

المبحث الأول : **تحليل البيانات**

3-1-1 وصف طبيعة بيانات الدراسة :

تشمل بيانات الدراسة مجتمع الدراسة والعينة التي أجريت عليها الدراسة وأداة جمع البيانات وطرق تحليل هذه البيانات .

3-1-1-1 مجتمع الدراسة :

شمل مجتمع الدراسة العاملين بالإدارات المختلفة بعدد عشرة من منشآت الأعمال السودانية ، ستة من هذه المنشآت تعمل في مجال خدمات البترول والخدمات الزراعية و الخدمات الصحية و خدمات القوى العاملة (التوظيف) ، و أربعة من هذه المنشآت تعمل في المجال الصناعي " الحديد و الصلب و البترول و الزيوت و السكر " .

3-1-1-2 عينة الدراسة :

تم أخذ عينة من هؤلاء العاملين شملت المحاسبين الإداريين و المحاسبين الماليين و المدراء الماليين بإعتبارهم الجهة التي تقوم بعمليات قياس الأداء ، فعند إجراء الدراسة الميدانية وجد الباحث أن المحاسبين الماليين هم الذين يقومون بمهام المحاسبة الإدارية لعمليات قياس الأداء و المقارنة بين الأداء الفعلي و المخطط و كشف إنحرافات الأداء و ذلك في عدد مقدر من منشآت مجتمع الدراسة ، و كذلك شملت العينة المديرين التنفيذيين و الإدارات الوسطى و كذلك مشرفي المبيعات و الإنتاج والفنيين بإعتبارهم الجهة المسؤولة عن تنفيذ الموازنات التخطيطية ، و تكون مفردات العينة من عدد 54 مفردة ، حيث تم توزيع عدد 54 إستمارة إستبيان و تم إسترداد 50 إستمارة منها أي بنسبة 93% من مفردات العينة.

3-1-1-3 أداة جمع البيانات و متغيرات الدراسة:

الأداة المستخدمة في جمع البيانات و المعلومات تتمثل في الإستبيان الذي ينقسم إلى قسمين :

1. القسم الأول (المتغيرات العامة) :

يحتوي هذا القسم على البيانات الشخصية و المتمثلة في العمر و النوع و المستوى التعليمي والوظيفة و سنوات الخبرة .

2. القسم الثاني (المتغيرات الخاصة بالفرضيات) :

يحتوي هذا القسم على مجموعة أسئلة تتعلق بالبيانات الأساسية لدراسة و تهدف إلى إختبار فروض البحث و معرفة العلاقة بين متغيرات هذه الفروض .

3-1-1-4 طرق تحليل البيانات :

يستخدم الباحث في تحليل البيانات الواردة في الإستبيان التحليل الإحصائي الوصفي عن طريق

النسب المئوية و ذلك للوقوف على مدى صحة هذه الفروض ، أو عدمها ، كما تم تحليل البيانات عن

طريق الحاسب الآلي بإستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) .

3-1-2 تحليل بيانات الدراسة :

تشمل تحليل البيانات الخاصة بالمتغيرات العامة و تحليل لبيانات المتغيرات

الخاصة بفرضيات الدراسة .

3-1-2-1 تحليل بيانات المتغيرات العامة :

1. العمر :

تم سؤال المبحوثين عن أعمارهم، وأتى رد المبحوثين على هذا السؤال حسب

الجدول رقم 1-1-3

جدول (3 - 1 - 1)

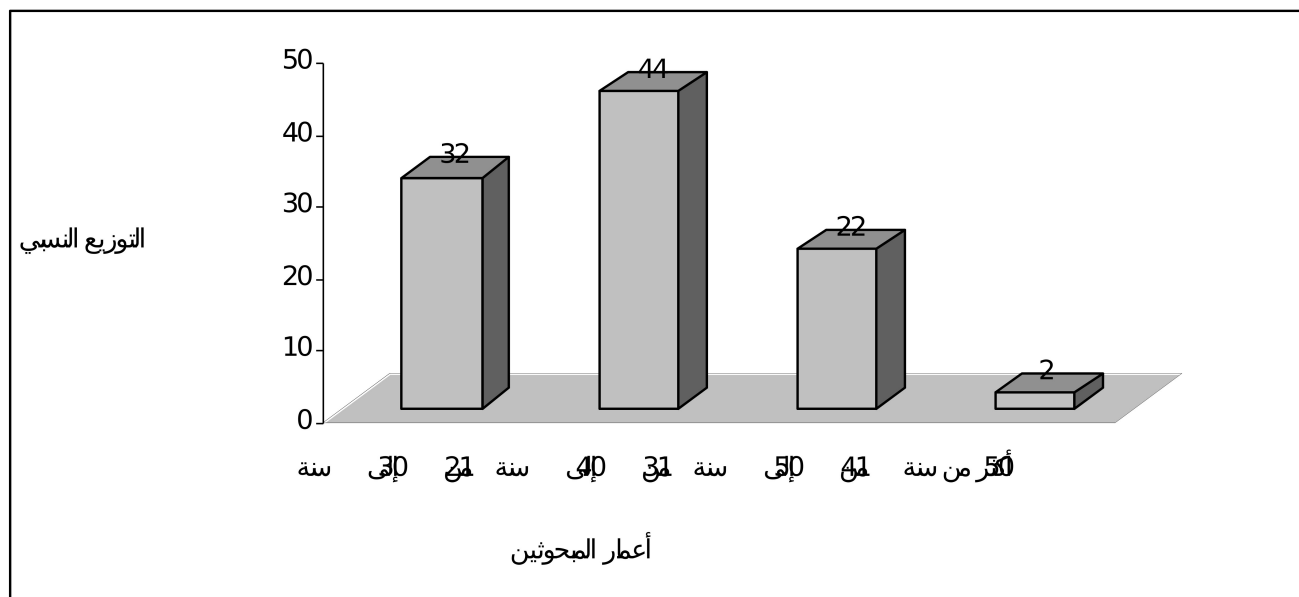
توزيع عينة المبحوثين حسب العمر

التصنيف	التكرار	النسبة %
من 21 إلى 30 سنة	16	32%
من 31 إلى 40 سنة	22	44%
من 41 إلى 50 سنة	11	22%
أكثر من 50 سنة	1	2%
المجموع	50	100%

المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الإستبيان باستخدام برنامج SPSS

شكل 1 - 1 - 3

التوزيع النسبي لعينة المبحوثين حسب العمر



المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الإستبيان باستخدام برنامج Excel من الجدول و الشكل نلاحظ أن 44% من عينة المبحوثين أعمارهم تتراوح ما بين 31 إلى 40 سنة، وأن 32% من عينة المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين 21 إلى 30 سنة ، وأن 22% من عينة المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين 41 إلى 50 سنة ، بينما المبحوثين الذين أعمارهم أكثر من 50 سنة يشكلون نسبة 2% من العينة مما يدل على أن معظم المبحوثين و الذين يشغلون وظائف الإدارات الوسطى و الدنيا في منشآت الأعمال من العناصر الشابة.

2. النوع:

تمّ سؤال المبحوثين عن النوع، وأتى رد المبحوثين على هذا السؤال حسب الجدول رقم 2-1-3.

جدول رقم 2 - 1 - 3 توزيع عينة المبحوثين حسب النوع

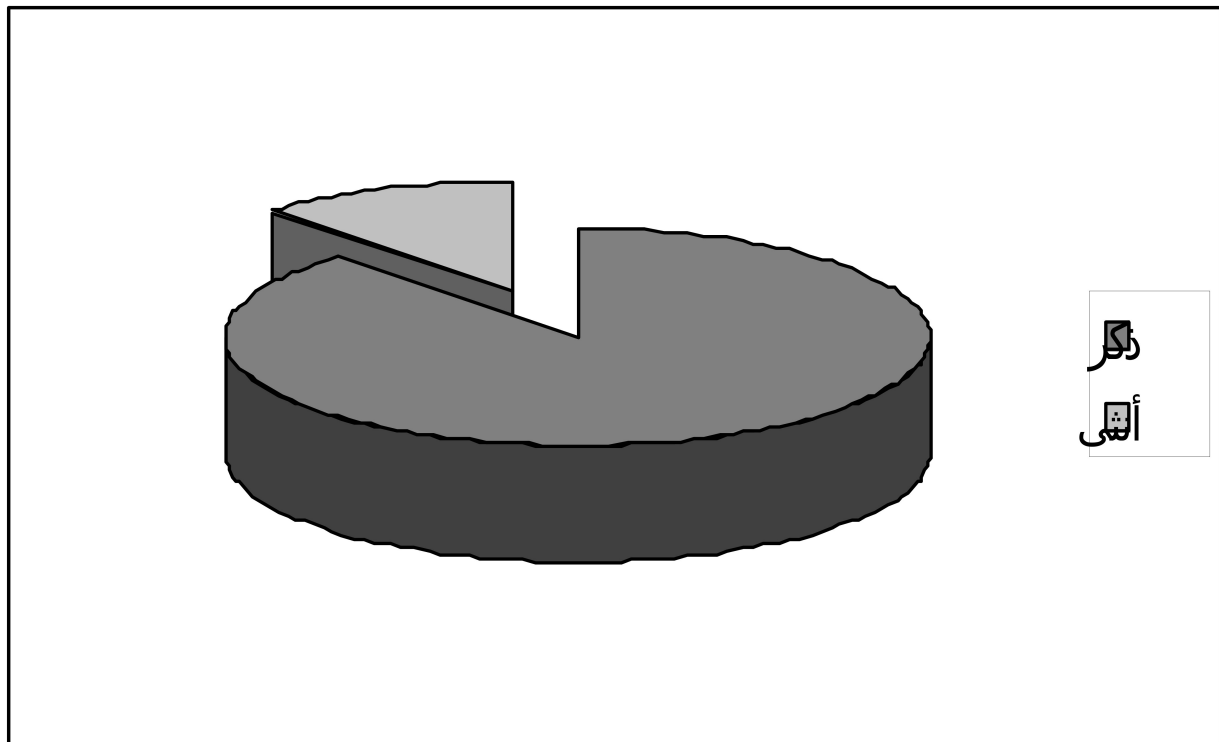
التصنيف	التكرار	النسبة %
ذكر	44	88%
انثى	6	12%

المجموع	50	100%
---------	----	------

المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الإستبيان باستخدام برنامج SPSS

شكل رقم 3 - 1 - 2

التوزيع النسبي لعينة المبحوثين حسب النوع



المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الإستبيان باستخدام برنامج Excel
من الجدول و الشكل نلاحظ ان 88% من عينة المبحوثين من الذكور ، بينما 12% منهم من الإناث مما يدل على أن شاغلي الوظائف المستهدفة معظمهم من الذكور.

3. المستوى التعليمي :

تم سؤال المبحوثين عن مستواهم التعليمي ، و قد أتى رد المبحوثين على هذا السؤال وفقاً للجدول رقم 3-1-3

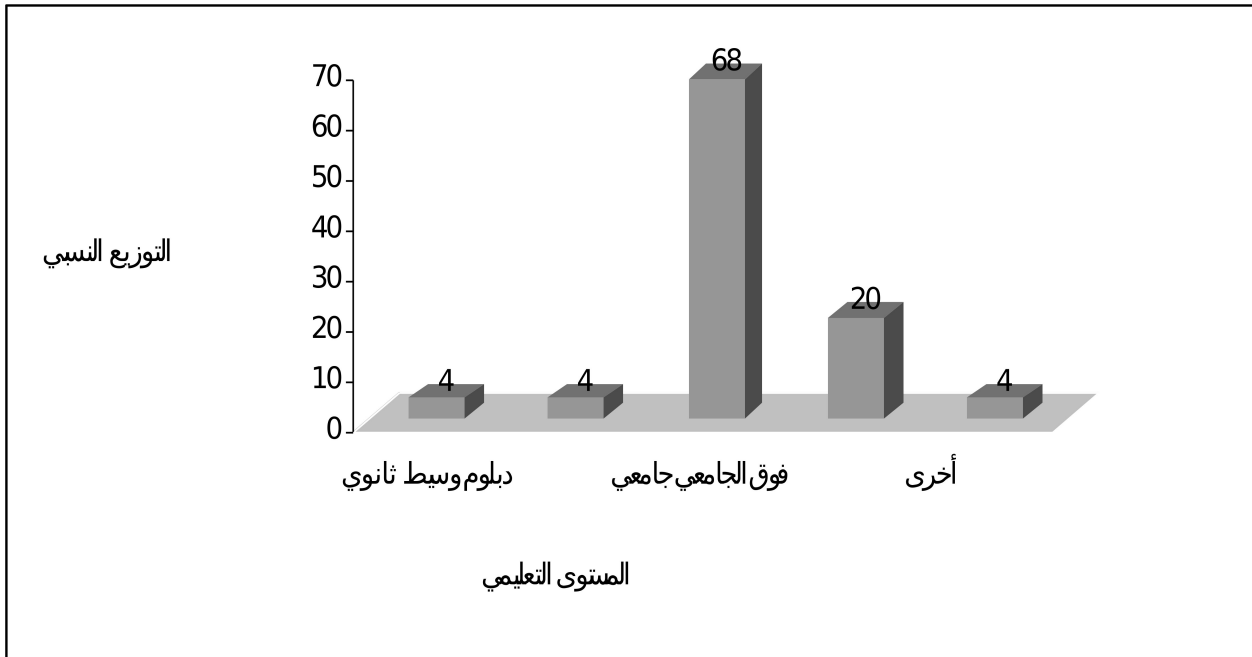
جدول رقم 3 - 1 - 3

توزيع عينة المبحوثين حسب مستواهم التعليمي

التصنيف	التكرار	النسبة %
ثانوي	2	4%
دبلوم وسيط	2	4%
جامعي	34	68%
فوق الجامعي	10	20%
أخرى	2	4%
المجموع	50	100%

المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الإستبيان باستخدام برنامج SPSS

شكل رقم 3 - 1 - 3 التوزيع النسبي لعينة المبحوثين حسب المستوى التعليمي



المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الإستبيان باستخدام برنامج Excel من الجدول و الشكل نلاحظ ان 68% من عينة المبحوثين من الجامعيين ، و 20% منهم من حملة الشهادات فوق الجامعية مما يدل على ان معظم عينة المبحوثين مؤهلين علمياً .

4. الوظيفة :

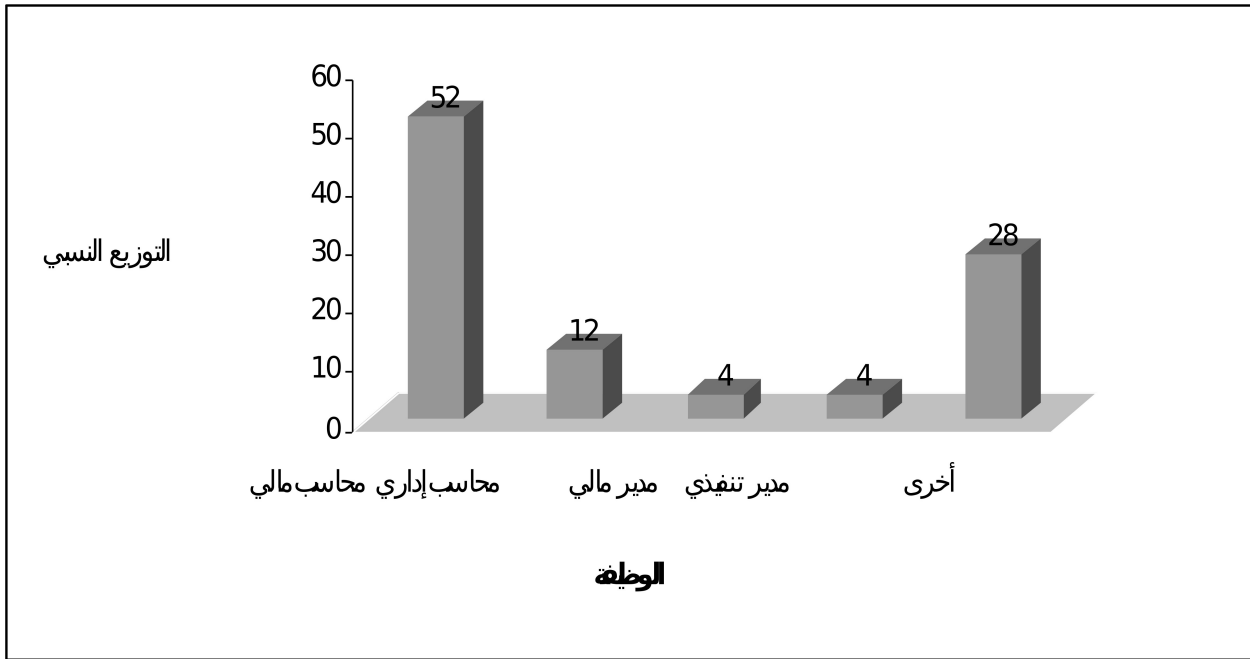
تم سؤال المبحوثين عن الوظائف التي يشغلونها في منشأتهم ، و قد أتى رد المبحوثين على هذا السؤال وفقاً للجدول رقم (3-1-4).

جدول رقم 3 - 1 - 4 توزيع عينة المبحوثين حسب الوظيفة

التصنيف	التكرار	النسبة %
محاسب مالي	26	52%
محاسب إداري	6	12%
مدير مالي	2	4%
مدير تنفيذي	2	4%
أخرى	14	28%
المجموع	50	100%

المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الإستبيان باستخدام برنامج SPSS

شكل رقم 3 - 1 - 4 التوزيع النسبي لعينة المبحوثين حسب الوظيفة



المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الإستبيان باستخدام برنامج Excel من الجدول و الشكل نلاحظ ان نسبة 52% من عينة المبحوثين من المحاسبين الماليين ، و أن نسبة 28% من عينة المبحوثين عبارة عن وظائف أخرى تتمثل في مدراء التسويق و مشرفي المبيعات والإنتاج و المهندسين و الفنيين ، و نسبة 12% من عينة المبحوثين من المحاسبين الإداريين ، بينما كل من المدراء الماليين و المدراء التنفيذيين يشكلون نسبة 4% لكل منهم.

5. سنوات الخبرة :

تم سؤال المبحوثين عن سنوات خبراتهم بالوظائف التي يشغلونها ، و قد أتت إجابة المبحوثين على هذا السؤال وفقاً للجدول رقم (3 - 1 - 5).

جدول رقم (3 - 1 - 5)

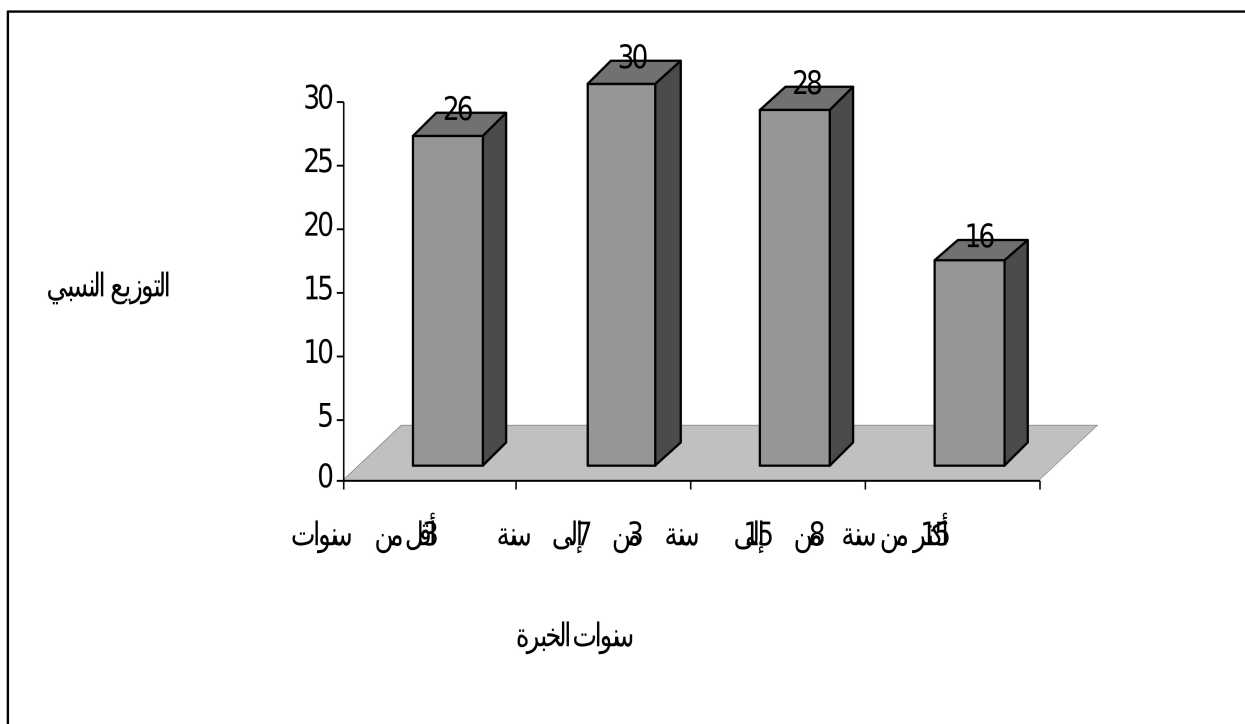
توزيع عينة المبحوثين حسب سنوات الخبرة

التصنيف	التكرار	النسبة %
أقل من 3 سنوات	13	26%
من 3 سنة إلى 7 سنة	15	30%
من 8 سنة إلى 15 سنة	14	28%
أكثر من 15 سنة	8	16%
المجموع	50	100%

المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الإستبيان باستخدام برنامج SPSS

شكل رقم 3 - 1 - 5

التوزيع النسبي لعينة المبحوثين حسب سنوات الخبرة



المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الإستبيان باستخدام برنامج Excel من الجدول و الشكل نلاحظ ان نسبة 30% من عينة المبحوثين تتراوح خبراتهم الوظيفية ما بين 3 إلى 7 سنوات ، و أن نسبة 28% من عينة المبحوثين تتراوح خبراتهم الوظيفية ما بين 8 إلى 15 سنة، و نسبة 26% من عينة المبحوثين خبراتهم أقل من 3 سنوات ، بينما نسبة 16% من عينة المبحوثين خبراتهم أكثر من 15 سنة.

2-2-3 المتغيرات الخاصة بالفرضيات :

1. وصف متغيرات الدراسة للفرضية الأولى :

جدول رقم 3 - 1 - 6

التوزيع النسبي لإجابات أسئلة الفرضية الأولى

النسبة					الفقرات حسب الترتيب في إستمارة الإستبيان
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
0	0	8%	36%	56%	3. العمل الجماعي في إعداد الموازنات التخطيطية ينمي لدى الأفراد العاملين الشعور بالرضا الوظيفي .
0	4%	8%	52%	36%	5. يتحقق مفهوم المشاركة في الإعداد عند إشترك جميع المستويات الإدارية في صياغة إهداف الموازنة .
0	2%	0	32%	66%	6. يتحقق التحفيز المعنوي للمرؤوسين عندما يبادلهم رؤوسائهم التقدير و المشاركة في أمور العمل .
0	2%	4%	34%	60%	8. من العوامل التي تؤدي إلى شعور الأفراد بالرضا الوظيفي تحفيزهم معنوياً

2%	6%	14%	60%	18%	12. المبالغة في تقديرات الموازنة المعدة بصورة فردية يثير الغبن و التصادم بين الرؤساء و المرؤوسين .
4%	6%	2%	52%	36%	13. " الرضا الوظيفي " هذا المصطلح يتحقق عند شعور الفرد بأهميته من خلال مشاركته الرأي في أمور العمل .
0	12%	24%	42%	22%	16. الموازنات غير المشارك في إعدادها تزيد من حدة خلافات العمل .

المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الإستبيان باستخدام برنامج SPSS من الجدول رقم (3-1-6) نلاحظ الآتي:

- 56% من عينة المبحوثين موافقون بشدة على أن العمل الجماعي في إعداد الموازنات التخطيطية ينمي لدى الأفراد العاملين الشعور بالرضا الوظيفي .
- 52% من عينة المبحوثين موافقون على أن مفهوم المشاركة في إعداد الموازنات التخطيطية يتحقق عند إشترك جميع المستويات المستويات الإدارية في صياغة أهداف الموازنة .
- 66% من عينة المبحوثين موافقون بشدة على أن التحفيز المعنوي للمرؤوسين يتحقق عندما يبادلهم رؤوسائهم التقدير و المشاركة في أمور العمل .
- 60% من عينة المبحوثين موافقون بشدة على أن تحفيز الأفراد معنوياً من العوامل التي تؤدي إلى شعور الأفراد بالرضا الوظيفي .
- 60% من عينة المبحوثين موافقون على أن المبالغة في تقديرات الموازنة المعدة بصورة فردية يثير الغبن و التصادم بين الرؤساء و المرؤوسين .
- 52% من عينة المبحوثين موافقون على أن الرضا الوظيفي يتحقق عند شعور الفرد بأهميته من خلال مشاركته الرأي .
- 42% من عينة المبحوثين موافقون على أن الموازنات غير المشارك في إعدادها تزيد من حدة خلافات العمل .

2. وصف متغيرات الدراسة للفرضية الثانية : جدول رقم (3 - 1 - 7) التوزيع النسبي لإجابات أسئلة الفرضية الثانية

النسبة					الفقرات حسب الترتيب في إستمارة الإستبيان
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
2%	24%	16%	34%	24%	4. فرض تقديرات الموازنة من قبل الرؤساء يؤدي إلى عدم إلتزام المرؤوسين بتنفيذ الموازنة .
4%	16%	14%	50%	16%	7. عدم المشاركة في إعداد الموازنات له تأثير واضح على مستويات أداء العاملين .

0	0	0	28%	72%	10. شعور الأفراد العاملين بالرضا يحسن من مستوى أدائهم .
0	6%	12%	48%	34%	15. الموازنات التي يشترك العاملون في إعدادها يلتزمون بتحقيق أهدافها .
0	2%	0	44%	52%	17. شعور العاملين بالرضا الوظيفي يدفعهم إلى تحقيق أهداف المنظمة .
النسبة					الفقرات حسب الترتيب في إستمارة الإستبيان
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
0	6%	6%	54%	34%	20. تحفيز العامل معنوياً يزيد من جودة و كمية إنتاجيته .
0	2%	6%	54%	38%	21. إن العمل الجماعي في إعداد الموازنات يزيد من فاعلية وظائفها ، و يحسن من أداء العاملين ، و بالتالي تحقق الموازنة أهدافها .

المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الإستبيان باستخدام برنامج SPSS من الجدول (3-1-7) نلاحظ الآتي:

- 34% من عينة المبحوثين موافقون على أن فرض تقديرات الموازنة من قبل الرؤساء يؤدي إلى عدم إلتزام المرؤوسين بتنفيذ الموازنة .
- 50% من عينة المبحوثين موافقون على أن عدم المشاركة في إعداد الموازنات له تأثير واضح على مستويات أداء العاملين .
- 72% من عينة المبحوثين موافقون بشدة على أن شعور الأفراد بالرضا يحسن من مستوى أدائهم الوظيفي .
- 48% من عينة المبحوثين موافقون على أن الموازنات التي يشترك العاملون في إعدادها يلتزمون بتحقيق أهدافها .
- 52% من عينة المبحوثين موافقون بشدة على أن شعور العاملين بالرضا الوظيفي يدفعهم إلى تحقيق أهداف المنظمة .
- 54% من عينة المبحوثين موافقون على أن تحفيز العامل معنوياً يزيد من جودة و كمية إنتاجيته .
- 54% من عينة المبحوثين موافقون على أن العمل الجماعي في إعداد الموازنات يزيد من فاعلية وظائفها ، و يحسن من أداء العاملين و بالتالي تحقق الموازنة أهدافها .

ج. وصف متغيرات الدراسة للفرضية الثالثة :
جدول رقم 3 - 1 - 8
التوزيع النسبي لإجابات أسئلة الفرضية الثالثة

النسبة					الفقرات حسب الترتيب في إستمارة الإستبيان
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
0	2%	0	34%	64%	1. تعتبر الموازنات وسيلة تخطيطية فعالة
0	4%	4%	44%	48%	2. تعتبر الموازنات وسيلة رقابية فعالة
0	6%	2%	54%	38%	9. العمل الجماعي في صياغة تقديرات الموازنة يقلل من الجهد و الوقت و التكلفة لعمليات رقابة الأداء .
0	2%	6%	54%	38%	11. العمل الجماعي في إعداد الموازنات يسهل من عمليات التنسيق و الإتصال بين العاملين .
2%	2%	10%	46%	40%	14. الموازنات المعدة على أساس جماعي تمكن المنشأة من إجراء رقابة داخلية جيدة على الأداء .
2%	2%	4%	50%	42%	18. إعداد الموازنات التخطيطية الفعالة يتجه من أسفل قاعدة الهرم الإداري إلى الأعلى .
0	0	0	46%	54%	19. قيام الموازنة بوظائفها التخطيطية و الرقابية و التنسيقية يمكن المنشأة من تحقيق أهدافها .

المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الإستبيان باستخدام برنامج SPSS
من الجدول رقم (3-1-8) نلاحظ الآتي:

- 64% من عينة المبحوثين موافقون بشدة على أن الموازنات وسيلة تخطيطية فعالة .
- 48% من عينة المبحوثين موافقون بشدة على أن الموازنات وسيلة رقابية فعالة .
- 54% من عينة المبحوثين موافقون على أن العمل الجماعي في صياغة تقديرات الموازنة يقلل من الجهد و الوقت و التكلفة لعمليات رقابة الأداء .
- 54% من عينة المبحوثين موافقون على أن العمل الجماعي في إعداد الموازنات يسهل من عمليات التنسيق و الإتصال بين العاملين .

- 46% من عينة المبحوثين موافقون على أن الموازنات المعدة على أساس جماعي تمكن المنشأة من إجراء رقابة داخلية جيدة على الأداء .
- 50% من عينة المبحوثين موافقون على أن إعداد الموازنات التخطيطية الفعالة يتجه من أسفل قاعدة الهرم الإداري إلى الأعلى .
- 54% من عينة المبحوثين موافقون بشدة على أن قيام الموازنة بوظائفها التخطيطية و الرقابية و التنسيقية يمكن المنشأة من تحقيق أهدافها .

المبحث الثاني:

إختبار فرضيات الدراسة

- أشتملت الدراسة على ثلاثة فرضيات تمثلت في الآتي:
1. إن العمل الجماعي في إعداد الموازنات التخطيطية ينمي شعور الأفراد بالرضا الوظيفي .
 2. هنالك علاقة واضحة بين الرضا الوظيفي للعاملين و بين مستوى أدائهم الوظيفي .
 3. العمل الجماعي في إعداد الموازنات التخطيطية يزيد من فاعليتها في أداء وظائفها .

أشتملت الفرضيات الثلاثة على الأسئلة في الإستمارة و التي تحمل الأرقام من 1 إلى 21 وبعد تحليل البيانات بإستخدام برنامج SPSS، حيث تمّ إختبار فرضيات الدراسة من خلال إستخدام إختبار مربع كاي و الذي يختبر الفروقات ما بين إجابات المبحوثين ، حيث أن هنالك فروقات واضحة ما بين إجابات المبحوثين حول أسئلة الفرضية و ذلك من خلال جداول النسب المئوية ، و بما أنه هنالك فروقات لإجابات المبحوثين فلا بد من إختبار هذه الفروقات ، لمعرفة ما إذا كان لها دلالة معنوية أم لا . فإذا كانت الفروقات ما بين إجابات المبحوثين معنوية و يقصد بذلك ان هنالك فروقات معنوية ما بين إجابات المبحوثين حول أسئلة الفرضية . و يتم ذلك عن طريق حساب معنوية مربع كاي و مقارنتها مع القيمة الإحتمالية . حتى مستوى معنوية 0.05 و درجات حرية حسب المتغيرات.

1-2-3 اختبار الفرضية الأولى :

نصت الفرضية الأولى على أن العمل الجماعي في إعداد الموازنات التخطيطية ينمي شعور الأفراد بالرضا الوظيفي.
أشتملت الفرضية الأولى على الأسئلة في الإستمارة و التي تحمل الأرقام 16.13.12.8.6.5.3

جدول رقم 3 - 2 - 1

القيمة الإحتمالية لمربع كاي لإجابات أسئلة الفرضية الأولى

القيمة الإحتمالية	درجات الحرية	القيمة لمربع كاي	الفقرات حسب الترتيب في إستمارة الإستبيان
0.000	2	17.44	3. العمل الجماعي في إعداد الموازنات التخطيطية ينمي لدى الأفراد العاملين الشعور بالرضا الوظيفي.
0.000	3	31.60	5. يتحقق مفهوم المشاركة في الإعداد عند إشتراك جميع المستويات الإدارية في صياغة أهداف الموازنة .
0.000	2	30.76	6. يتحقق التحفيز المعنوي للمرؤوسين عندما يبادلهم رؤوسائهم التقدير و المشاركة في أمور العمل .
القيمة الإحتمالية	درجات الحرية	القيمة لمربع كاي	الفقرات حسب الترتيب في إستمارة الإستبيان
0.000	3	45.52	8. من العوامل التي تؤدي إلى شعور الأفراد بالرضا الوظيفي تحفيزهم معنوياً .
0.000	4	54.00	12. المبالغة في تقديرات الموازنة المعدة بصورة فردية يثير الغبن و التصادم بين الرؤوساء و المرؤوسين .
0.000	4	51.40	13. " الرضا الوظيفي " هذا المصطلح يتحقق عند شعور الفرد بأهميته من خلال مشاركته الرأي في أمور العمل .
0.025	3	9.36	16. الموازنات غير المشاركون في إعدادها تزيد من حدة خلافات العمل .

المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الإستبيان باستخدام برنامج SPSS

من الجدول نلاحظ أن القيمة الإحتمالية لأسئلة الفرضية الأولى أقل من مستوى المعنوية 0.05 تحت درجات الحرية حسب المتغيرات ، و بما أن القيمة الإحتمالية أقل من مستوى المعنوية لذا يمكن قبول الفرضية التي تنص على أن العمل الجماعي في إعداد الموازنات التخطيطية ينمي شعور الأفراد بالرضا الوظيفي.

2-2-3 اختبار الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على أن هنالك علاقة واضحة بين الرضا الوظيفي للعاملين و بين مستوى أدائهم الوظيفي.

أشتملت الفرضية الثانية على الأسئلة في الإستمارة و التي تحمل الأرقام
21.20.17.15.10.7.4

جدول رقم 3 - 2 - 2 القيمة الإحتمالية لمربع كاي لإجابات أسئلة الفرضية الثانية

الفقرات حسب الترتيب في إستمارة الإستهتبان	القيمة لمربع كاي	درجات الحرية	القيمة الإحتمالية
4. فرض تقديرات الموازنة من قبل الرؤوساء يؤدي إلى عدم إلتزام المرؤوسين بتنفيذ الموازنة .	14.20	4	0.007
7. عدم المشاركة في إعداد الموازنات له تأثير واضح على مستويات أداء العاملين .	30.60	4	0.000
10. شعور الأفراد العاملين بالرضا يحسن من مستوى إدائهم .	9.68	1	0.002
الفقرات حسب الترتيب في إستمارة الإستهتبان	القيمة لمربع كاي	درجات الحرية	القيمة الإحتمالية
15. الموازنات التي يشترك العاملون في إعدادها يلتزمون بتحقيق أهدافها .	22.80	3	0.000
17. شعور العاملين بالرضا الوظيفي يدفعهم إلى تحقيق أهداف المنظمة .	42.96	3	0.000
20. تحفيز العامل معنوياً يزيد من جودة و كمية إنتاجيته .	32.88	3	0.000
21. إن العمل الجماعي في إعداد الموازنات يزيد من فاعلية وظائفها ، و يحسن من أداء العاملين ، و بالتالي تحقق الموازنة أهدافها .	38.00	3	0.000

المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الإستهتبان باستخدام برنامج SPSS

من الجدول نلاحظ أن القيمة الإحتمالية لأسئلة الفرضية الثانية أقل من مستوى المعنوية 0.05 تحت درجات الحرية حسب المتغيرات ، و بما أن القيمة الإحتمالية أقل من مستوى المعنوية لذا يمكن قبول الفرضية التي تنص على أن هنالك علاقة واضحة بين الرضا الوظيفي للعاملين و بين مستوى أدائهم الوظيفي.

3-2-3 إختبار الفرضية الثالثة :

نصت الفرضية الثالثة على أن العمل الجماعي في إعداد الموازنات التخطيطية يزيد من فاعليتها في أداء وظائفها.

أشتملت الفرضية الثالثة على الأسئلة في الإستمارة و التي تحمل الأرقام
19.18.14.11.9.2.1

جدول رقم 3 - 2 - 3 القيمة الإحتمالية لمربع كاي لإجابات أسئلة الفرضية الثالثة

الفقرات حسب الترتيب في إستمارة الإستهتبان	القيمة لمربع كاي	درجات الحرية	القيمة الإحتمالية
1. تعتبر الموازنات وسيلة تخطيطية فعالة	28.84	2	0.000

0.000	3	35.44	2. تعتبر الموازنات وسيلة رقابية فعالة
0.000	3	38.00	9. العمل الجماعي في صياغة تقديرات الموازنة يقلل من الجهد و الوقت و التكلفة لعمليات رقابة الأداء .
0.000	3	38.00	11. العمل الجماعي في إعداد الموازنات يسهل من عمليات التنسيق و الإتصال بين العاملين .
القيمة الإحتمالية	درجات الحرية	القيمة لمربع كاي	الفقرات حسب الترتيب في إستمارة الإستبيان
0.000	4	45.60	14. الموازنات المعدة على أساس جماعي تمكن المنشأة من إجراء رقابة داخلية جيدة على الأداء .
0.000	4	57.20	18. إعداد الموازنات التخطيطية الفعالة يتجه من أسفل قاعدة الهرم الإداري إلى الأعلى .
0.572	1	0.32	19. قيام الموازنة بوظائفها التخطيطية و الرقابية و التنسيقية يمكن المنشأة من تحقيق أهدافها .

المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الإستبيان باستخدام برنامج SPSS

من الجدول نلاحظ أن القيمة الإحتمالية لأسئلة الفرضية الثالثة أقل من مستوى المعنوية 0.05 تحت درجات الحرية حسب المتغيرات، ما عدا السؤال رقم 19 و الذي كانت إجابته 54% من عينة المبحوثين موافقون بشدة و 46% من عينة المبحوثين موافقون على أن قيام الموازنة بوظائفها التخطيطية و الرقابية و التنسيقية يمكن المنشأة من تحقيق أهدافها و بما أن إجابات المبحوثين إنحصرت في موافق و موافق بشدة و هاتان الإجابتان تتجهان في اتجاه واحد و هو إتجاه الموافقة لذا فإنه لا توجد فروقات بين هاتين الإجابتين ، و بما أن القيمة الإحتمالية للأسئلة التي تحمل الأرقام 1 ، 2 ، 9 ، 11 ، 14 ، 18 أقل من مستوى المعنوية لذا يمكن قبول الفرضية التي تنص على أن العمل الجماعي في إعداد الموازنات التخطيطية يزيد من فاعليتها في أداء وظائفها .

الخاتمة

نتائج الدراسة :

قد خرجت هذه الدراسة بعدد من النتائج تمثلت في الآتي:

1. العمل الجماعي في إعداد الموازنات التخطيطية يزيد من إمكانية تحقيق أهدافها.
2. الموازنات التخطيطية التي أعتمد إعدادها على الإسلوب الجماعي توفر حافزاً معنوياً للمشاركين في عملية الإعداد.
3. المشاركة في عملية إعداد الموازنات لها تأثير سلوكي واضح على الأفراد العاملين ينعكس في رضائهم عن طبيعة عملهم و رؤوسائهم و تقبلهم للمسؤولية الموكلة إليهم.
4. شعور الأفراد بالرضا الوظيفي يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد للوفاء بالتزاماتهم الوظيفية.
5. شعور الأفراد العاملين بالرضا الوظيفي يحسن من مستوى أدائهم الوظيفي و ينمي مهاراتهم .
6. قبول الأفراد العاملين بتقديرات الموازنات التخطيطية يصبح أكثر واقعية عند مشاركتهم في وضع الخطط والأهداف.
7. المشاركة في إعداد الموازنات التخطيطية تتيح فرصة ممتازة للإبداع و الابتكار للعاملين .
8. المشاركة في إعداد الموازنات التخطيطية تتيح الفرصة لتدريب و تأهيل الكوادر على إعداد الموازنات و تجعلهم ملمين بأهمية بلوغ الأهداف.
9. العمل الجماعي في إعداد الموازنات التخطيطية يقلل الجهد و الوقت و التكلفة لعمليات الرقابة على الأداء و بالتالي توفر الإدارة العليا وقتها لمقابلة مهام التطوير و الابتكار.
10. العمل الجماعي يمكن المشاركين من مقابلة بعضهم البعض و بالتالي يسهل التنسيق والتعاون بين الأفراد العاملين من أجل بلوغ الأهداف المخططة طبقاً للموازنة.
11. المشاركة تسهل من عمليات الإتصال و تنسيق المهام و الأدوار بين الأفراد المشاركين في إعداد الموازنات.

التوصيات :

قد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات تمثلت في الآتي :

1. محاولة إشراك العاملين في إعداد الموازنات التخطيطية و تنويرهم حول المهام المطلوبة منهم لتنفيذ الموازنات بنجاح و من ثم و بلوغ الأهداف المخططة طبقاً للموازنة .
2. وضع الأهداف العريضة للموازنة من قبل الإدارة العليا و مناقشتها مع الإدارات الوسطى و الدنيا بإسلوب تشاركي حتى لا تكون المشاركة عاملاً يؤدي إلى تراخي الموازنات .
3. رفع الروح المعنوية و الرضا الوظيفي للعاملين من خلال التحفيز المعنوي بجانب التحفيز المادي .
4. تدريب و تأهيل الأفراد العاملين على إعداد الموازنات و فتح مجال الإبداع و الابتكار أمام العاملين .

مقترحات لبحوث مستقبلية:

1. مدى تفعيل وظائف الموازنات التخطيطية من خلال المشاركة في إعدادها .
2. الرضا الوظيفي كأحد مقومات نجاح الموازنات التخطيطية لبلوغ أهدافها .

قائمة المراجع و المصادر

أ. القرآن الكريم

ب. المراجع باللغة العربية

1. تشارلز هونجرن ، جورج فوستر ، سريكانت داتار – محاسبة التكاليف – ترجمة د/ احمد حامد حجاج – الناشر: دار المريخ للنشر – السعودية:الرياض – 2005م
2. د/أحمد حسن ظاهر – المحاسبة الإدارية – الناشر: دار وائل للنشر – عمان – 2002م
3. د/أحمد حسين علي حسين – المحاسبة الإدارية المتقدمة – الناشر:الدار

4. الجامعية للنشر - مصر: الإسكندرية - 2000م
د/أحمد نور ، د/أحمد رجب عبدالعال - المحاسبة الإدارية مدخل كمي -
الناشر:الدار الجامعية للنشر - مصر:الإسكندرية - 1989م
5. د/إسماعيل يحيى التكريني ، د/عبدالوهاب حبش الطعمة ، د/وليد محمد
عبدالقادر - المحاسبة الإدارية قضايا معاصرة - الناشر:دار الحامد للنشر -
عمان - 2007م
6. د/حسين شرف ، د/جمال عوض - الموازنات التخطيطية - الناشر:مطبعة
مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح - مصر
7. د/صافي فلوح - المحاسبة الإدارية ودراسة الميزانيات -الناشر:مطبعة خالد
بن الوليد -سوريا:دمشق - 1981م
8. د/طارق عبدالعال حماد - الموازنات التقديرية "نظرة متكاملة" -
الناشر:الدار الجامعية للنشر - مصر:الإسكندرية - 2006م
9. د/عبدالمنعم عوض الله ، د/عزيزة عبدالرازق - المحاسبة الإدارية في
مجالات الرقابة وإتخاذ القرار - الناشر:مطبعة مركز جامعة القاهرة للتعليم
المفتوح - مصر:القاهرة - 1998م
10. د/عصام فهد العرييد - المحاسبة الإدارية - الناشر:دار الحامد للنشر - عمان
- 2002م
11. د/علي أحمد ابوالحسن - المحاسبة الإدارية المتقدمة "إتخاذ القرارات
..تقارير الأداء .. تقييم الأداء " - الناشر:الدار الجامعية للنشر -
مصر:الإسكندرية - 1997م
12. د/ليستر اي هنجر ، د/سيرج ماتو لتش - المحاسبة الإدارية - الناشر:دار
المريخ للنشر - السعودية:الرياض - 1998م
13. د/ليلي فتح الله ، د/عاطف محمد العوام - المحاسبة الإدارية - لم يذكر دار
النشر - مصر:القاهرة
14. د/محمد تيسير عبدالحكيم الرجبي - المحاسبة الإدارية - الناشر:دار وائل
للنشر - عمان - 2004م
15. د/محمد سامي راضي ، د/وجدي حامد حجازي - المدخل الحديث في إعداد
وإستخدام الموازنات - الناشر:الدار الجامعية للنشر - مصر:الإسكندرية -
2001م
16. د/محمد صبري العطار - المحاسبة الإدارية - لم تذكر دار النشر -
مصر:القاهرة -1989م
17. د/محمد فخري مكي ، د/جمال سعد مروان - مدخل إستراتيجي في
المحاسبة الإدارية - لم تذكر دار النشر - 2000م
18. د/ هاشم احمد عطية - محاسبة التكاليف في المجالات التطبيقية - الناشر:
الدار الجامعية للنشر مصر:الإسكندرية - 2000م
19. د/يحيى أبوزيد - أساسيات المحاسبة الإدارية - لم تذكر دار النشر - 1993م
20. د/يحيى محمد أبوطالب - المحاسبة الإدارية - الناشر:دار الأمين للنشر -
مصر:الجيزة - 1998م
21. د/ يوحنا آل آدم ، د/صالح المرزق - المحاسبة الإدارية والسياسات الإدارية
الحديثة - الناشر:دار الحامد للنشر والتوزيع - عمان - 2000م
22. ري إتش جاريسون ، أريك نورين - المحاسبة الإدارية - ترجمة د/محمد
عصام الدين زايد - الناشر:دار المريخ للنشر - السعودية:الرياض - 2002م
23. ستيفن أ.موسكوف ، مارك ج. سيمكن - نظم المعلومات الإدارية لإتخاذ
القرارات - ترجمة د/كمال الدين سعيد - الناشر:دار المريخ للنشر -
السعودية:الرياض - 2002م

24. عبدالعزيز محمود الإمام – الموازنات التخطيطية كأداة للرقابة على حسابات الشركات العامة – الناشر: دار المريخ للنشر – السعودية: الرياض – 1983م
25. Arab Center For Management Training – المدخل الحديث في إعداد الموازنات التخطيطية مع استخدام الحاسب الآلي – لم تذكر دار النشر

ج. المراجع باللغة الإنجليزية:

1. Mike, Bourne, Driving Value Through Strategic Planning and Budgeting CIMA. ICAW , July 2004
2. Peter Bunce , The Beyond Budgeting , Journey Toward adaptive Management CIMA , ICAEW , July 2004
3. Phillip, Roth , Budgeting Control , Forecasting and Planning Budgeting Control , Forecasting and Planning Conference , London , 2002

د. الدراسات السابقة

1. د/ مؤيد الفضل – المشاركة في إعداد الموازنات التخطيطية وسيلة لإشباع الحاجات العليا لمدرج ماسلو وزيادة الإنتاجية – مجلة أبحاث اليرموك – عمان – جامعة اليرموك – المجلد العاشر – العدد الثالث – 1994م .
2. محمد نعيم الغزال – المناخ التنظيمي و أثره على رضا العاملين – بحث ماجستير في الإدارة غير المنشورة – جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا
3. علي سعيد إدريس – الموازنة التخطيطية كوسيلة للرقابة على التكاليف – بحث في المحاسبة غير المنشورة – جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا – 2002م
4. محمد عبدالقادر عوض علام – الأثر السلوكي لإعداد و تطبيق الموازنات التخطيطية في المنظمات – بحث ماجستير في المحاسبة غير المنشورة – جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا – 2005م
5. سهيل حسن محمد حسن – أثر العامل السلوكي في إعداد الموازنات التخطيطية بالمنشأة في القطاع العام – بحث في المحاسبة غير المنشورة – جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا – 2005م
6. أبوبكر محمددين أبكر آدم – أثر المشاركة في إعداد الموازنات التخطيطية على الرضا الوظيفي – بحث في المحاسبة غير المنشورة – جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا – 2006م

الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا
كلية الدراسات العليا
ماجستير التكاليف و المحاسبة الإدارية

التاريخ/...../2007م

..... السيد /

(المحترم)

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته ؛

الموضوع : جمع معلومات لأغراض البحث العلمي

بالإشارة للموضوع أعلاه يقوم الباحث بدراسة بعنوان أثر العمل الجماعي في إعداد الموازنات التخطيطية على تحسين مستويات الأداء و ذلك لنيل درجة الماجستير في التكاليف و المحاسبة الإدارية.

و تتطلب الدراسة الحصول على مجموعة من البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة ، و عليه تمّ تصميم الإستبيان لهذا الغرض ، علماً بأن المعلومات التي يتم الحصول عليها سوف يتم إستخدامها لأغراض هذا البحث و ستكون موضع سرية تامة ، كما أن الوصول إلى نتائج البحث سوف يتوقف على إجاباتكم على أسئلة الإستبيان ، و لا يساورنا أدنى شك في كريم تفضلكم بالإجابة على كل الأسئلة .

و لكم الشكر أجزله ؛

الباحث :

محمد خليفة محمد بابكر

جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا

ماجستير التكاليف و المحاسبة الإدارية

إستمارة الإستبيان

البيانات الشخصية :

أ- العمر :

- | | | |
|-----------------------------|-------------------------|----|
| 1- من سنة 21 إلى سنة 30 سنة | 2- من 31 سنة إلى 40 سنة | .. |
| 3- من 41 سنة إلى 50 سنة | 4- أكثر من 50 سنة | .. |
| 5- أخرى | أذكرها : | .. |

ب- النوع :

- | | | |
|--------|---------|----|
| 1- ذكر | 2- انثى | .. |
|--------|---------|----|

ج- المستوى التعليمي :

- | | | |
|----------|---------------|----|
| 1- ثانوي | 2- دبلوم وسيط | .. |
|----------|---------------|----|

- 3- جامعي ..
 4- فوق الجامعي ..
 5- أخرى ..
 أذكرها : ..

د- الوظيفة :

- 1- محاسب مالي ..
 2- محاسب إداري ..
 3- مدير مالي ..
 4- مدير تنفيذي ..
 5- أخرى ..
 أذكرها : ..

هـ- سنوات الخبرة :

- 1- أقل من 3 سنوات ..
 2- من 3 سنوات إلى 7 سنوات ..
 3- من 8 سنوات إلى 15 سنة ..
 4- أكثر من 15 سنة ..
 5- أخرى ..
 أذكرها : ..

ضع العلامة هكذا (✓) داخل المربع الذي توافق إجابته رأيك

رقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1.	تعتبر الموازنات وسيلة تخطيطية فعالة.					
2.	تعتبر الموازنات وسيلة رقابية فعالة.					
3.	العمل الجماعي في إعداد الموازنات التخطيطية ينمي لدى الأفراد العاملين الشعور بالرضا الوظيفي					
4.	فرض تقديرات الموازنة من قبل الرؤساء يؤدي إلى عدم إلتزام المروؤسين بتنفيذ الموازنة					
5.	يتحقق مفهوم المشاركة في الإعداد عند إشتراك جميع المستويات الإدارية في صياغة أهداف الموازنة					
6.	يتحقق التحفيز المعنوي للمروؤسين عندما يبادلهم رؤوسائهم التقدير و المشاركة في أمور العمل					

					7. عدم المشاركة في إعداد الموازنات له تأثير واضح على مستويات أداء العاملين
					8. من العوامل التي تؤدي إلى شعور الأفراد بالرضا الوظيفي تحفيزهم معنوياً
					9. العمل الجماعي في صياغة تقديرات الموازنة يقلل من الجهد والوقت والتكلفة لعمليات رقابة الأداء
					10. شعور الأفراد العاملين بالرضا يحسن من مستوى أدائهم
					11. العمل الجماعي في إعداد الموازنات يسهل من عمليات التنسيق والإتصال بين العاملين

ضع العلامة هكذا (✓) داخل المربع الذي توافق إجابته رأيك

رقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا بشدة
12.	المبالغة في تقديرات الموازنة المعدة بصورة فردية يثير الغبن والتصادم بين الرؤوساء و المرؤوسين					
13.	الرضا الوظيفي " هذا المصطلح يتحقق عند شعور الفرد بأهميته من خلال مشاركته الرأي في أمور العمل					
14.	الموازنات المعدة على أساس جماعي تمكن المنشأة من إجراء رقابة داخلية جيدة على الأداء					
15.	الموازنات التي يشترك العاملون في إعدادها يلتزمون بتحقيق أهدافها					
16.	الموازنات غير المشارك في إعدادها تزيد من حدة خلافات العمل					
17.	شعور العاملين بالرضا الوظيفي يدفعهم الي تحقيق اهداف المنظمة					
18.	اعداد الموازنة التخطيطية الفعالة يتجه من أسفل قاعدة الهرم الإداري إلى الأعلى					
19.	قيام الموازنة بوظائفها التخطيطية و الرقابية و التنسيقية يمكن المنشأة من تحقيق أهدافها					
20.	تحفيز العامل معنوياً يزيد من جودة و كمية إنتاجيته					

					21. إن العمل الجماعي في إعداد الموازنات يزيد من فاعلية وظائفها و يحسن من أداء العاملين و بالتالي تحقق الموازنه أهدافها
--	--	--	--	--	---