي المقياس نفس النتائج اذا ما استخدم اكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة و يعني الثبات أيضاً أنه اذا ما طبق إختبار ما على مجموعة من الافراد ورصدت درجات كل منهم ثم اعيد تطبيق الاختبار نفسه على المجموعة نفسها و تم الحصول على الدرجات نفسها يكون ثابتاً تماماً ، كما يعرف الثبات ايضاً بأنه مدى الدقة والاتساق للقياسات التي الحصول عليها مما يقبسه الاختبار .

معامل ثبات كرونباخ ألفا

يتم حساب معامل معامل ثبات ألفا كرونباخ بإستخدام برنامج SPSS والذي من خلاله نحسب معامل التمييز لكل سؤال حيث يتم حذف السؤال الذي معامل تمييزه ضعيف او سالب . يقصد الإتساق الداخلي لأسئلة الإستبانة هي قوة الإرتباط بين درجات كل مجال و درجات أسئلة الإستبانة الكلية.

○ لحساب الثبات استخدم الباحث اسلوب معامل (ألفا كرونباخ Cronbach's alpha).

صيغة حساب معامل كرونباخ ألفا

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right)$$

عدد العناصر

مجموع كياتفات العناصر

تباين الدرجة الكلية

بلغت قيمة معامل الثبات حوالي 0.86 وهي نسبة عالية وهذا ثبات الاختبار وصلاحيته

ولإيجاد الصدق = الثبات

$$\sqrt{0.93} = 0.86 = \text{الصدق}$$

معامل الصدق يساوي (0.93) وهذا يدل على أن استبانة الدراسة تتصف بالثبات والصدق الكبيرين جداً بما يحقق أغراض البحث، ويجعل التحليل الإحصائي سليماً ومقبولاً .

القسم الأول : البيانات الشخصية :

يوضح الجدول رقم (1/2/3) والشكل الرقم (1/2/3) التوزيع التكراري والبياني لأفراد عينة الدراسة حسب العمر :

جدول رقم (1/2/3)

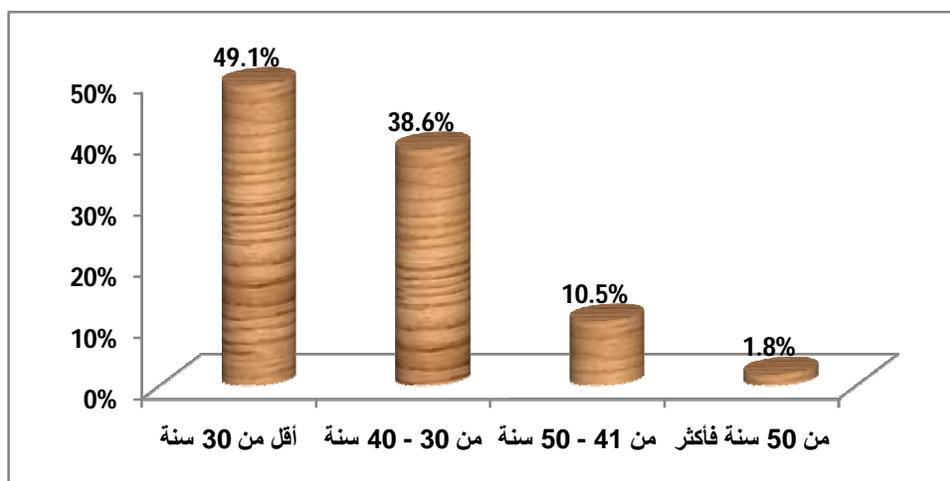
التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة%
أقل من 30 سنة	28	49.1%
من 30 - 40 سنة	22	38.6%
من 41 - 50 سنة	6	10.5%
من 50 سنة فأكثر	1	1.8%
المجموع	57	100%

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل رقم (1/2/3)

أفراد عينة الدراسة حسب العمر



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (1/2/3) والشكل البياني رقم (1/2/3) فإن 49.1% من أفراد عينة الدراسة أعمارهم أقل من 30 سنة ، و 38.6% تتراوح أعمارهم من 30 - 40 سنة ، بينما 10.5% تراوحت أعمارهم من 41 - 50 سنة ، و 1.8% أعمارهم من 50 سنة فأكثر.

التخصص العلمي: يوضح الجدول والشكل رقم (2/2/3) التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب التخصص العلمي.

جدول رقم (2/2/3)

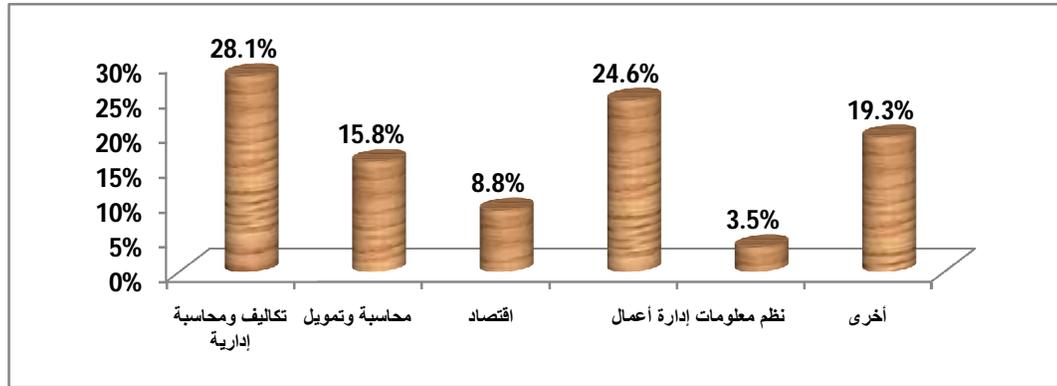
التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب التخصص العلمي

النسبة %	التكرار	التخصص العلمي
28.1%	26	تكاليف ومحاسبة إدارية
15.8%	9	محاسبة وتمويل
8.8%	5	اقتصاد
24.6%	14	إدارة أعمال
3.5%	2	نظم معلومات
19.3%	11	أخرى
100%		المجموع

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بيان رقم (2/2/3)

أفراد عينة الدراسة حسب التخصص العلمي



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (2/2/3) والشكل البياني رقم (2/2/3) فإن 28.1% من أفراد العينة تخصصهم العلمي تكاليف ومحاسبة إدارية ، و 15.8% تخصصهم العلمي محاسبة وتمويل ، بينما

8.8% تخصصهم اقتصاد ، و 24.6% من افراد العينة تخصصهم العلمي إدارة أعمال ، و 3.5% نظم معلومات ، بينما 19.3% لديهم تخصصات علمية أخرى.

يوضح الجدول والشكل رقم (3/2/3) التكرارات لأفراد عينه الدراسة حسب المؤهل التعليمي .

جدول رقم (3/2/3)

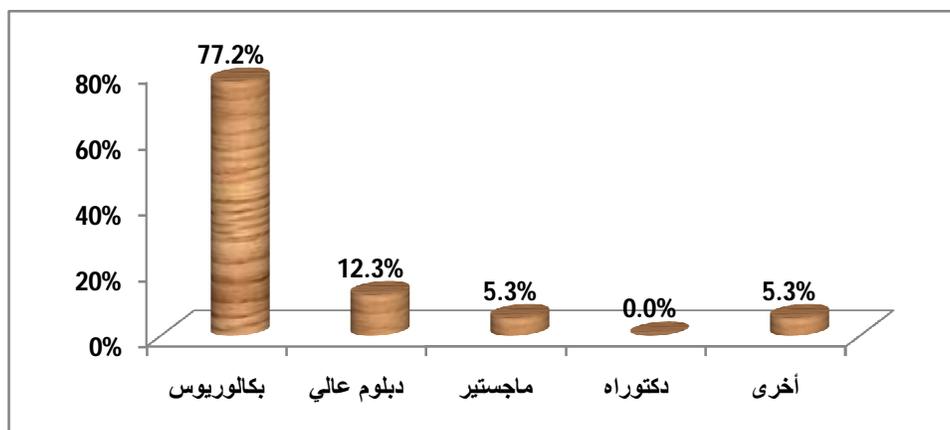
التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي

المؤهل التعليمي	التكرار	النسبة %
بكالوريوس	44	77.2%
دبلوم عالي	7	12.3%
ماجستير	3	5.3%
دكتوراه	-	-
أخرى	3	5.3%
المجموع	57	100%

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل رقم (3/2/3)

أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (3/2/3) والشكل البياني رقم (3/2/3) فإن 77.2% من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس ، و 12.3% مؤهلهم العلمي دبلوم عالي ، بينما 5.3% مؤهلهم ماجستير ، بينما 5.3% لديهم مؤهلات علمية أخرى.

يوضح الجدول والشكل رقم (4/2/3) التكرارات لأفراد عينة الدراسة وفق المؤهل المهني

جدول رقم (4/2/3)

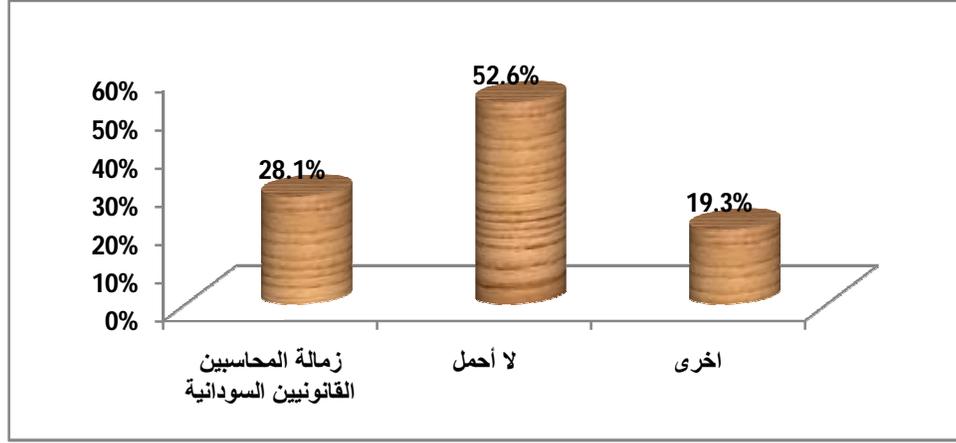
التكرارات لأفراد عينة الدراسة وفق المؤهل المهني

النسبة %	التكرار	المؤهل المهني
-	-	زمالة المحاسبين القانونيين البريطانية
-	-	زمالة المحاسبين القانونيين الأمريكية
-	-	زمالة المحاسبين القانونيين العربية
28.1%	16	زمالة المحاسبين القانونيين السودانية
52.6%	30	لا أحمل
19.3%	11	أخرى
100%	57	المجموع

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل رقم (4/2/3)

أفراد عينة الدراسة وفق المؤهل المهني



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (4/2/3) والشكل البياني رقم (4/2/3) فإن 28.1% من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم المهني زمالة المحاسبين القانونيين السودانية ، بينما 52.6% لا يوجد لديهم مؤهل مهني، و 19.3% لديهم مؤهلات مهنية أخرى.

يوضح الجدول رقم(5/2/3) التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب التخصص الوظيفي.

جدول رقم (5/2/3)

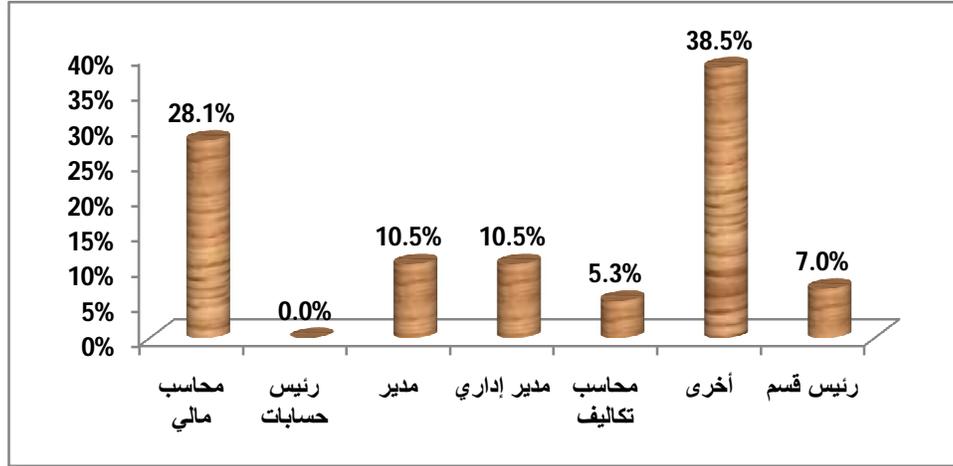
التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب التخصص الوظيفي

النسبة %	التكرار	التخصص الوظيفي
28.1%	16	محاسب مالي
-	-	رئيس حسابات
10.5%	6	مدير
10.5%	6	مدير إداري
5.3%	3	محاسب تكاليف
38.5%	22	أخرى
7%	4	رئيس قسم
100	57	المجموع

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (3/2/5)

التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب التخصص الوظيفي



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

من الجدول رقم (5/2/3) والشكل البياني رقم (5/2/3) فإن 28.1% من أفراد العينة يشغلون وظيفة محاسب مالي، و 10.5% مدراء، بينما يشغلون وظيفة مدير إداري، و 5.3% محاسبين تكاليف، و 38.5% يشغلون وظائف أخرى، و 7% رؤساء أقسام .

يوضح الجدول والشكل رقم (2/2/3) التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

جدول رقم (6/2/3)

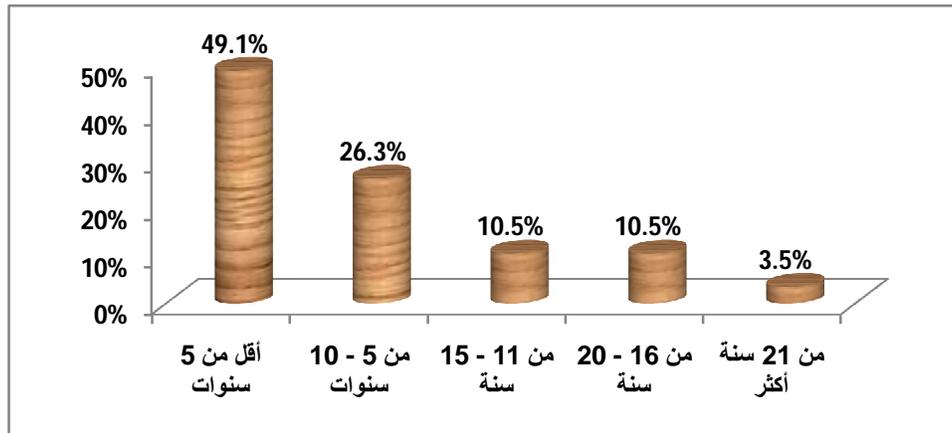
التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	28	49.1%
من 5 - 10 سنوات	15	26.3%
من 11 - 15 سنة	6	10.5%
من 16 - 20 سنة	6	10.5%
من 21 سنة أكثر	2	3.5%
المجموع	57	100

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2017 م

شكل بيان رقم (6/2/3)

أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2017 م

من الجدول رقم (6/2/3) والشكل البياني رقم (6/2/3) فإن 49.1% من أفراد العينة سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات ، و 26.3% سنوات خبرتهم من 5 - 10 سنوات ، بينما 10.5% سنوات خبرتهم من 11 - 15 سنة، كذلك 10.5% تتراوح سنوات خبرتهم من 16-20 سنة، بينما 3.5% سنوات خبرتهم من 21 سنة فأكثر.

القسم الثاني : اختبار فرضيات الدراسة

نص الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص الموارد البشرية والعوامل الإنسانية المحددة للكفاءة الإنتاجية.

يوضح الجدول والشكل رقم(7/2/3) التوزيع التكراري والبياني لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الأولى:

جدول رقم (7/2/3)

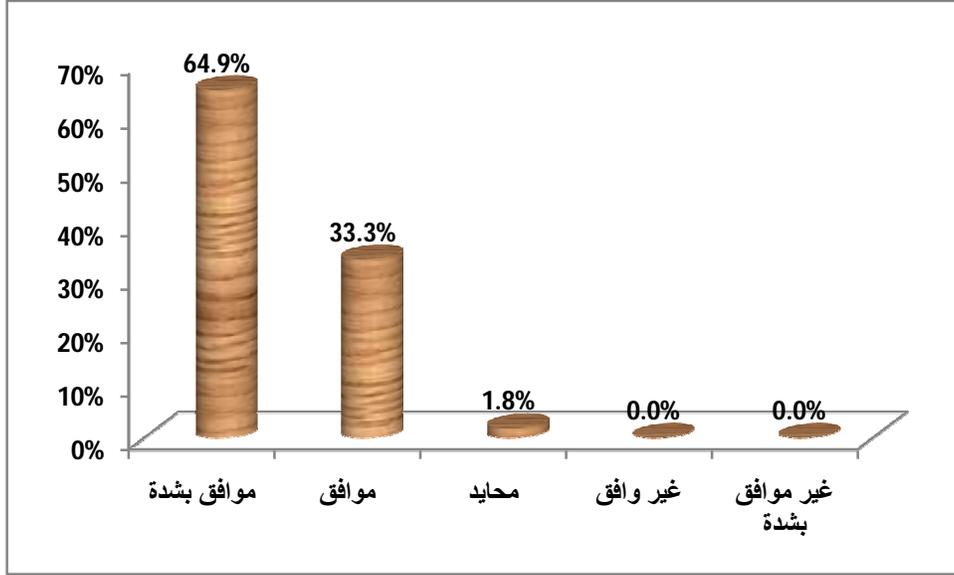
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الأولى.

العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير وافق	غير موافق بشدة	المجموع
1. التحديد الدقيق للموارد البشرية التي تحتاج إليها المنشأة يساعد في تحسين الأداء.	37	19	1	-	-	57
	%64.9	%33.3	%1.8	-	-	%100

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (7/2/3)

إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الأولى



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (7/2/3) والشكل البياني رقم (7/2/3) فإن 64.9% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن التحديد الدقيق للموارد الشرية التي تحتاج إليها المنشأة يساعد في تحسين الأداء، و 33.3% منهم موافقون، بينما 1.8% لا يوافقون.

يوضح الجدول والشكل رقم (8/2/3) التوزيع التكراري والبياني لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الأولى:

جدول رقم (8/2/3)

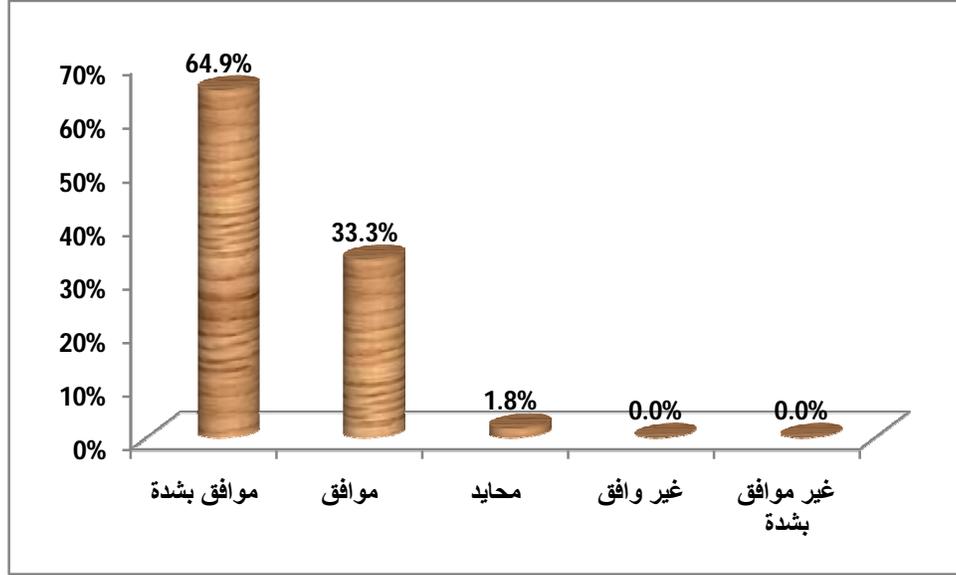
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الأولى.

المجموع	أوافق بشدة	لا أوافق بشدة	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
57	-	-	1	21	35	2. الاهتمام بالجانب المادي للعنصر البشري يساعد في تحسين الأداء.
%100	-	-	%1.8	%33.3	%64.9	

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (8/2/3)

إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الأولى



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (8/2/3) والشكل البياني رقم (8/2/3) 64.9% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن الاهتمام بالجانب المادي للعنصر البشري يساعد في تحسين الأداء ، 33.3% موافقون ، بينما 1.8% محايدون .

يوضح الجدول والشكل رقم(9/2/3) التوزيع التكراري والبياني لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الأولى:

جدول رقم (9/2/3)

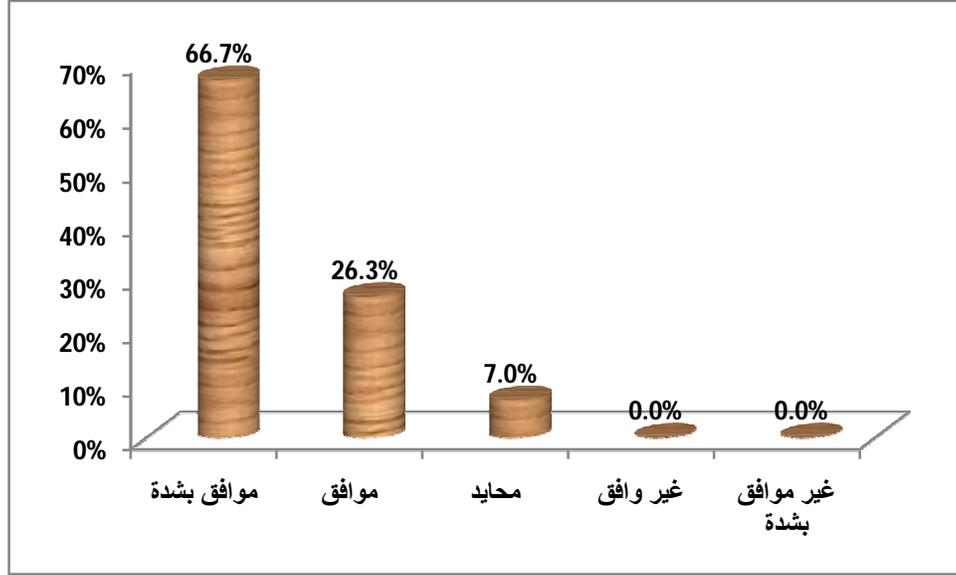
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الأولى.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق	المجموع
3. الاهتمام بالجانب المعنوي للعنصر البشري يساعد في زيادة الأداء.	38	15	4	-	-	57
	%66.7	%26.3	%7	-	-	%100

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (9/2/3)

إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الأولى



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (9/2/3) والشكل البياني رقم (9/2/3) فإن 66.7% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على الاهتمام بالجانب المعنوي للعنصر البشري يساعد في زيادة الأداء ، و 26.3% منهم موافقون ، بينما 7% محايدون.

يوضح الجدول والشكل رقم(10/2/3) التوزيع التكراري والبياني لاجابات افراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الاولى:

جدول رقم (10/2/3)

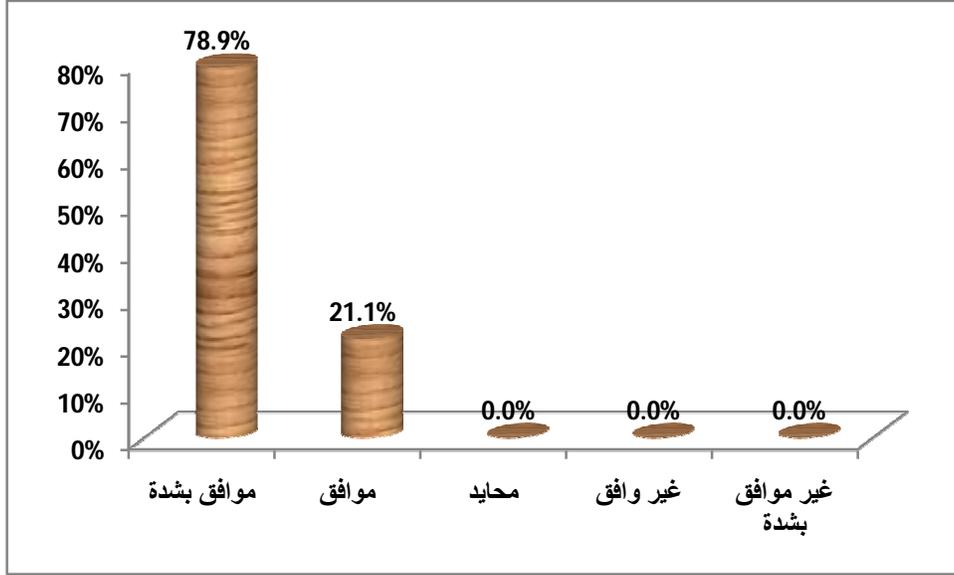
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الأولى.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق	المجموع
4.التخطيط السليم للموارد البشرية يساعد في تحسين الأداء.	45	12	-	-	-	57
	%78.9	%21.1	-	-	-	%100

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم(10/2/3)

لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الأولى



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (10/2/3) والشكل البياني رقم (10/2/3) فإن 78.9% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن التخطيط السليم للموارد البشرية يساعد في تحسين الأداء ، و 21.1% منهم موافقون .

يوضح الجدول والشكل رقم(11/2/3) التوزيع التكراري والبياني لاجابات افراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الاولى:

جدول رقم (11/2/3)

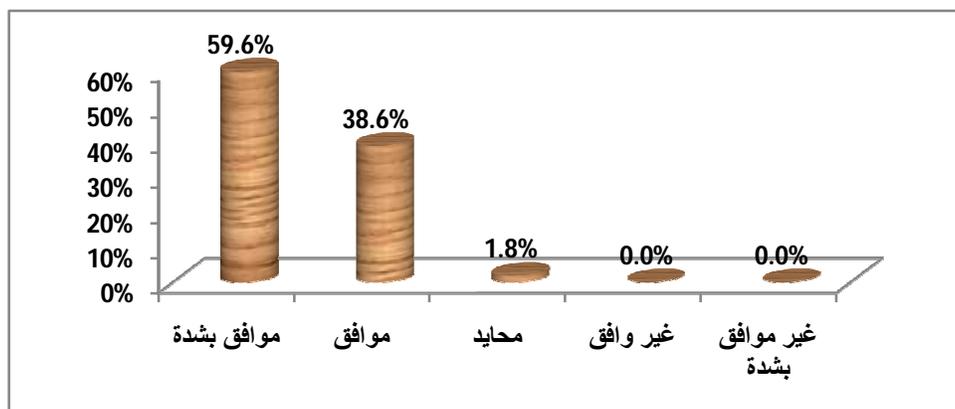
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الأولى.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق	المجموع
5. الاستخدام الأمثل للموارد البشرية يساعد في تحسين الأداء	34	22	1	-	-	57
	%59.6	%38.6	%1.8	-	-	%100

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم(11/2/3)

لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الأولى



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (11/2/3) والشكل البياني رقم (11/2/3) فإن 59.6% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن الاستخدام الأمثل للموارد البشرية يساعد في تحسين الأداء ، و 38.6% منهم موافقون ، بينما 1.8% محايدون.

جدول رقم (12/2/3): الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كآي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الفرضية الأولى:

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كآي	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
1. التحديد الدقيق للموارد الشرية التي تحتاج إليها المنشأة يساعد في تحسين الأداء.	4.6	0.7	34	2	0.00
2. الاهتمام بالجانب المادي للعنصر البشري يساعد في تحسين الأداء.	4.6	0.5	30	2	0.00
3. الاهتمام بالجانب المعنوي للعنصر البشري يساعد في زيادة الأداء.	4.6	0.6	31	2	0.00
4. التخطيط السليم للموارد البشرية يساعد في تحسين الأداء.	4.8	0.4	19	1	0.00
5. الاستخدام الأمثل للموارد البشرية يساعد في تحسين الأداء	4.6	0.5	29	2	0.00

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يلاحظ من الجدول رقم (12/2/4) أن الوسط الحسابي لجميع العبارات أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (3) وهذا يشير إلى أن إجابات المبحوثين نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها.

أما الانحراف المعياري لهذه العبارات يتراوح ما بين (0.5 - 0.9) وهذا يشير إلى تجانس إجابات المبحوثين.

بالنظر إلى القيمة الاحتمالية لغالبية العبارات أقل من مستوى المعنوية 0.05 وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية أي أن إجابات المبحوثين تتحيز لإجابة دون غيرها.

بناءً على هذا نتأكد صحة الفرضية التي نصها : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص الموارد البشرية والعوامل الإنسانية المحددة للكفاءة الإنتاجية.

اختبار الفرضية الثانية:

نص الفرضية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قياس قيمة الموارد البشرية والعوامل الإنسانية المحددة للكفاءة الإنتاجية.

يوضح الجدول والشكل (13/2/4) التوزيع التكراري والبياني لأفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الثانية

يوضح الجدول رقم (13/2/4) والشكل رقم (12/2/4) التوزيع التكراري والبياني لأفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الثانية

جدول رقم (13/2/4)

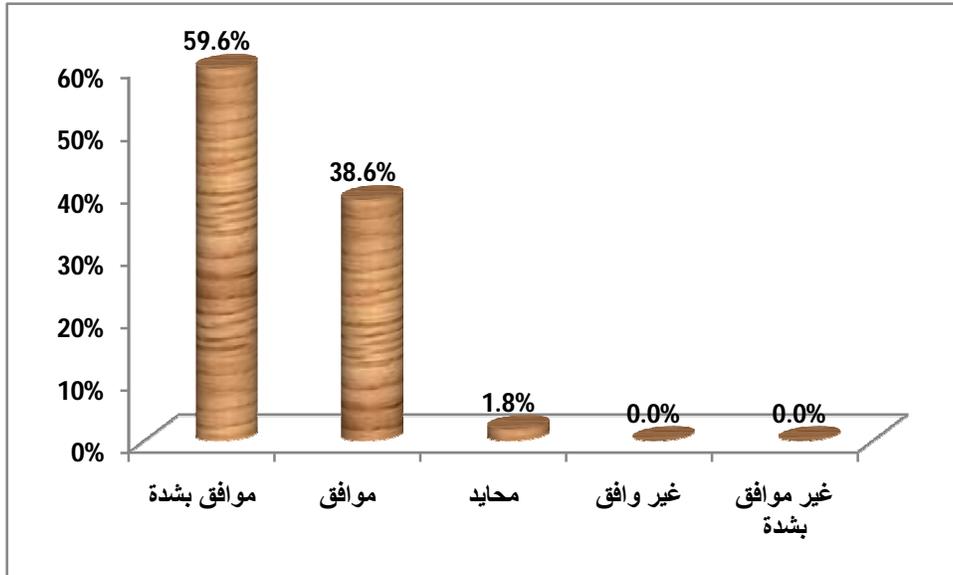
التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الثانية.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
1. استقطاب أيدي عاملة ذات مهارة وكفاءة يحسن من الأداء.	34	22	1	-	-	57
	%59.6	%38.6	%1.8	-	-	%100

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (12/2/4)

إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الثانية



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (13/2/4) والشكل البياني رقم (12/2/4) فإن 59.6% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن استقطاب أيدي عاملة ذات مهارة وكفاءة يحسن من الأداء ، و 38.6% موافقون، بينما 1.8% محايدون.

يوضح الجدول رقم(14/2/3) والشكل رقم (14/2/4) التوزيع التكراري والبياني لإجابات افراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الثانية:

جدول رقم (14/2/4)

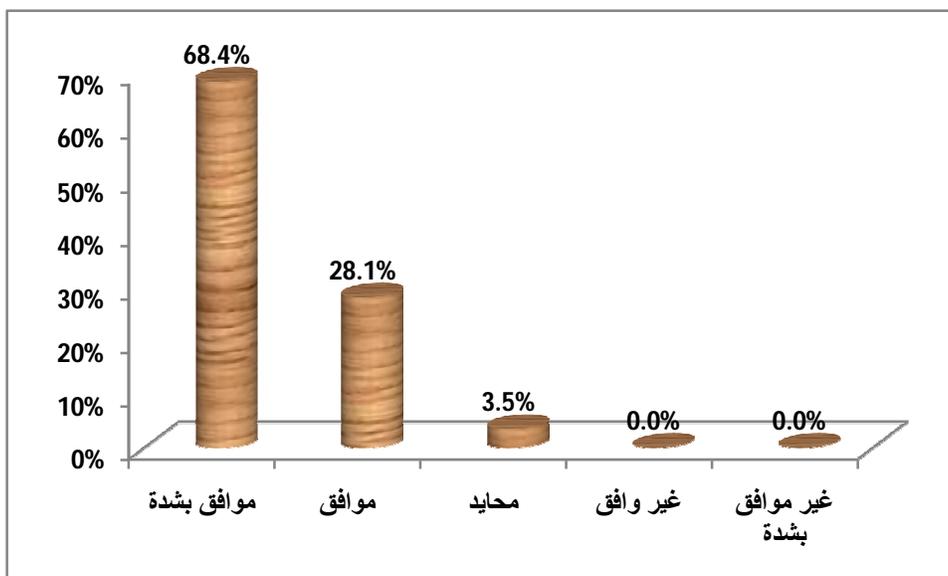
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الثانية.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
2. تدريب العاملين بصورة جيدة يساعد في تحسين الأداء.	39	16	2	-	-	57
	%68.4	%28.1	%3.5	-	-	%100

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (13/2/4)

إجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الثانية



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (14/2/4) والشكل البياني رقم (13/2/4) فإن 68.4% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن تدريب العاملين بصورة جيدة يساعد في تحسين الأداء ، و 28.1% موافقون، بينما 3.5% محايدون.

يوضح الجدول رقم (15/2/3) والشكل رقم (14/2/4) التوزيع التكراري والبياني لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الثانية:

جدول رقم (15/2/4)

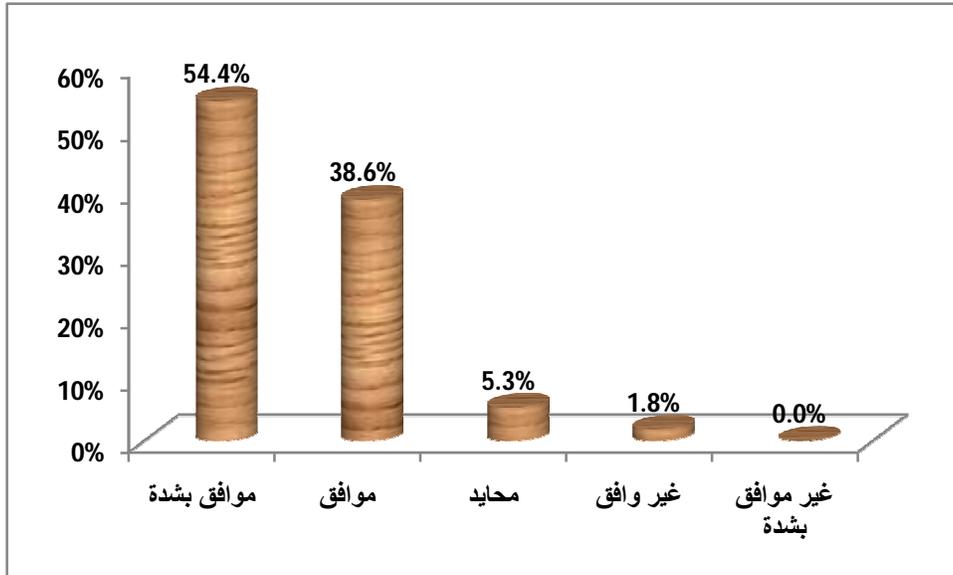
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الثانية.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
3. ترقية الموارد البشرية إلى درجات وظيفية أعلى يساعد في ترقية الأداء.	31	22	3	1	-	57
	54.4%	38.6%	5.3%	1.8%	-	100%

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (14/2/4)

لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الثانية



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (15/2/4) والشكل البياني رقم (14/2/4) فإن 54.4% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن ترقية الموارد البشرية إلى درجات وظيفية أعلى يساعد في ترقية الأداء ، و 38.6% موافقون، بينما 5.3% محايدون، و 1.8% لا يوافقون .

يوضح الجدول رقم (16/2/3) والشكل رقم (15/2/4) التوزيع التكراري والبياني لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الثانية:

جدول رقم (16/2/4)

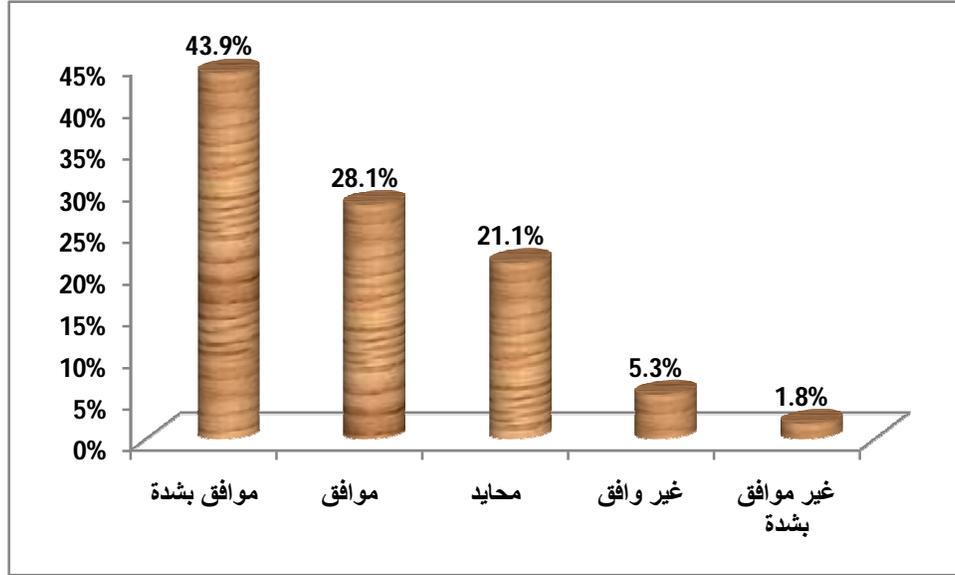
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الثانية.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
4. ترك الموارد البشرية وانفصالهم عن العمل يؤثر سلباً على الأداء.	25	16	12	3	1	57
	43.9%	28.1%	21.1%	5.3%	1.8%	100%

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (15/2/4)

لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الثانية



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (16/2/4) والشكل البياني رقم (15/2/4) فإن 43.9% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن ترك الموارد البشرية وانفصالهم عن العمل يؤثر سلباً على الأداء ، و 28.1% موافقون، بينما 21.1% محايدون، و 5.3% لا يوافقون، و 1.8% لا يوافقون بشدة. يوضح الجدول رقم (17/2/3) والشكل رقم (16/2/4) التوزيع التكراري والبياني لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الثانية:

جدول رقم (17/2/4)

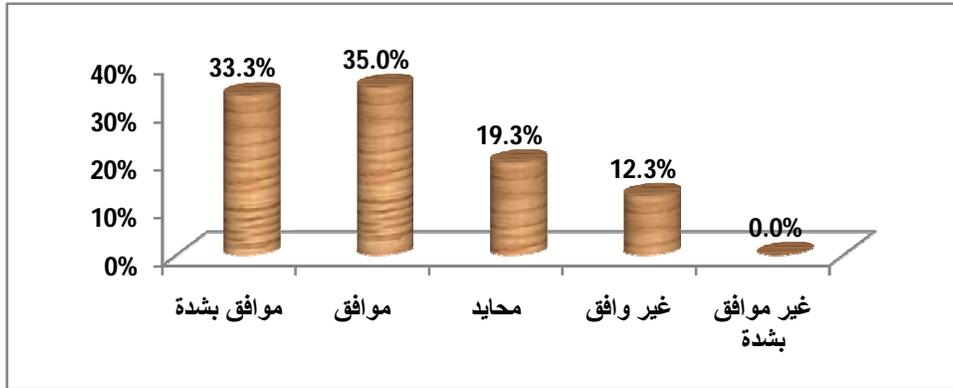
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الثانية.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
57	-	7	11	20	19	5. إحلال أيدي عامة ذات
%100	-	%12.3	%19.3	%35	%33.3	مهارة نادرة يساعد على تحسين الأداء.

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (16/2/4)

لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الثانية



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (17/2/4) والشكل البياني رقم (16/2/4) فإن 33.3% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن إحلال أيدي عامة ذات مهارة نادرة يساعد على تحسين الأداء ، و 35% موافقون، بينما 19.3% محايدون، و 12.3% لا يوافقون.

جدول رقم (18/2/4): الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كآي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الفرضية الثانية:

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كآي	مربع درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
1. استقطاب أيدي عاملة ذات مهارة وكفاءة يحسن من الأداء.	4.6	0.5	29	2	0.00
2. تدريب العاملين بصورة جيدة يساعد في تحسين الأداء.	4.6	0.6	36	2	0.00
3. ترقية الموارد البشرية إلى درجات وظيفية أعلى يساعد في ترقية الأداء.	4.5	0.7	45	3	0.00
4. ترك الموارد البشرية وانفصالهم عن العمل يؤثر سلباً على الأداء.	4.1	1.0	33	4	0.00
6. إحلال أيدي عامة ذات مهارة نادرة يساعد على تحسين الأداء.	3.9	1.0	8	3	0.00

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يلاحظ من الجدول رقم (18/2/4) أن الوسط الحسابي لجميع العبارات أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (3) وهذا يشير إلى أن إجابات المبحوثين نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها.

أما الانحراف المعياري لهذه العبارات يتراوح ما بين (0.5 - 1) وهذا يشير إلى تجانس إجابات المبحوثين.

بالنظر إلى القيمة الاحتمالية لجميع العبارات فهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية أي أن إجابات المبحوثين تتحيز لإجابة دون غيرها.

مما سبق تتأكد صحة الفرضية التي نصها : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص الموارد البشرية والعوامل الإنسانية المحددة للكفاءة الإنتاجية.

الفرضية الثالثة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية وإنتاجية العاملين.

يوضح الجدول رقم(19/2/4) والشكل رقم (17/2/4) التوزيع التكراري والبياني لإجابات أفراد العينة تجاه الفرضية الثالثة:

جدول رقم (19/2/4)

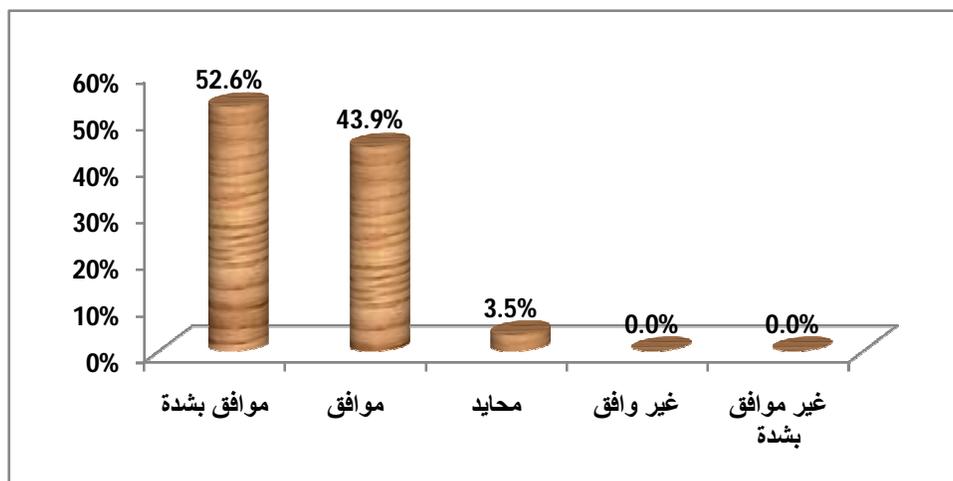
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الثالثة.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
57	-	-	2	25	30	1. التحديد القيق للموارد البشرية التي تحتاج إليها المنشأة يساعد في تحسين إنتاجية العاملين.
%100	-	-	%3.5	%43.9	%52.6	

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (17/2/4)

لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الثالثة



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (19/2/4) والشكل البياني رقم (17/2/4) فإن 52.6% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن التحديد القيق للموارد البشرية التي تحتاج إليها المنشأة يساعد في تحسين إنتاجية العاملين ، و 43.9% موافقون، بينما 3.5% محايدون .
يوضح الجدول رقم(20/2/3) والشكل رقم (18/2/4) التوزيع التكراري والبياني لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الثالثة:

جدول رقم(20/2/3)

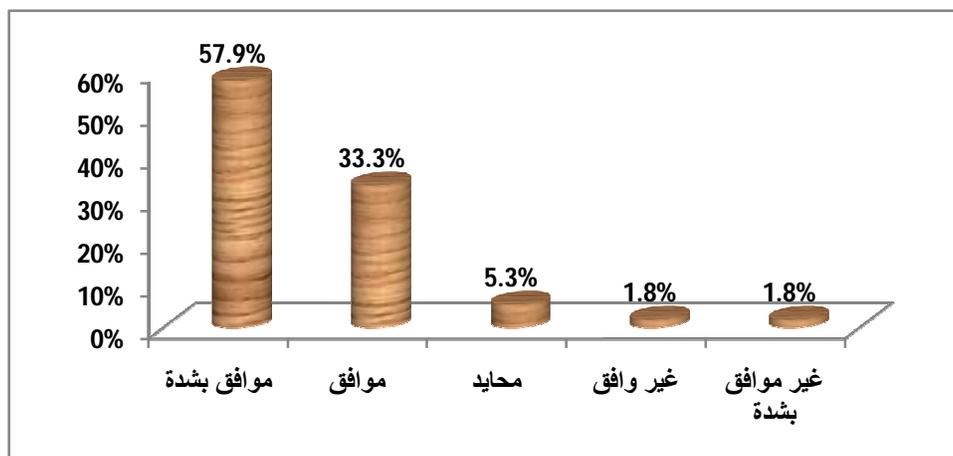
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الثالثة.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق	المجموع
2.الاهتمام بالجانب المادي للعنصر البشري يساعد في زيادة إنتاجية العاملين .	33	19	3	1	1	57
	%57.9	%33.3	%5.3	%1.8	%1.8	%100

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (18/2/3)

لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الثالثة



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (20/2/3) والشكل البياني رقم (18/2/3) فإن 57.9% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن الاهتمام بالجانب المادي للعنصر البشري يساعد في زيادة انتاجية العاملين ، و 33.3% منهم موافقون، بينما 5.3% محايدون، و 1.8% لا يوافقون ، كذلك 1.8% لا يوافقون بشدة.

يوضح الجدول رقم (21/2/3) والشكل رقم (19/2/3) التوزيع التكراري والبياني لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الثالثة:

جدول رقم (21/2/3)

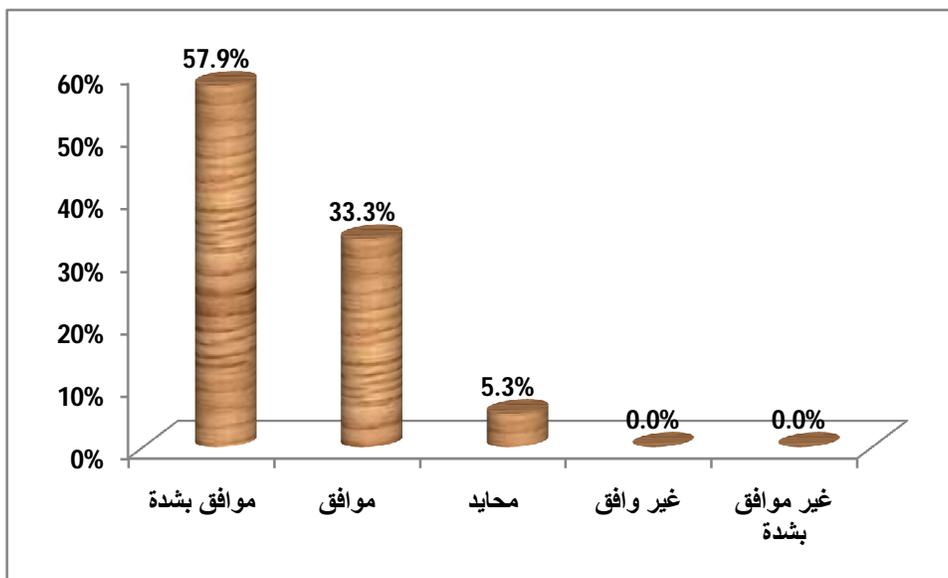
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الثالثة.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
2. الاهتمام بالجانب المعنوي للعنصر البشري يؤدي الى زيادة انتاجية العاملين.	33	22	2	-	-	57
	57.9%	33.3%	5.3%	-	-	100%

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (19/2/3)

لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الثالثة



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

نلاحظ من الجدول رقم (21/2/3) والشكل البياني رقم (19/2/3) فإن 57.9% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن الاهتمام بالجانب المعنوي للعنصر البشري يؤدي الى زيادة انتاجية العاملين ، و 33.3% منهم موافقون، بينما 5.3% محايدون، و 8% لا يوافقون. يوضح الجدول رقم (22/2/3) والشكل رقم (20/2/3) التوزيع التكراري والبياني لاجابات افراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الثالثة:

جدول رقم (22/2/3)

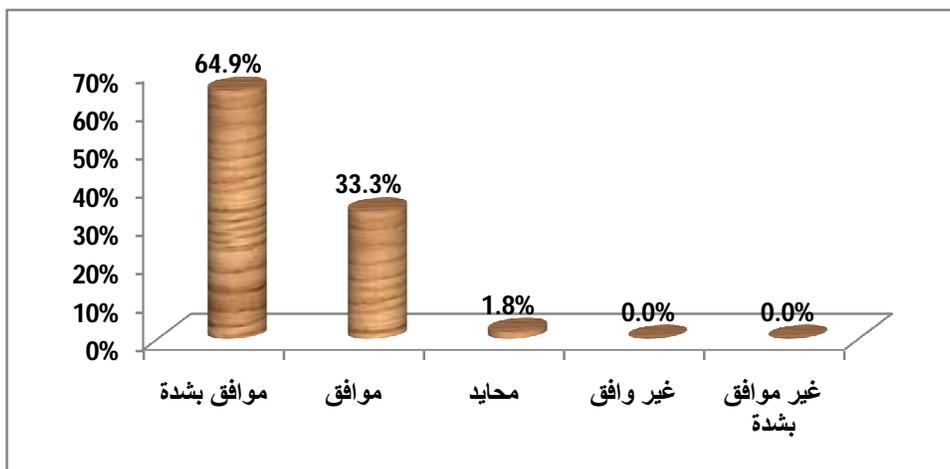
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الثالثة.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
3.التخطيط السليم للموارد البشرية يساعد في تحسين انتاجية العاملين.	37	19	1	-	-	57
	%64.9	%33.3	%1.8	-	-	%100

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (20/2/3)

لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الثالثة



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (22/2/3) والشكل البياني رقم (20/2/3) فإن 64.9% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن التخطيط السليم للموارد البشرية يساعد في تحسين إنتاجية العاملين ، و 33.3% منهم موافقون، بينما 1.8% محايدون. يوضح الجدول رقم (23/2/3) والشكل رقم (21/2/3) التوزيع التكراري والبياني لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الثالثة:

جدول رقم (23/2/3)

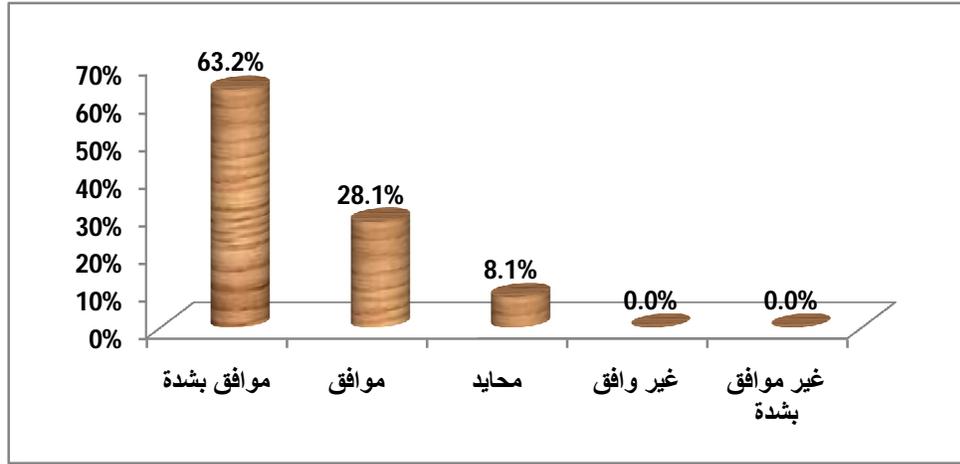
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الثالثة.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
1.5 الاستخدام الأمثل للموارد البشرية يساعد في تحسين إنتاجية العاملين	36	16	5	-	-	57
	63.2%	28.1%	8.1%	-	-	100%

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل رقم (21/2/3)

لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الثالثة



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (23/2/3) والشكل البياني رقم (21/2/3) فإن 63.2% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن الاستخدام الأمثل للموارد البشرية يساعد في تحسين إنتاجية العاملين ، و 28.1% منهم موافقون، بينما 8.1% محايدون

جدول رقم (24/2/4): الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كآي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الفرضية الثالثة:

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كآي	مربع درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
1. التحديد القيق للموارد البشرية التي تحتاج إليها المنشأة يساعد في تحسين إنتاجية العاملين.	4.5	0.6	23.5	2	0.00
1. الاهتمام بالجانب المادي للعنصر البشري يساعد في زيادة إنتاجية العاملين.	4.4	0.8	71	4	0.00
2. الاهتمام بالجانب المعنوي للعنصر البشري يؤدي الى زيادة إنتاجية العاملين.	4.5	0.6	26	2	0.00
3. التخطيط السليم للموارد البشرية يساعد في تحسين إنتاجية العاملين.	4.6	0.5	34	2	0.00
4. الاستخدام الأمثل للموارد البشرية يساعد في تحسين إنتاجية العاملين	4.5	0.7	26	2	0.00

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يلاحظ من الجدول رقم (22/2/4) أن الوسط الحسابي لهذه العبارة أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (3) وهذا يشير إلى أن إجابات المبحوثين نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها.

أما الانحراف المعياري لهذه العبارة يساوي (0.8 – 0.5) وهذا يشير إلى تجانس إجابات المبحوثين. بالنظر إلى القيمة الاحتمالية فهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية أي أن إجابات المبحوثين تتحيز لإجابة دون غيرها.

مما سبق تتأكد صحة الفرضية التي نصها : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية و إنتاجية العاملين.

الفرضية الرابعة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية و إنتاجية العاملين.

يوضح الجدول رقم (25/2/4) والشكل رقم (23/2/3) التوزيع التكراري والبياني لأفراد العينة تجاه لعبارة الأولى للفرضية الرابعة

جدول رقم (25/2/4)

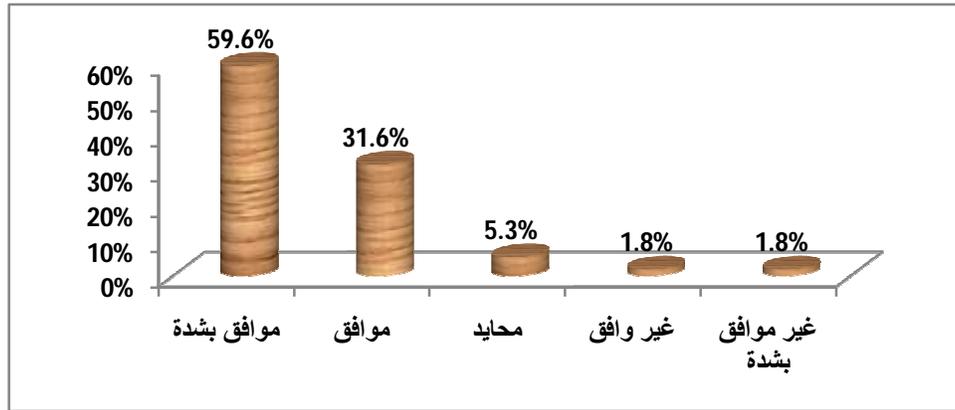
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الرابعة.

المجموع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
57	1	1	3	18	34	1. استقطاب أيدي عاملة ذات
%100	%1.8	%1.8	%5.3	%31.6	%59.6	مهارة وكفاءة يحسن من إنتاجية العاملين.

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (22/2/4)

لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الأولى للفرضية الرابعة



المصدر: إعداء الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (25/2/4) والشكل البياني رقم (22/2/4) فإن 59.6% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن استقطاب أيدي عاملة ذات مهارة وكفاءة يحسن من إنتاجية العاملين ، و 31.6% موافقون، بينما 5.3% محايدون، و 1.8% لا يوافقون، و 1.8% لا يوافقون بشدة. يوضح الجدول رقم (26/2/3) والشكل رقم (24/2/3) التوزيع التكراري والبياني لإجابات افراد العينة تجاه العبارة الثالثة ل للفرضية الرابعة:

جدول رقم (26/2/3)

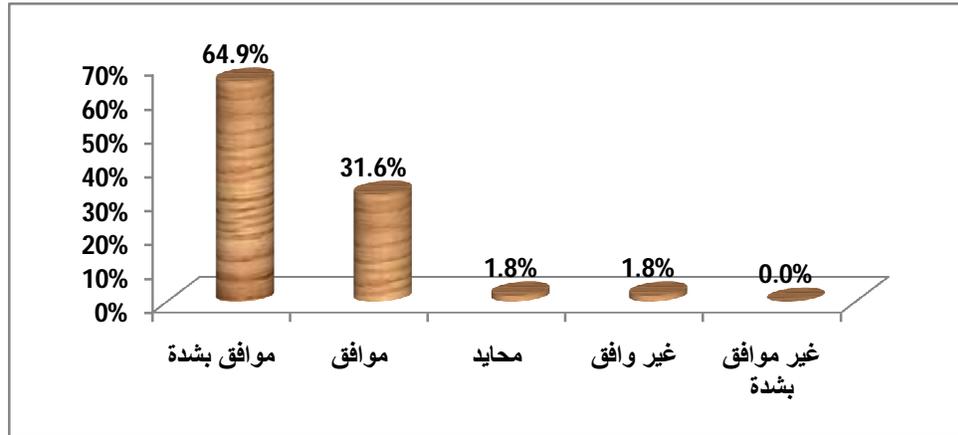
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الرابعة.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
2. تدريب العاملين بصورة جيدة يساعد في زيادة إنتاجية العاملين.	37	18	1	1	-	57
	%64.9	%31.6	%1.8	%1.8	-	%100

المصدر: إعداء الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (23/2/3)

لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثانية للفرضية الرابعة



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

من الجدول رقم (26/2/3) والشكل البياني رقم (23/2/3) فإن 64.9% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن تدريب العاملين بصورة جيدة يساعد في زيادة إنتاجية العاملين ، و 31.6% منهم موافقون، بينما 1.8% محايدون، و 1.8% لا يوافقون.

يوضح الجدول رقم (27/2/3) والشكل رقم (25/2/3) التوزيع التكراري والبياني لإجابات افراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الرابعة:

جدول رقم (27/2/3)

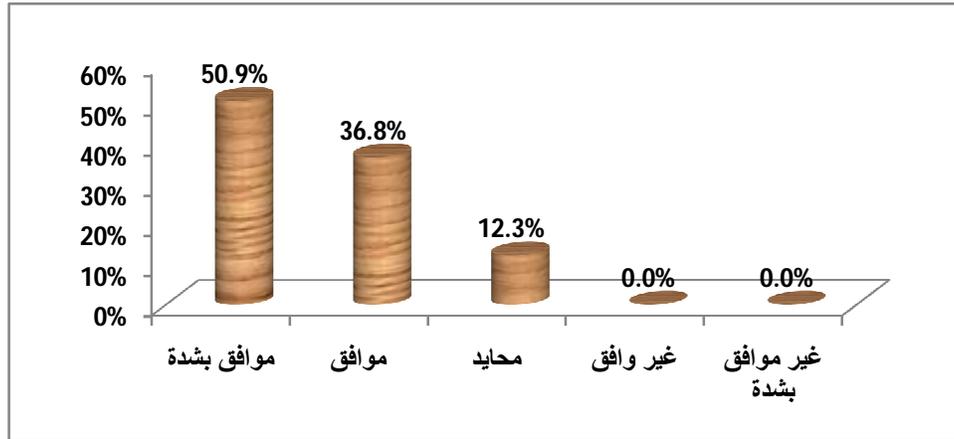
التكرارات لإجابات افراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الرابعة.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
3.ترقية الموارد البشرية الى درجات وظيفية أعلى يساعد في تحسين إنتاجية العاملين.	59	21	7	-	-	57
	%50.9	%36.8	%12.3	-	-	%100

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (24/2/3)

لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الثالثة للفرضية الرابعة



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

نلاحظ من الجدول رقم (27/2/3) والشكل البياني رقم (24/2/3) فإن 50.9% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن ترقية الموارد البشرية الى درجات وظيفية أعلى يساعد في تحسين إنتاجية العاملين ، و 36.8% منهم موافقون، بينما 12.3% محايدون. يوضح الجدول رقم (28/2/3) والشكل رقم (26/2/3) التوزيع التكراري والبياني لاجابات افراد العينه تجاه العبارة الرابعة للفرضية الرابعة:

جدول رقم (28/2/3)

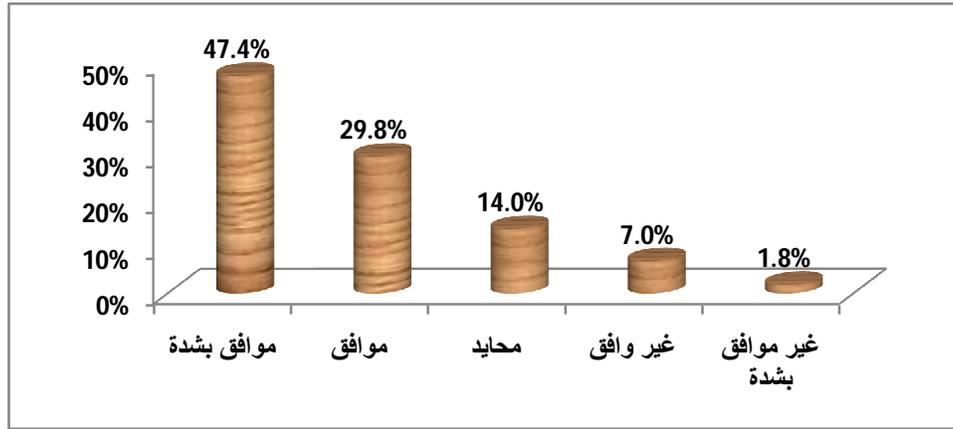
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الرابعة.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
4.ترك الموارد البشرية وانفصالهم عن العمل يؤثر في إنتاجية العاملين.	27	17	8	4	1	57
	47.4%	29.8%	14%	7%	1.8%	100%

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل بياني رقم (25/2/3)

لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الرابعة للفرضية الرابعة



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (28/2/3) والشكل البياني رقم (25/2/3) فإن 47.4% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن ترك الموارد البشرية وانفصالهم عن العمل يؤثر في إنتاجية العاملين ، و 29.8% منهم موافقون، بينما 14% محايدون، و 7% لا يوافقون، و 1.8% لا يوافقون بشدة. يوضح الجدول رقم(29/2/3) والشكل رقم (27/2/3) التوزيع التكراري والبياني لإجابات افراد العينه تجاه العبارة الخامسة للفرضية الرابعة:

جدول رقم(29/2/3)

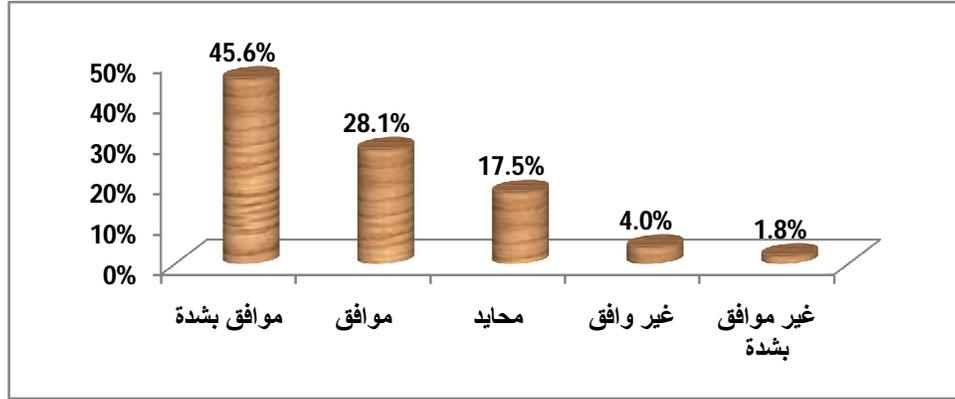
التكرارات لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الرابعة.

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المجموع
5. إحلال أيدي عاملة ذات مهارة نادرة يساعد في زيادة إنتاجية العاملين	26	16	10	4	1	57
	%45.6	%28.1	%17.5	%4	%1.8	%100

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

شكل رقم (26/2/3)

لإجابات أفراد العينة تجاه العبارة الخامسة للفرضية الرابعة



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يتضح من الجدول رقم (29/2/3) والشكل البياني رقم (26/2/3) فإن 45.6% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن إحلال أيدي عاملة ذات مهارة نادرة يساعد في زيادة إنتاجية العاملين ، و 28.1% منهم موافقون، بينما 17.5% محايدون، و 4% لا يوافقون، و 1.8% لا يوافقون بشدة.

جدول رقم (30/2/4): الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كآي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الفرضية الرابعة:

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كآي	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
1. استقطاب أيدي عاملة ذات مهارة وكفاءة يحسن من إنتاجية العاملين.	4.5	0.8	73.7	4	0.00
6. تدريب العاملين بصورة جيدة يساعد في زيادة إنتاجية العاملين.	4.6	0.6	62	3	0.00
7. ترقية الموارد البشرية الى درجات وظيفية أعلى يساعد في تحسين إنتاجية العاملين.	4.4	0.7	13	2	0.01
8. ترك الموارد البشرية وانفصالهم عن العمل يؤثر في إنتاجية العاملين.	4.1	1.0	39	4	0.00
9. إحلال أيدي عاملة ذات مهارة نادرة يساعد في زيادة إنتاجية العاملين	4.1	1.0	35	4	0.00

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الإستبانة، 2018 م

يلاحظ من الجدول رقم (30/2/4) أن الوسط الحسابي لهذه العبارة أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (3) وهذا يشير إلى أن إجابات المبحوثين نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها.

أما الانحراف المعياري لهذه العبارة يساوي (0.6 - 1) وهذا يشير إلى تجانس إجابات المبحوثين. بالنظر إلى القيمة الاحتمالية فهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية أي أن إجابات المبحوثين تتحيز لإجابة دون غيرها.

مما سبق تتأكد صحة الفرضية التي نصها : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قياس قيمة الموارد البشرية وإنتاجية العاملين.

الخاتمة

وتشتمل على الآتي:

أولاً: النتائج

ثانياً: التوصيات

اولا:النتائج

بعد الدراسة الميدانية والنظرية توصل الباحثون الى النتائج الاتية:

1/خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية تساعد المنشأة في تحسين العوامل الإنسانية المحددة للكفاء الإنتاجية من خلال الاهتمام بالجانب المادي والمعنوي للمورد البشري مما يحسن الاداء.

2/خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية تساعد المنشأة في تحسين العوامل الإنسانية المحددة للكفاء الإنتاجية من خلال التحديد الدقيق للموارد البشرية التي تحتاج اليها المنشأة مما يحسن من الأداء.

3/خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية تساعد المنشأة في تحسين العوامل الإنسانية المحددة للكفاء الإنتاجية من خلال التخطيط السليم والاستخدام الامثل للموارد البشرية مما يساعد في تحسين الاداء.

4/قياس قيمة الموارد البشرية يساعد المنشأة في تحسين العوامل الانسانية المحددة للكفاء الانتاجية من خلال استقطاب واحلال ايدي عاملة ذات مهارة وكفاءة نادرة مما يساعد في تحسين الاداء.

5/قياس قيمة الموارد البشرية يساعد المنشأة في تحسين العوامل الانسانية المحددة للكفاء الانتاجية من خلال تدريب العاملين بصورة جيدة وترقيتهم الى درجات وظيفية اعلى الامر الذي يؤدي الى تحسين الاداء.

6/قياس قيمة الموارد البشرية تؤثر سلبا على تحسين العوامل الانسانية المحددة للكفاء الانتاجية من خلال ترك الموارد البشرية وانفصالهم عن العمل الامر الذي يؤثر سلبا على الاداء.

7/الاهتمام بالجانب المادي والمعنوي للمورد البشري يحسن من انتاجية العاملين.

8/التحديد الدقيق للموارد البشرية التي تحتاج اليها المنشأة يحسن من انتاجية العاملين.

9/التخطيط السليم والاستخدام الامثل للموارد البشرية مما يساعد في تحسين الاداء.

10/استقطاب واحلال ايدي عاملة ذات مهارة وكفاءة نادرة يساعد في تحسين انتاجية العاملين.

11/تدريب العاملين بصورة جيدة وترقيتهم الى درجات وظيفية اعلى الامر البيؤدي الى تحسين انتاجية العاملين.

12/ترك الموارد البشرية وانفصالهم عن العمل الامر يؤثر سلبا على انتاجية العاملين.

ثانياً: التوصيات

- 1/ أن تسعى المنشآت إلي تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية مع تهيئة الظروف اللازمة لتشغيله .
- 2/ أن تقوم المنشآت بإستخدام المحاسبة عن الموارد البشرية بإعتباره وسيلة جيدة تساعد في تحسين الكفاءة الإنتاجية .
- 3/ الإهتمام الكبير بإستقطاب أيدي عاملة ذات مهارة وكفاءة نادرة مما يؤدي إلي تحسين الأداء والإنتاجية .
- 4/ يجب علي المنشآت تدريب الموارد البشرية بصورة جيدة للمساهمة في تحسين الأداء والإنتاجية .
- 5/ يجب علي المنشآت أن تسعى إلي ترقية مواردها البشرية ذات الكفاءة العالية إلي درجات وظيفية أعلى الأمر الذي يؤدي إلي تحفيزهم وتحسين الأداء و الإنتاجية .
- 6/ أن تهتم المنشآت إهتماماً دقيقاً بإنفصال الموارد البشرية وتركهم للعمل .
- 7/ يجب أن تهتم المنشأة بالجوانب المادية والمعنوية للموارد البشرية الأمر الذي يحسن الأداء والإنتاجية .
- 8/ أن تعمل الإدارة علي التخطيط السليم و الإستخدام الأمثل للموارد البشرية لكونه يساعد في تحسين الأداء والإنتاجية .
- 9/ أن تعمل المنشأة علي التحديد الدقيق لإحتياجاتها من الموارد البشرية .
- 10/ تنمية الوعي لدي المدراء بأهمية المحاسبة عن الموارد البشرية وأثرها علي الكفاءة الإنتاجية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

القراءن الكريم

أولاً : الكتب:

- (1) ابراهيم هميمي ،اداره العمليات والانتاج ،مكتبه عين شمس ،1975.
- (2) احمد رجب عبدالعال ود فتحي السوافيري ،مدخل معاصر في المحاسبة الإدارية ،الإسكندرية ،الدار الجامعية ،2002.
- (3) احمد سرور ،اداره انتاجيه ،مكتبه عين شمس ،1975.
- (4) احمد عبدالفتاح عبدالرحيم ،مبادئ التنظيم والاداره ،مطبعة الاستغلال الكبرى.
- (5) احمد عرفة ، د. سمية شلبي، الادارة الانتاجية والفرغ فعاليات نظام وتخطيط ورقابة الانتاج،الطبعة الرابعة.
- (6) احمد محمد المصري ، ادارة الانتاج والعلاقات الصناعية ، مؤسسة شباب الجامعة الاسكندرية.
- (7) احمد محمد موسي ،تقييم الاداء الاقتصادي في قطاع الاعمال والخدمات ،القاهره دار النهضة العربية ،1996.
- (8) جمال احمد الدوري ،نظام معلومات محاسبه الموارد البشريه ،(عمان ،دار المريخ للنشر).
- (9) جمال طاهر ابو الفتوح حجازي ، اداره الانتاج والعمليات ، الزقايي ، مكتبه القاهرة للطباعة ،ط1،2002.
- (10) جوزيف بروكوبنكو ،اداره الإنتاجية ،مرشد عملي ترجمه منظمه العمل الدولية، 1998.
- (11) سعد الدين عشاوي ،الادارة الصناعية،دار النشر عين شمس .
- (12) السيد محمد عبد الغفار ، دراسات في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، القاهرة : درا النهضة العربية د.ت .
- (13) شوقي السيد فوده،مدخل نحو تطوير الاطار الفكري للمحاسبة عن الموارد البشرية في بيئة الاعمال المصرية من حيث المفاهيم والمبادئ وطرق القياس،المؤتمر العالمي الثالث،ادارة التنمية بمصر في ظل البحوث
- (14) عبدالسلام ابو قحف ،اساسيات النظم الإدارية ،2004 ،2005،الاسكندرية .

15) عبدالوهاب عطر الداهري ،تقييم المشاريع ودراسه الجدوي الاقتصاديه ،كلية الاداره والاقتصاد ،جامعه بغداد ،1990 .

16) عقيل جاسم عبدالله ،تقييم المشروعات ،عمان ، دار مجدلاوي ،الطبعه الثانيه ،1999.

17) علي السلمى ، إدارة الموارد البشرية ، القاهرة ، دار غريب للنشر ، 1997 م.

18) على السلمى ،ادارة الافراد والكفاءة الانتاجية،دار النشر دار غريب، القاهرة1985 .

19) محسن غليوي السلطان ،التخطيط المالي للمنشاه ،محاضره القيت في دوره تحليل اقتصاديات المنشاه ،مركز التعليم المستمر ،جامعه ،بغداد 1988.

20) محمد توفيق ماضي ،اداره الانتاج والعمليات ،القاهرة ،مكتبه الاشعاع ،1998.

21) محمد عبد الوهاب السعيد،ياسين عامر ،محاسبة الموارد البشرية ،دارالمريخ للنشر ،1984 .

22) مصطفى عبيد واخرون ،اساليب رفع الكفاءه الانتاجيه ،القاهره 1997.

23) نبيل الحسين النجار ومدحت مصطفى راغب ،اداره الافراد والعلاقات الإنسانية ،القاهرة ،الشركة العربية للنشر .

24) نبيل محمد مرسي ،استراتيجية الانتاج والعمليات (مدخل استراتيجي) ،الاسكندرية ،دار الجامعة الجديدة ،ط1،2002.

25) هشام حسبو،الاتجاهات الحديثة في التحليل المالي ، جامعة عين شمس :القاهرة ، 1980.

ثانياً : الرسائل الجامعيه:

1) اوشيك عبد الله ادم، دور محاسبة الموارد البشرية في قياس وتقييم الأصول البشرية في شركات الاتصالات، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية لراسات التجارية، رسالة ماجستير، غير منشوره 2009

2) جيلاني محمد جيلاني ، الخصصه واثرها علي الكفاءه الانتاجيه ،جامعه البحر الاحمر ،كلية الاقتصاد والعلوم الاداريه ،كلية الدراسات العليا ،ماجستير في اداره الاعمال ، 2010م

3) عادل محمد القطاونه ،دور معلومات محاسبه الموارد البشريه علي نظام المعلومات المحاسبي الاردن :جامعه الزيتونه ،قسم المحاسبه ، عمان -الاردن

4) عثمان الامين محمد ، هلال يوسف صالح القياس والافصح في المحاسبه عن الموارد البشرية في المنشآت الخدميه -الخرطوم :جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا ،كلية الدراسات التجارية، 2005، ايضا :28 سم :رساله ماجستير

5) عمر عثمان محجوب محمد، اثر نظم المعلومات الاداريه في الكفاءه الانتاجيه ،الخرطوم ،جامعه السودان لعلوم والتكنولوجيا ،كلية الدراسات العليا ،ماجستير في التكاليف والمحاسبه الاداريه، 2007،

6) مازن عبد العزيز عبد الحميد، أثر تطوير الموارد البشرية الصحية في تحقيق لجودة الشاملة (دراسة ميدانية تحليلية تطبيقية على المستشفيات الخاصة الاردنية) الخرطوم: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

7) مبارك اسحاق محمد يوسف ،دور المراجعة الاداريه في رفع الكفاءه الانتاجيه لمشروعات القطاع العام ،الخرطوم :جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا ،كلية الدراسات العليا ،رساله ماجستير في المحاسبه والتمويل ،2006)

8) محمد،محمد الامين احمد ،دور استراتيجيه الموارد البشرية في رفع الكفاءه الانتاجيه بوحده سد مروي

9) منير مهدي، الكفاءة الإنتاجية ودورها في اختيار الإستراتيجية التنافسية للمؤسسة الصناعية، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، اقتصاد صناعي، لدرجة الماجستير، غير منشورة

10) وسام رمضان الشنطي، دور محاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء المالي، جامعة الازهر، كلية الدراسات الاقتصادية والعلوم والادارية، رساله ماجستير غير منشورة

ثالثاً : المجالات العلمية:

1) الاداري -دوريه متخصصه في مجال العلوم الإدارية : (مسقط) شركه المطابع بالعالميه - العدد الثامن والعشرون -1999م .

2) اسامة علي عبدالخالق ، تنمية وتطوير الموارد البشرية واستراتيجيات البقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية الجديدة ، مجله العمل العربية ، العدد60 ، 1995 .

(3) سمية امين علي، المحاسبة عن راس المال الفكري، دراسة تحليلية مع التطبيق علي راس المال البشري، مجلة المحاسبة والادارة والتأمين ، العدد 60، جهاز الدراسات العليا والبحوث، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2003.

(4) محمد موسى ، المحاسبة في الموارد البشرية ، مجلة التنمية الصناعية ، القاهرة ، العدد 22 ، أبريل 1975.

رابعاً : الشبكة العنكبوتية:

(1) .Weziwezi.com

(2) www. Http. html.asset-human-2/06/2010/com.almohasb1 من مدونة موقع المحاسب الأول 2010.

الملاحق



ملحق رقم (1)

الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات التجارية

قسم التكاليف والمحاسبة الإدارية

الموضوع :- استبيان

أولا :

عزيزي المستجيب / بعد التحية والاحترام

نرجو إفادتكم بأن هذه الدراسة تهدف إلى معرفة اثر المحاسبة عن الموارد البشرية على الكفاءة الإنتاجية آمليين في ان نخرج بنتائج تفيد الدراسيين على حد سواء ، وذلك من خلال تعاونكم ومشاركتكم في ملئ الفقرات لأغراض هذه الدراسة وليس شئ غير ذلك .
مع فائق الشكر والاحترام ودمتم سند لحركة البحث العلمي .

إعداد الطلاب :-

- 1- احمد خليفة مالك يوسف .
- 2- ابراهيم طيفور بلة عوض الله .
- 3- ايات محمد احمد البشير .
- 4- صفاء عبد الرحمن إبراهيم حماد .
- 5- نجلاء بابكر الصالح مبارك .

المشرف :

د . إسماعيل عثمان محمد النجيب .

للتواصل :-

0927129154 - 0919833377 . Ahmedddd241@gmail.com

2017-2018

ثانيا: المعلومات الشخصية والمهنية :

1- العمر :

اقل من 30 سنة () بين 30-40 ()

بين 41-50 () 50 سنة فاكثر ()

2- التخصص العلمي :

تكاليف ومحاسبة ادارية () محاسبة وتمويل () اقتصاد ()

إدارة اعمال () نظم معلومات () اخري ()

3. المؤهل التعليمي :

بكالوريوس () دبلوم عالي ()

ماجستير () دكتوراه () اخرى ()

4- المؤهل المهني :

زمالة المحاسبين القانونيين البريطانية ()

زمالة المحاسبين القانونيين الامريكية ()

زمالة المحاسبين القانونيين العربية ()

زمالة المحاسبين القانونيين السودانية ()

لا أحمل ()

اخرى ()

5- التخصص الوظيفي :

محاسب مالي () رئيس حسابات () مدير () مدير إداري ()

محاسب تكاليف () اخري () رئيس قسم ()

6- سنوات الخبرة :

اقل من 5 سنوات () 5سنوات واقل من 10 ()

11 سنوات واقل من 15 () 16 سنة واقل من 20 ()

20 فاكثر ()

ثالثا :- البيانات المتعلقة بالدراسة :

التعريفات الإجرائية :

* الاستقطاب : يقصد به جذب أعضاء جدد للمؤسسة.

* الإحلال الوظيفي : يقصد به إحلال شخص محل شخص آخر يشغل وظيفة معينة في التنظيم

بحيث يكون البديل قادر علي القيام بنفس الأعباء وتقديم نفس الخدمات التي تلزم لهذه الوظيفة .

انتاجية العاملين : عرفت انتاجيه العاملين علي انها الجهد البشري المنظم في الانتاج باستخدام اقل

ما يمكن من المدخلات والحصول علي اكبر قدر ممكن من المخرجات .

الفرضية الأولى : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية

والعوامل الإنسانية المحددة للكفاءة الإنتاجية.

المستجيب الكريم : العبارات في الجدول أدناه تقيس العلاقة بين خصائص الموارد البشرية والعوامل

الإنسانية المحددة للكفاءة الإنتاجية عليه نرجو من كريم تفضلكم وضع علامة (√) أمام العبارة

التي توافق رؤياكم .

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	التحديد الدقيق للموارد البشرية التي تحتاج إليها المنشأة يساعد في تحسين الأداء.					
2	الاهتمام بالجانب المادي للعنصر البشري يساعد في تحسين الأداء .					
3	الاهتمام بالجانب المعنوي للعنصر بشري يساعد في زيادة الأداء.					
4	التخطيط السليم للموارد البشرية يساعد في تحسين الأداء .					
5	الاستخدام الأمثل للموارد البشرية يساعد في تحسين الأداء .					

الفرضية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قياس قيمة الموارد البشرية والعوامل الانسانية المحددة للكفاءة الإنتاجية.

المستجيب الكريم : العبارات في الجدول أدناه تقيس العلاقة بين قياس قيمة الموارد البشرية والعوامل الانسانية المحددة للكفاءة الإنتاجية عليه نرجو من كريم تفضلكم وضع علامة (√) أمام العبارة التي توافق رؤياكم .

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	استقطاب أيدي عاملة ذات مهارة وكفاءة يحسن من الأداء .					
2	تدريب العاملين بصورة جيدة يساعد في تحسين الأداء .					
3	ترقية الموارد البشرية إلى درجات وظيفية أعلى يساعد في ترقية الأداء.					
4	ترك الموارد البشرية وانفصالهم عن العمل يؤثر سلبا على الأداء.					
5	إحلال أيدي عاملة ذات مهارة نادرة يساعد على تحسين الأداء .					

الفرضية الثالثة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية وإنتاجية العاملين .

المستجيب الكريم : العبارات في الجدول أدناه تقيس العلاقة بين خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية وإنتاجية العاملين عليه نرجو من كريم تفضلكم وضع علامة (√) أمام العبارة التي توافق رؤياكم .

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	التحديد الدقيق للموارد البشرية التي تحتاج إليها المنشأة يساعد في تحسين إنتاجية العاملين.					
2	الاهتمام بالجانب المادي للعنصر البشري يساعد في زيادة إنتاجية العاملين.					
3	الاهتمام بالجانب المعنوي للعنصر البشري يؤدي الى زيادة إنتاجية العاملين .					
4	التخطيط السليم للموارد البشرية يساعد في تحسين إنتاجية العاملين .					
5	الاستخدام الأمثل للموارد البشرية يساعد في تحسين إنتاجية العاملين.					

الفرضية الرابعة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قياس قيمة الموارد البشرية و إنتاجية العاملين .

المستجيب الكريم : العبارات في الجدول أدناه تقيس العلاقة بين قياس قيمة الموارد البشرية و إنتاجية العاملين عليه نرجو من كريم تفضلكم وضع علامة (√) أمام العبارة التي توافق رؤياكم.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	استقطاب أيدي عاملة ذات مهارة وكفاءة يحسن من إنتاجية العاملين .					
2	تدريب العاملين بصورة جيدة يساعد في زيادة إنتاجية العاملين.					
3	ترقية الموارد البشرية إلى درجات وظيفية أعلى يساعد في تحسين إنتاجية العاملين.					
4	ترك الموارد البشرية وانفصالهم عن العمل يؤثر سلبا في إنتاجية العاملين.					
5	إحلال أيدي عاملة ذات مهارة نادرة يساعد في زيادة إنتاجية العاملين.					

مقترحات لبحوث مستقبليه:

- 1/ اثر المحاسبة عن الموارد البشرية على تقويم الاداء المالي للشركات الصناعية.
- 2/ اثر المحاسبة عن الموارد البشرية على اتخاذ قرارات المدراء .
- 3/ اثر المحاسبة عن الموارد البشرية على الإلتزام المؤسسي للعاملين في الشركات الصناعية السودانية .

ملحق رقم (2)

قائمة محكمو الإستبانة

الرقم	الاسم	الدرجة الوظيفية	الجامعة
1	هدى سراج الدين	رئيس القسم العام	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا