

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

Dr. Mona Moustafa Elashry
MIDOCEAN UNIVERSITY

The impact of management support and employee training on cost management in the field of clothing retail in the Kingdom of Saudi Arabia

تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف في مجال بيع الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية

أسم الطالب: حاتم فهد باشا

الرقم الجامعي: ٢٠٢١٢٠٠٩٠٢

المشروع النهائي- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٤- الفصل الدراسي الثاني

الشكر والتقدير

لم تكن هذه الورقة والبحث الذي وراءها ممكناً لولا الدعم الاستثنائي من مشرفتي د. منى مصطفى العشري
لقد كان حماسها ومعرفتها واهتمامها الشديد بالتفاصيل مصدر إلهام وأبقى عملي على المسار الصحيح من
أول بداية حقيقية لهذا البحث وصولاً إلى قائمة المراجع.

أيضاً زملائي في بكالوريوس إدارة المشاريع من جامعة ميدأوشن، الذين نظروا في تدويناتي وأجابوا بصبر
لا ينقطع عن العديد من الأسئلة حول دراستي أتقدم لهم بجزيل الشكر أيضاً، كما أتقدم.

كما أنني ممتن للتعليقات الثاقبة التي قدمها المراجعون الأقران المجهولون في جامعة ميدأوشن لقد أدى كرم
وخبرة الفرد والجميع إلى تحسين هذه الدراسة بطرق لا حصر لها وأنقذني من العديد من الأخطاء؛ تلك التي
ستبقى حتماً هي مسؤوليتي بالكامل.

الإهداء

إلى أبي المرحوم.... قدوتي، ومثلي الأعلى في الحياة؛ فهو من علّمني كيف أعيش بكرامة وشموخ.

إلى أمي الحنونة..... لا أجد كلمات يمكن أن تمنحها حقها، فهي ملحمة الحب وفرحة العمر، ومثال التفاني والعطاء.

إلى إخوتي.... سندي وعضدي ومشاطري أفراحي وأحزاني.

إلى جميع الأخلاء؛ أهدي إليكم بحثي العلمي في تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف في مجال بيع الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية

مستخلص الدراسة

الهدف: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف في مجال بيع الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية.

المنهجية: لتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام مجتمع الدراسة الذي يتكون من عدد ٣٠ من الموظفين والإداريين، وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من شركة 7A في المملكة العربية السعودية.

النتائج: كشفت النتائج أن هناك علاقة إيجابية وملحوظة بين دعم الإدارة وتدريب الموظفين وإدارة التكاليف، حيث تم تصنيف الأبعاد على أنها مرتفعة في فعالية الدعم الإداري وتدريب الموظفين.

التطبيقات والأهمية:

المساهمة النظرية: تساهم هذه الدراسة في الأدبيات من خلال دراسة العلاقة بين دعم الإدارة وتدريب الموظفين كمتغيرات مستقلة وتأثيرها على إدارة التكاليف كمتغير تابع.

التطبيقات العملية: تقدم الدراسة توصيات للجهات ذات العلاقة في شركة 7A حول أهمية تطبيق استراتيجيات فعالة لدعم الإدارة وتدريب الموظفين، مما يساهم في تحسين إدارة التكاليف وزيادة فعالية الأداء داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: دعم الإدارة، تدريب الموظفين، إدارة التكاليف، قطاع الملابس، المملكة العربية السعودية.

Abstract

The aim of the study: This study aims to reveal the effect of management support and employee training on cost management in the retail-clothing sector in the Kingdom of Saudi Arabia.

The methodology of the study: To achieve the objectives of the study, the researcher used a descriptive analytical approach, where the study community consisted of 30 of employees individuals from 7A in Kingdom of Saudi Arabia.

The results of the study: The findings revealed a significant positive relationship between management support, employee training, and cost management, with dimensions classified as high in the effectiveness of management support and employee training.

Theoretical contribution: This study contributes to the literature by investigating the relationship between management support and employee training as independent variables and their impact on cost management as a dependent variable.

Practical applications: The study provides recommendations to relevant parties in 7A regarding the importance of implementing effective strategies for management support and employee training, which contributes to improving cost management and enhancing organizational performance.

Keywords: Management support, employee training, cost management, retail-clothing sector, Kingdom of Saudi Arabia.

جدول المحتويات

٢	الشكر والتقدير.....
٣	الإهداء.....
٤	مستخلص الدراسة.....
١٠	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
١١	١,١ المقدمة:.....
١٢	١,٢ مشكلة الدراسة.....
١٢	١,٢,١ فجوات على المستوى النظري.....
١٢	١,٢,٢ فجوات على المستوى التطبيقي.....
١٣	١,٣ أهمية الدراسة.....
١٣	١,٣,١ على المستوى النظري:.....
١٣	١,٣,٢ على المستوى التطبيقي:.....
١٤	١,٤ أسئلة الدراسة.....
١٤	السؤال الرئيسي:.....
١٤	الأسئلة الفرعية:.....
١٤	١,٥ أهداف الدراسة.....
١٤	الهدف العام:.....
١٥	الأهداف الفرعية:.....
١٥	١,٦ فرضيات الدراسة.....
١٦	١,٧ نموذج الدراسة.....
١٧	١,٨ الدراسة الميدانية.....
	١,٩ مخطط المشروع ١٨.....
١٨	هيكل المشروع المقترح:.....
١٩	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
٢٠	٢,١ المقدمة:.....
٢١	٢,٢ المتغير المستقل.....
٢١	٢,٢,١ المتغير الأول: دعم الإدارة.....
٢٢	٢,٢,٢ المتغير الثاني: تدريب الموظفين.....
٢٤	٢,٣ المتغير التابع.....
٢٤	٢,٣,١ لمتغير الثالث: إدارة التكاليف.....
٢٦	٢,٤ العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....

٢٨	٢,٥.الخاتمة
٢٩	٣.الفصل الثالث: منهجية الدراسة
٣٠	٣,١.المقدمة
٣١	٣,٢.التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
٣١	٣,٢,١.دعم الإدارة و تدريب الموظفين (لمتغيرات المستقلة)
٣٢	٣,٣.تصميم البحث (بصلة البحث)
٣٣	٣,٤.مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
٣٤	٣,٥.طريقة جمع البيانات
٣٦	٣,٦.أنواع البيانات
٣٧	٣,٧.إجراءات التحليل الإحصائي
٣٨	٣,٨.الخاتمة
	٤.الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج ٣٩
٤٠	4.1.المقدمة
٤٠	4.2.توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
٤٣	4.3.اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
٤٨	4.4.الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
٥٤	4.5.اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
٦٦	٤,٦.الخاتمة
٦٨	٥.الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٦٩	٥,١.المقدمة
٦٩	٥,٢.المساهمة النظرية:
٧٠	٥,٣.المساهمة العملية:
٧١	٥,٤.توصيات الدراسة:
٧٢	٥,٥.حدود الدراسة:
٧٣	٥,٦.الدراسات المستقبلية:
٧٤	٥,٧.الخاتمة:
٧٦	قائمة المراجع
٧٩	الملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل ١	نموذج البحث	١٦
الشكل ٢	بصلة البحث	٣٢
الشكل ٣	يوضح نسب جنس العينة محل الدراسة	٤١
الشكل ٤	يوضح نسب أعمار العينة محل الدراسة	٤٢
الشكل ٥	يوضح نسب جنسية العينة محل الدراسة	٤٢
الشكل ٦	نموذج الفرضية الرئيسية	٥٦
الشكل ٧	نموذج الفرضية الفرعية الأولى	٥٩
الشكل ٨	نموذج الفرضية الفرعية الثانية	٦٢
الشكل ٩	نموذج الفرضية الفرعية الثالثة	٦٥

جدول الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٣٣	مجتمع البحث	الجدول ١
٣٣	عينة البحث	الجدول ٢
٣٥	أدوات استبيان المتغير دعم الادارة	الجدول ٣
٣٥	أدوات استبيان المتغير تدريب الموظفين	الجدول ٤
٣٦	أدوات استبيان المتغير إدارة التكاليف	الجدول ٥
٤١	توضيح تصنيف العينة محل الدراسة	الجدول ٦
٤٥	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة	الجدول ٧
٤٧	ثبات أداء الدراسة	الجدول ٨
٤٨	مقياس ليركت الخماسي	الجدول ٩
٤٨	مقياس مستوى الأهمية	الجدول ١٠
٥٠	المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة	الجدول ١١
٥٣	Inter-Item Correlation Matrix	الجدول ١٢
٥٥	Model Summary للفرضية الرئيسية	الجدول ١٣
٥٥	ANOVA للفرضية الرئيسية	الجدول ١٤
٥٦	Coefficients للفرضية الرئيسية	الجدول ١٥
٥٨	Model Summary للفرضية الفرعية الأولى	الجدول ١٦
٥٨	ANOVA للفرضية الفرعية الأولى	الجدول ١٧
٥٩	Coefficients للفرضية الفرعية الأولى	الجدول ١٨
٦١	Model Summary للفرضية الفرعية الثانية	الجدول ١٩
٦١	ANOVA للفرضية الفرعية الثانية	الجدول ٢٠
٦٢	Coefficients للفرضية الفرعية الثانية	الجدول ٢١
٦٤	Model Summary للفرضية الفرعية الثالثة	الجدول ٢٢
٦٤	ANOVA للفرضية الفرعية الثالثة	الجدول ٢٣
٦٤	Coefficients للفرضية الفرعية الثالثة	الجدول ٢٤
٨٠	الأسئلة الشخصية للاستبيان	الجدول ٢٥
٨٠	أدوات استبيان المتغير دعم الادارة	الجدول ٢٦
٨١	استبيان المتغير دعم الادارة	الجدول ٢٧
٨١	أدوات استبيان المتغير تدريب الموظفين	الجدول ٢٨
٨٣	استبيان المتغير تدريب الموظفين	الجدول ٢٩
٨٣	أدوات استبيان المتغير إدارة التكاليف	الجدول ٣٠
٨٤	استبيان المتغير إدارة التكاليف	الجدول ٣١

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

في مجال بيع الملابس في المملكة العربية السعودية، يلعب تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف دورًا حاسمًا في ضمان الكفاءة التشغيلية والاستدامة المالية. تركز هذه الدراسة على المتغير التابع، وهو فعالية إدارة التكاليف المطبقة داخل المؤسسات التجارية في مجال بيع الملابس بالتجزئة داخل الملكة العربية السعودية.

قد قامت العديد من الدراسات السابقة بالتحقيق في مواضيع بحثية مماثلة في الماضي. قدم الباحثون رؤى حول الترابط بين دعم الإدارة وتدريب الموظفين وممارسات إدارة التكاليف. في حين أكدوا على آثار الإيجابية للإدارة الداعمة في تقليل التكاليف، ركزت الدراسات التي أجريت على ضرورة التدريب المستمر لتعزيز مبادرات توفير التكاليف.

ومع ذلك، على الرغم من الجهود البحثية الحالية، لا تزال هناك ثغرات متعلقة بتأثيرات معينة من دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية. تشير ندرة الدراسات الشاملة التي تتناول هذه العلاقة المحددة إلى الحاجة إلى مزيد من الاستكشاف والتحليل.

المشكلة البحثية المطروحة تركز على نقص الفهم التفصيلي لكيفية تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على الممارسات الخاصة بإدارة التكاليف داخل محلات بيع الملابس في المملكة العربية السعودية. من خلال تقديم الحل لهذه الثغرة، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية للممارسين في الصناعة وواضعي السياسات من أجل تحسين تدابير مراقبة التكاليف بفعالية.

تكمن أهمية هذا البحث في إمكانية تحسين استراتيجيات إدارة التكاليف التي يعتمد عليها بائعو الملابس في المملكة العربية السعودية. من خلال توضيح الآليات التي يؤثر بها دعم الإدارة وتدريب الموظفين على مبادرات توفير التكاليف، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم توصيات قيمة لتحسين الكفاءة التشغيلية والأداء المالي في قطاع التجزئة.

من خلال تحليل شامل لهذه العوامل، تهدف هذه الدراسة إلى المساهمة في زيادة الوعي الحالي للمعرفة في مجال إدارة التكاليف في مجال بيع الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية. من خلال إلقاء الضوء على التفاعل بين دعم الإدارة وتدريب الموظفين وممارسات إدارة التكاليف، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم رؤى قيمة لتحسين الأداء التنظيمي والتنافسية في السوق المحلية.

١,٢. مشكلة الدراسة

كما هو موضح في المقدمة، تكمن القيود في الفهم لكيفية تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على ممارسات إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس في المملكة العربية السعودية.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

لم يتم التعمق بشكل كافٍ في الدراسات السابقة للمعالجة بشكل جيد العلاقة بين دعم الإدارة وتدريب الموظفين على ممارسات إدارة التكاليف في مجال بيع الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية. تظهر الفجوات النظرية في عدم وجود أبحاث شاملة حول كيفية تأثير المتغيرات المستقلة (دعم الإدارة وتدريب الموظفين) على المتغير التابع (إدارة التكاليف) بشكل فعال.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

تتبع الفجوات العملية في هذه المشكلة البحثية من ضرورة دراسة التأثير المحدد لدعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف ضمن المنطقة الجغرافية للمملكة العربية السعودية. على الرغم من أهمية ممارسات إدارة التكاليف عالمياً، إلا أن السياق الثقافي والتجاري الفريد للمملكة العربية السعودية يبرز أهمية دراسة متخصصة لهذه العلاقة.

السؤال البحثي الرئيسي:

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي:

"ما هو تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية؟"

١,٣. أهمية الدراسة

كما تمت مناقشته سابقاً في المقدمة، فإن فهم كيفية تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على ممارسات إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية أمر حاسم لتعزيز الكفاءة التشغيلية والأداء المالي.

١,٣,١. على المستوى النظري:

هناك فجوات بارزة في الدراسات الحالية التي تفشل في الاستكشاف بشكل كامل العلاقة المعقدة بين دعم الإدارة وتدريب الموظفين وإدارة التكاليف ضمن سياق بيع الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية. للتعامل مع هذه الفجوات، يمكن اقتراح مفاهيم وأطر نظرية جديدة لتوفير فهم شامل لكيفية تفاعل هذه المتغيرات وتأثيرها على استراتيجيات إدارة التكاليف بشكل فعال.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تحديد الآثار البحثية على الممارسين وصناع القرار أمر أساسي لترجمة الإذاعات النظرية إلى إجراءات عملية ضمن قطاع بيع الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية. من خلال سد الفجوة بين النظرية والعملية، يمكن لهذا البحث تقديم إرشادات قيمة للمهنيين في الصناعة وصانعي السياسات الذين يسعون إلى تحسين ممارسات إدارة التكاليف ودفع نجاح الأعمال.

١,٤ . أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

١- كيف يؤثر دعم الإدارة وتدريب الموظفين على ممارسات إدارة التكاليف في شركات بيع الملابس في المملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

- ١- ما هي أنواع برامج تدريب الموظفين المحددة التي تكون الأكثر فعالية في تحسين إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس في المملكة؟
- ٢- كيف تتفاعل دعم الإدارة ومبادرات تدريب الموظفين لتعزيز كفاءة إدارة التكاليف الشاملة في شركات بيع الملابس في السعودية؟
- ٣- ما هي التحديات الرئيسية التي تواجهها شركات بيع الملابس في السعودية عند تنفيذ استراتيجيات إدارة التكاليف، وكيف يمكن تجاوزها باستخدام الدعم الإداري الصحيح وبرامج تدريب الموظفين؟

١,٥ . أهداف الدراسة

الهدف العام:

- ١- تحديد تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على ممارسات إدارة التكاليف في شركات بيع الملابس في السعودية.

الأهداف الفرعية:

- ١ - تقييم فعالية أنواع محددة من برامج تدريب الموظفين في تحسين إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس.
- ٢ - فهم كيفية تفاعل دعم الإدارة ومبادرات تدريب الموظفين لتعزيز كفاءة إدارة التكاليف الشاملة.
- ٣ - تحديد التحديات الرئيسية التي تواجه شركات بيع الملابس في السعودية في تنفيذ استراتيجيات إدارة التكاليف واقتراح الحلول المناسبة.

١,٦. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية H1:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لدعم الإدارة وتدريب الموظفين على ممارسات إدارة التكاليف في شركات بيع الملابس في السعودية.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبرامج تدريب الموظفين التي تركز على تطوير مهارات إدارة التكاليف تكون الأكثر فعالية في تحسين الأداء المالي للشركات.

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

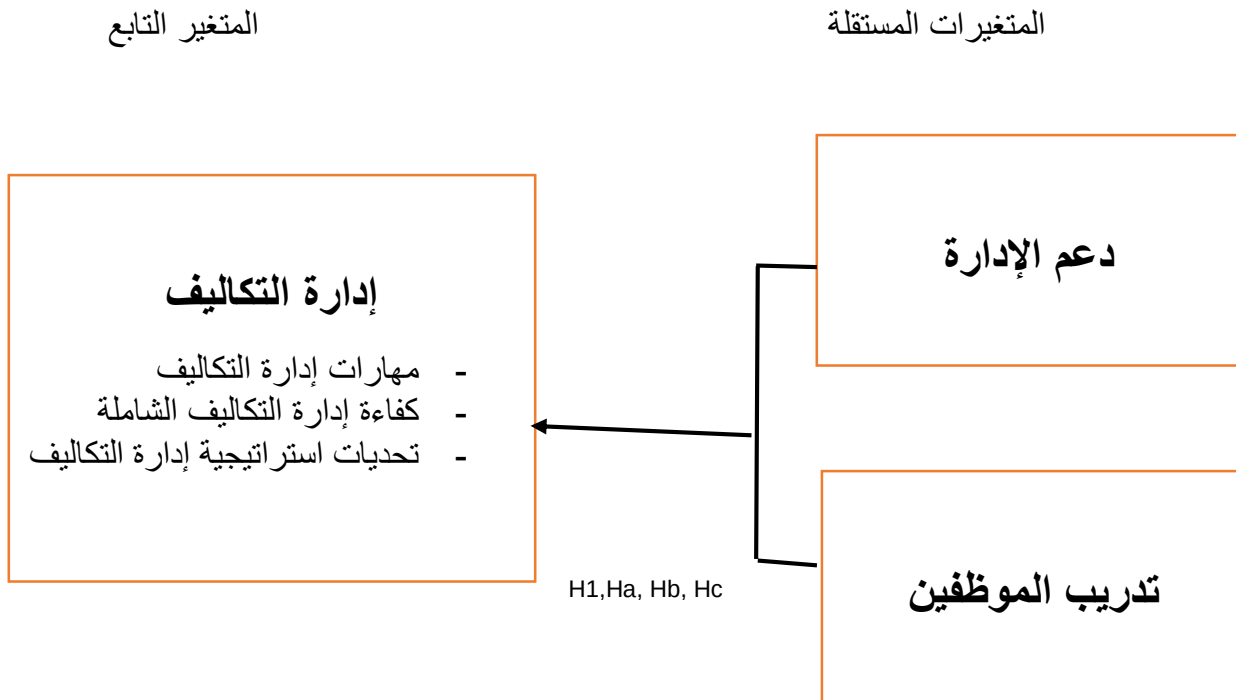
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لدعم الإدارة ومبادرات تدريب الموظفين يعزز كفاءة إدارة التكاليف الشاملة.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتحديات في تنفيذ استراتيجيات إدارة التكاليف التي تواجه شركات بيع الملابس في السعودية.

١,٧. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



تم تصميمها بواسطة الباحث

الشكل ١: نموذج البحث

١,٨. الدراسة الميدانية

ستتم الدراسة الميدانية في شركة 7A في قطاع بيع الملابس في المملكة العربية السعودية، يعتبر قطاع بيع الملابس في السعودية صناعة نشطة ونامية تلبي احتياجات الموضة المتنوعة للسكان. مع التركيز القوي على اللباس التقليدي واتجاهات الموضة الحديثة، يضم القطاع مجموعة متنوعة من العلامات التجارية المحلية والدولية التي تعمل في المراكز التجارية، المتاجر المستقلة، والمنصات الإلكترونية.

المتغيرات البحثية:

١. دعم الإدارة: مستوى الدعم والإرشاد الذي تقدمه الإدارة للموظفين في ممارسات إدارة التكاليف.
٢. تدريب الموظفين: البرامج والمبادرات التي تهدف إلى تعزيز مهارات ومعرفة الموظفين ذات الصلة بتقنيات إدارة التكاليف.
٣. إدارة التكاليف: الاستراتيجيات والممارسات المستخدمة للتحكم وتحسين المصروفات مع تعظيم الربحية في قطاع بيع الملابس في السعودية.

النهج النظري للدراسة:

ستعتمد هذه الدراسة نهجاً نظرياً لتحليل تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس في السعودية. من خلال استكشاف الإطار النظري والأسس المفاهيمية لهذه العلاقات، تهدف الدراسة إلى تعزيز الفهم وتقديم رؤى للتطبيقات العملية المحتملة داخل المنظمات في الصناعة.

١,٩. مخطط المشروع

هيكل المشروع المقترح:

الفصل الأول: المقدمة.

الفصل الثاني: الإطار النظري.

الفصل الثالث: منهجية البحث.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة.

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

في سوق بيع الملابس في المملكة العربية السعودية، لا يمكن إغفال أهمية تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف. تعد هذه العناصر من الجوانب الحيوية التي قد تلعب دورًا كبيرًا في استراتيجيات الإدارة المالية في هذا القطاع الحيوي. يعد هذا البحث واحدًا من الدراسات المتكاملة التي تهدف إلى استكشاف التأثير المحتمل لدعم الإدارة وتدريب الموظفين على عمليات إدارة التكاليف داخل سوق بيع الملابس في المملكة العربية السعودية.

أهمية إجراء استعراض للدراسات السابقة:

تعتبر عملية الاطلاع والتحقيق الدقيق للمراجع السابقة من أهم الخطوات في أي بحث علمي. فهي تساعد الباحثين على توسيع آفاقهم في الموضوع وفهم النقاط الرئيسية التي تم تناولها سابقًا. كما تتيح هذه العملية التعرف على الثغرات والنواقص الحالية في الأبحاث والمساهمة في تعزيز المعرفة العلمية وتوجيه التوجهات المستقبلية في هذا المجال.

نظرة عامة على المتغيرات البحثية:

تتمثل المتغيرات الأساسية لهذه الدراسة في دعم الإدارة، وتدريب الموظفين، وإدارة التكاليف في سياق بيع الملابس بالمملكة العربية السعودية. يُشير دعم الإدارة إلى الدعم الذي توفره الإدارة للموظفين والموارد والتوجيه المقدم لهم للمساعدة في تنفيذ استراتيجيات إدارة التكاليف بنجاح. بينما يركز تدريب الموظفين على البرامج التدريبية التي تهدف إلى تعزيز مهاراتهم ومعرفتهم في مجال إدارة التكاليف. أما إدارة التكاليف فتعني الاستراتيجيات والعمليات المستخدمة للتحكم في التكاليف وتحقيق أقصى درجات الكفاءة التشغيلية في قطاع بيع الملابس في المملكة العربية السعودية. ستدرس هذه المتغيرات لتحديد العلاقة بينها وبين كفاءة إدارة التكاليف العامة في هذا القطاع المحوري.

٢,٢. المتغير المستقل

المتغير الأول: دعم الإدارة

التعريف:

يشير دعم الإدارة إلى مستوى المساعدة والموارد والإرشاد والتشجيع المقدم من قبل مديرين داخل المؤسسة لتسهيل تنفيذ استراتيجيات إدارة التكاليف. يتضمن ذلك المشاركة النشطة للإدارة العليا في دعم وتعزيز مبادرات إدارة التكاليف في جميع أنحاء المؤسسة.

التطور:

تطور مفهوم دعم الإدارة مع مرور الوقت مع إدراك المؤسسات للأهمية الاستراتيجية لإدارة التكاليف الفعالة. مع التزايد في منافسة الأعمال وضغوط التكاليف، أصبح دور دعم الإدارة في تعزيز ممارسات فعالة من حيث التكلفة أمراً لا غنى عنه. يعزز الدعم الإداري الفعّال ثقافة الوعي بالتكلفة والمساءلة داخل المؤسسة.

الأبعاد:

١. تخصيص الموارد: يتعلق هذا البعد بتخصيص الموارد المالية والبشرية والتكنولوجية من قبل الإدارة لدعم مبادرات إدارة التكاليف.
٢. الالتزام القيادي: يركز هذا البعد على الالتزام المرئي للقيادة نحو أهداف ومبادئ إدارة التكاليف.
٣. الاتصال: قنوات الاتصال الفعالة التي أنشأتها الإدارة لنقل استراتيجيات إدارة التكاليف والتوقعات للموظفين.
٤. التدريب والتطوير: دور الإدارة في توفير فرص التدريب والتطوير لتحسين مهارات الموظفين ومعرفتهم في مجال إدارة التكاليف.

النظريات:

١. نظرية الوكالة: يمكن رؤية دعم الإدارة من خلال عدسة نظرية الوكالة، التي تؤكد على العلاقة بين الرؤساء (الإدارة) والوكلاء (الموظفين) في تحقيق أهداف المؤسسة، بما في ذلك إدارة التكاليف.
٢. نظرية التبعية على الموارد: تسلط هذه النظرية الضوء على أهمية دعم الإدارة في توفير الموارد والخبرات الضرورية لإدارة التكاليف بشكل فعال ولتقليل الاعتماد على العوامل الخارجية.

٣. نظرية القيادة التحويلية: يمكن أيضاً تحليل دعم الإدارة من خلال نظرية القيادة التحويلية، التي تؤكد على دور القادة في إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف إدارة التكاليف من خلال الرؤية والكاريزما والدعم.

بصفة عامة، يلعب دعم الإدارة الفعال دوراً حيوياً في تشكيل ممارسات إدارة التكاليف للمؤسسة. من خلال توفير الموارد اللازمة، والتوجيه، والتشجيع، يمكن للمديرين خلق ثقافة تقدر الكفاءة التكاليفية والابتكار والتحسين المستمر في مجال بيع الملابس في المملكة العربية السعودية.

المتغير الثاني: تدريب الموظفين

التعريف:

يشير تدريب الموظفين إلى عملية تزويد الموظفين بالمعرفة الخاصة والمهارات والكفاءات المتعلقة بممارسات إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس. يتضمن ذلك تجارب تعليمية منظمة مصممة لتعزيز قدرات الموظفين على تحديد فرص توفير التكاليف، فهم تقنيات مراقبة التكاليف، وتطبيقها بكفاءة في أدوارهم. التطور:

تطور مفهوم تدريب الموظفين بشكل كبير استجابةً لديناميكيات تغير صناعة التجزئة في المملكة العربية السعودية. مع اعتراف المؤسسات بأهمية وجود موظفين مهرة وملمين بقيادة كفاءة التكاليف وتعزيز التنافسية، أصبحت برامج تدريب الموظفين جزءاً أساسياً من تعزيز قدرات القوى العاملة. تضمن المبادرات المستمرة للتدريب والتطوير أن يكون لدى الموظفين أحدث الأدوات والتقنيات لتحسين ممارسات إدارة التكاليف. الأبعاد:

١. تعزيز المهارات: يركز هذا البعد على تطوير المهارات التقنية للموظفين، وقدرات التحليل، والقدرات على حل المشكلات ذات الصلة بإدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس.

٢. اكتساب المعرفة: يهدف تدريب الموظفين إلى توفير فهم صلب للمبادئ الأساسية لإدارة التكاليف، وأساليب تحليل التكاليف، وعمليات اتخاذ القرارات المالية.

٣. التطبيق العملي: يشدد هذا البعد على تطبيق نتائج التدريب في سيناريوهات الحياة الواقعية لإدارة التكاليف، مشجعين الموظفين على تنفيذ الاستراتيجيات المستفادة بكفاءة.

٤. التغذية الراجعة والتقييم: ينبغي أن تتضمن برامج تدريب الموظفين آليات للتغذية الراجعة والتقييم لتقييم فعالية مبادرات التدريب وتحديد المجالات التي تحتاج للتحسين.
٥. تطوير المهارات الناعمة: هذا البعد يركز على تنمية المهارات الشخصية للموظفين مثل الاتصال الفعال، العمل الجماعي، وحل المشكلات، التي تساعد في تطبيق مهارات إدارة التكاليف بفعالية.
٦. تكنولوجيا التعلم: يشمل هذا البعد استخدام التكنولوجيا ووسائل التعليم الحديثة مثل منصات التعلم عبر الإنترنت لتعزيز عمليات التدريب وتطوير مهارات الموظفين في إدارة التكاليف.

النظريات:

١. نظرية رأس المال البشري: يمكن رؤية تدريب الموظفين من خلال عدسة نظرية رأس المال البشري، التي تبرز أهمية الاستثمار في معرفة ومهارات الموظفين لتعزيز الأداء التنظيمي وفعالية إدارة التكاليف.
٢. نظرية التعلم المعرفي: تؤكد هذه النظرية على دور العمليات الذهنية في عملية التعلم وتقتترح أن يركز تدريب الموظفين على تعزيز قدراتهم الإدراكية، ومهارات حل المشكلات، واحتفاظهم بالمعرفة لممارسات إدارة التكاليف الفعالة.
٣. نظرية التعلم السلوكي: تركز هذه النظرية على تأثير التحفيز والتعزيز في تحفيز الموظفين على اكتساب وتطبيق المهارات المكتسبة خلال عمليات التدريب في ممارسات إدارة التكاليف.
٤. نظرية الاستعداد التنظيمي: تقترح هذه النظرية أن نجاح عمليات التدريب يعتمد على مدى استعداد واستقبال المؤسسة لتغيير وتطوير المهارات، وبالتالي تحسين إدارة التكاليف بشكل فعال.

باختصار، تدريب الموظفين يلعب دوراً حيوياً في تطوير قوى العمل وتعزيز كفاءة إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس في المملكة العربية السعودية. من خلال تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات الضرورية، يتسنى لهم تنفيذ استراتيجيات إدارة التكاليف بكفاءة وتحسين الأداء العام للمؤسسة.

٢,٣. المتغير التابع

المتغير الثالث: إدارة التكاليف

التعريف:

إدارة التكاليف تشير إلى العملية الاستراتيجية للتخطيط والتحكم وتحسين التكاليف داخل المؤسسة، وبالتحديد في سياق قطاع بيع الملابس في المملكة العربية السعودية. تتضمن هذه العملية تحديد سائقي التكلفة، ووضع أهداف لتقليل التكاليف، وتنفيذ تدابير توفير التكاليف، ومراقبة الأداء المالي لضمان استخدام موارد بكفاءة وتعظيم الربحية.

التطور:

تطور مفهوم إدارة التكاليف مع سعي المؤسسات للبقاء تنافسية ورابحة في بيئة الأعمال الديناميكية لصناعة بيع الملابس في المملكة العربية السعودية. مع زيادة ضغوط التكاليف ومتطلبات السوق، أصبحت ممارسات إدارة التكاليف الفعالة أساسية لدعم عمليات الأعمال وتحقيق النجاح على المدى الطويل. تقدمت استراتيجيات إدارة التكاليف لتشمل التكنولوجيا والتحليلات واعتبارات الاستدامة لمواجهة التحديات الحديثة في مجال مراقبة التكاليف.

الأبعاد:

١. تحديد التكاليف: يتضمن هذا البعد تحديد وتصنيف أنواع مختلفة من التكاليف التي يتم تكبدها في عمليات بيع الملابس، مثل التكاليف المباشرة، والتكاليف غير المباشرة، والتكاليف الثابتة، والتكاليف المتغيرة.

٢. تحليل التكاليف: تشمل إدارة التكاليف تحليل هياكل التكاليف، وإجراء تحليلات تكلفة-فائدة، وتقييم نسب الأداء التكاليفي لاتخاذ قرارات مستنيرة وتحديد أولويات مبادرات توفير التكاليف.

٣. التكاليف والتنبؤ: تمتد إدارة التكاليف إلى إعداد الميزانيات، والتنبؤ بالنفقات المستقبلية، وتحديد الأهداف المالية، ومواءمة تخصيصات الميزانية مع أهداف إدارة التكاليف الاستراتيجية.

٤. قياس الأداء: يركز هذا البعد على تقييم فعالية استراتيجيات إدارة التكاليف من خلال المؤشرات الرئيسية للأداء، والمقاييس المالية، وممارسات المقارنة لتتبع التقدم وتحديد المجالات المحتملة للتحسين.

النظريات:

١. نظرية تكلفة النشاط: تبرز نظرية تكلفة النشاط أهمية ربط التكاليف بالأنشطة المحددة داخل المؤسسة لتوجيه الموارد بدقة وتحديد الفرص لتخفيض التكاليف.

٢. تحليل الفوائد والتكاليف: تقوم هذه النظرية بتقييم الفوائد المحققة من التكاليف المدفوعة، مما يسهل عملية اتخاذ القرار في تحديد أولويات الاستثمارات ومبادرات إدارة التكاليف وفقا لعوائدها المحتملة وتأثيرها على الربحية.

إجمالاً، تُعد إدارة التكاليف عنصراً أساسياً لاستدامة الأعمال في قطاع بيع الملابس في المملكة العربية السعودية، حيث تلعب دوراً حيوياً في تحقيق الكفاءة التكاليفية وتحسين الأداء المالي وتعزيز تنافسية الشركات في السوق.

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

يبدو من استعراض الأدبيات أن هناك ترابط قوي بين دعم الإدارة، تدريب الموظفين، وإدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس في المملكة العربية السعودية. تظهر الدراسات أن المؤسسات التي تولي أهمية لدعم الموظفين بشكل كاف واستثمار في برامج التدريب عادةً ما تتفوق في إدارة التكاليف بشكل فعال. يلعب دعم الإدارة دوراً حاسماً في خلق بيئة داعمة للموظفين لتنفيذ استراتيجيات توفير التكاليف، في حين يعزز تدريب الموظفين المهارات والمعرفة اللازمة لممارسات إدارة التكاليف الفعالة. توحى الأنماط المرصودة بأن النهج التآزري الذي يجمع بين دعم الإدارة وتدريب الموظفين يؤدي إلى تحسين نتائج إدارة التكاليف.

مع ذلك، قد تنشأ صراعات في بعض الحالات على الرغم من العلاقة الإيجابية العامة بين دعم الإدارة، تدريب الموظفين، وإدارة التكاليف. قد تحدث الصراعات إذا كان هناك عدم تناسق بين أهداف مبادرات دعم الإدارة وأهداف برامج تدريب الموظفين. على سبيل المثال، يمكن أن تعرقل الأولويات المتضاربة أو الرسائل غير المتناسقة من الإدارة فعالية جهود تدريب الموظفين الموجهة نحو إدارة التكاليف. بالإضافة إلى ذلك، قد تنشأ صراعات إذا كانت هناك تباينات في مستوى الدعم المقدم من مستويات الإدارة المختلفة، مما يؤدي إلى عدم اتساق في استراتيجيات إدارة التكاليف عبر المؤسسة.

أحد الفجوات المحددة في العلاقة بين دعم الإدارة، تدريب الموظفين، وإدارة التكاليف هو الحاجة إلى دراسات تجريبية أكثر لقياس تأثير هذه المتغيرات بشكل كمي على نتائج إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس في المملكة العربية السعودية. على الرغم من أن الأدبيات الموجودة تقدم

تحليل العلاقات بين المتغيرات:

الأنماط:

من خلال استعراض الأدبيات، يتضح أن هناك ترابطاً قوياً بين دعم الإدارة، تدريب الموظفين، وإدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس في المملكة العربية السعودية. تظهر الشركات التي تولي اهتماماً كبيراً بتوفير الدعم الكافي للموظفين واستثمار برامج التدريب أداءً متميزاً في إدارة التكاليف بشكل فعال. يلعب دعم الإدارة دوراً حاسماً في خلق بيئة داعمة للموظفين لتنفيذ استراتيجيات توفير التكاليف، بينما يعزز تدريب الموظفين

المهارات والمعرفة اللازمة لممارسات إدارة التكاليف الفعالة. تظهر الأنماط الملاحظة أن النهج التآزري الذي يجمع بين دعم الإدارة وتدريب الموظفين يؤدي إلى تحسين نتائج إدارة التكاليف.

التعارضات:

على الرغم من العلاقة الإيجابية العامة بين دعم الإدارة وتدريب الموظفين وإدارة التكاليف، قد تنشأ تعارضات في بعض الحالات. يمكن أن تحدث تعارضات إذا كانت هناك عدم تناغم بين أهداف مبادرات دعم الإدارة وأهداف برامج تدريب الموظفين. على سبيل المثال، قد تعيق الأولويات المتضاربة أو الرسائل غير المتناسقة من الإدارة فاعلية جهود تدريب الموظفين التي تهدف إلى إدارة التكاليف. بالإضافة إلى ذلك، قد تنشأ تعارضات إذا كان هناك اختلافات في مستوى الدعم الذي تقدمه مستويات الإدارة المختلفة، مما يؤدي إلى تباين في استراتيجيات إدارة التكاليف عبر المؤسسة.

الفجوات:

من بين الفجوات المحددة في العلاقة بين دعم الإدارة وتدريب الموظفين وإدارة التكاليف هو الحاجة إلى المزيد من الدراسات التجريبية لقياس تأثير هذه المتغيرات كمية على نتائج إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس في المملكة العربية السعودية. بينما تقدم الأدبيات القائمة الفوائد النظرية والتقليدية لهذه العناصر، إلا أن البحث الكمي المبني على الأدلة ما زال ناقصًا لتحديد تأثيرهم الفعلي على نجاح إدارة التكاليف في هذا القطاع.

٢,٥ . الخاتمة

يسعى هذا البحث إلى دراسة تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس في المملكة العربية السعودية. من خلال استعراض الأدبيات، تم التوصل إلى العديد من الاستنتاجات:

- تبين من خلال الدراسات السابقة أن هناك علاقة إيجابية بين دعم الإدارة وتدريب الموظفين وإدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس. توضح النماذج السابقة أن التركيز على دعم الموظفين وتطوير مهاراتهم يساهم في تحسين إدارة التكاليف بشكل فعال.

- على الرغم من وجود علاقة إيجابية بين هذه المتغيرات، قد تنشأ صراعات في حالة عدم تناغم أهداف دعم الإدارة وبرامج تدريب الموظفين. يمكن أن تنشأ صراعات إذا كانت هناك تضارب في الأولويات أو التوجيهات غير المتسقة من قبل الإدارة.

- تُظهر الفجوات في البحث الحاجة إلى دراسات تجريبية أكثر لقياس تأثير هذه المتغيرات على نتائج إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس في المملكة العربية السعودية.

من المحتمل أن يكون لهذا البحث تأثير كبير على مجال إدارة التكاليف في صناعة بيع الملابس في المملكة العربية السعودية. ويمكن أن يساهم هذا البحث في توجيه البحوث المستقبلية لفهم أفضل لكيفية تحسين عمليات إدارة التكاليف وتحقيق الاستدامة والنجاح في هذا القطاع المهم.

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

يستعرض هذا الفصل المنهجية البحثية المستخدمة للتحقيق في أثر دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف في مجال تجارة الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية. يقدم هذا الفصل نظرة شاملة على الأساليب والإجراءات التي تم توظيفها لإجراء الدراسة، لضمان دقة وموثوقية النتائج.

يبدأ الفصل بتعريف المصطلحات والمتغيرات العملية ذات الصلة بالبحث، بما في ذلك المفاهيم الأساسية مثل دعم الإدارة، تدريب الموظفين، وإدارة التكاليف. يلي ذلك توضيح تصميم البحث، الذي يصف الخطة المنظمة والاستراتيجية المتبعة للإجابة على أسئلة البحث وتحقيق أهداف الدراسة.

بعد ذلك، يتم تحديد مجتمع البحث، واصفاً مجموعة الأفراد المحددين المستهدفين للدراسة. ثم يتم مناقشة طرق وتقنيات أخذ العينات، توضيحاً لكيفية اختيار المشاركين لتمثيل المجتمع الأوسع، مما يضمن تنوع وملاءمة العينة.

الفقرات اللاحقة تتناول طرق جمع البيانات المستخدمة، التي تشمل أساليب نوعية وكمية للحصول على معلومات شاملة. يتضمن ذلك أنواع البيانات التي تم جمعها، سواء كانت أولية أو ثانوية، والأدوات والوسائل المستخدمة في جمع البيانات.

وأخيراً، يتناول الفصل طرق وإجراءات تحليل البيانات. يصف هذا القسم الأساليب المستخدمة لتحليل البيانات المجمعة، ويضمن أن تكون الطرائق دقيقة ومناسبة للإجابة على أسئلة البحث. كما يتم توضيح الإجراءات اللازمة لمعالجة البيانات وتفسيرها لاستخلاص النتائج المفيدة.

باختصار، يوفر هذا الفصل عرضاً شاملاً للمنهجية البحثية المعتمدة لاستكشاف أثر دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف في مجال تجارة الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية، مسلطاً الضوء على النهج المنهجي والدقيق المتبع لضمان مصداقية ودقة الدراسة.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في الدراسات البحثية، تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظته أو التلاعب به. ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتها وصلاحياتها.

دعم الإدارة و تدريب الموظفين (لمتغيرات المستقلة)

التعريف الإجرائي لدعم الإدارة: يشير دعم الإدارة إلى مستوى المساعدة والموارد والإرشاد والتشجيع المقدم من قبل مديرين داخل المؤسسة لتسهيل تنفيذ استراتيجيات إدارة التكاليف. يتضمن ذلك المشاركة النشطة للإدارة العليا في دعم وتعزيز مبادرات إدارة التكاليف في جميع أنحاء المؤسسة.

التعريف الإجرائي لتدريب الموظفين: يشير تدريب الموظفين إلى عملية تزويد الموظفين بالمعرفة الخاصة والمهارات والكفاءات المتعلقة بممارسات إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس. يتضمن ذلك تجارب تعليمية منظمة مصممة لتعزيز قدرات الموظفين على تحديد فرص توفير التكاليف، فهم تقنيات مراقبة التكاليف، وتطبيقها بكفاءة في أدوارهم.

إدارة التكاليف (المتغير التابع)

التعريف الإجرائي لإدارة التكاليف: تشير إدارة التكاليف إلى العملية الاستراتيجية للتخطيط والتحكم وتحسين التكاليف داخل المؤسسة، وبالتحديد في سياق قطاع بيع الملابس في المملكة العربية السعودية. تتضمن هذه العملية تحديد سائقي التكلفة، ووضع أهداف لتقليل التكاليف، وتنفيذ تدابير توفير التكاليف، ومراقبة الأداء المالي لضمان استخدام موارد بكفاءة وتعظيم الربحية.

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحث)

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: الاستنتاجي
- استراتيجية البحث: دراسة الحالة
- اختيار البحث: الطريقة الأحادية
- الأفق الزمني: الطولية
- تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات



الشكل ٢: بصلة البحث

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

عُرِّفَ المنهج بكونه "مجموعة من الإجراءات المتبعة في دراسة ظاهرة أو مشكلة بحثية، يتبع الباحث من خلالها سلسلة من العمليات للوصول إلى النتائج، باستخدام الأساليب المختلفة للإجابة على التساؤلات المطروحة". تندرج هذه الدراسة ضمن إطار الدراسات الوصفية، حيث اعتمدت على المسح الميداني لجميع موظفي متجر 7A لبيع الملابس في المملكة العربية السعودية.

مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث من جميع الموظفين والمتعاقدين العاملين في متجر 7A في المملكة العربية السعودية. يشمل المجتمع كافة العاملين المسؤولين عن إدارة المتجر والمتعاقدين الذين يقدمون خدماتهم لمختلف الأقسام الإدارية والوظيفية داخل المتجر. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية.

الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
متجر 7A	مدراء المتجر	٥
	المتعاقدين	١٢٠

جدول ١: مجتمع البحث

عينة البحث

تتألف عينة البحث من ٣٠ من الموظفين المتعاقدين الذين يقدمون خدماتهم لمختلف الأقسام الإدارية والوظيفية داخل 7A في المملكة العربية السعودية بهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية.

الشركة	العدد
متجر 7A	٣٠

جدول ٢: عينة البحث

طريقة وتقنيات أخذ العينة

طريقة أخذ العينات هي الاحتمالية وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة من الموظفين المتعاقدين الذين يقدمون خدماتهم لمختلف الأقسام الإدارية والوظيفية داخل 7A في المملكة العربية السعودية من خلال توزيع استبان الكتروني عليهم لدراسة تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية وتطبيقها كعينة احتمالية يمكن تعميم نتائجها على جميع أفراد المجتمع.

٣,٥ . طريقة جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً. يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة. سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغيرات المستقلة (دعم الإدارة وتدريب الموظفين) والمتغير التابع (إدارة التكاليف) في (متجر 7A) ويبدأ الباحث الاستبيان بالسمات الشخصية للمستجيب (العمر – الجنس – الجنسية). ثم يبدأ بقسم المتغيرات.

المتغيرات المستقلة (دعم الإدارة وتدريب الموظفين)

اعتمد الباحث على استبانة المصدر ٢٢ و ٢٣ و ٢٤ من قائمة المراجع من أجل قياس المتغير المستقل (دعم الادارة) ، وذلك من حيث أربعة أبعاد وهي: تخصيص الموارد، الالتزام القيادي، الاتصال، التدريب والتطوير مع الإجمالي 20 عنصر للمتغير بأكمله. حيث أن البعد تخصيص الموارد يتكون من 5 عناصر، البعد الالتزام القيادي يتكون من ٥ عناصر، والبعد الاتصال يتكون من ٥ عناصر، والبعد التدريب والتطوير يتكون من ٥ عناصر. نوع الأداة ليكرت خماسي النقاط موافق بدرجة: كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً.

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
دعم الإدارة	البعد الأول: تخصيص الموارد	٥	٢٢ و ٢٣ و ٢٤
	البعد الثاني: الالتزام القيادي	٥	
	البعد الثالث: الاتصال	٥	
	البعد الرابع: التدريب والتطوير	٥	

الجدول ٣ : أدوات استبيان المتغير دعم الادارة

اعتمد الباحث على استبانة المصدر ١٤ و ١٥ و ١٦ من قائمة المراجع من أجل قياس المتغير المستقل (تدريب الموظفين) ، وذلك من حيث ستة أبعاد وهي :تعزيز المهارات، اكتساب المعرفة، التطبيق العملي، التغذية الراجعة والتقييم، تطوير المهارات الناعمة، تكنولوجيا التعلم مع الإجمالي 30 عنصر للمتغير بأكمله .حيث أن البعد تعزيز المهارات يتكون من 5 عناصر، البعد اكتساب المعرفة يتكون من ٥ عناصر، والبعد التطبيق العملي يتكون من ٥ عناصر، والبعد التغذية الراجعة والتقييم يتكون من ٥ عناصر، البعد تطوير المهارات الناعمة يتكون من ٥ عناصر، والبعد تكنولوجيا التعلم يتكون من ٥ عناصر .نوع الأداة ليكرت خماسي النقاط موافق بدرجة: كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جدا.

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
تدريب الموظفين	البعد الأول: تعزيز المهارات	٥	١٤ و ١٥ و ١٦
	البعد الثاني: اكتساب المعرفة	٥	
	البعد الثالث: التطبيق العملي	٥	
	البعد الرابع: التغذية الراجعة والتقييم	٥	
	البعد الخامس: تطوير المهارات الناعمة	٥	
	البعد السادس: تكنولوجيا التعلم	٥	

الجدول ٤ : أدوات استبيان المتغير تدريب الموظفين

المتغير التابع (إدارة التكاليف)

اعتمد الباحث على استبانة المصدر ٩ و ١٠ و ١١ و ١٢ من قائمة المراجع من أجل قياس المتغير المستقل (إدارة التكاليف) ، وذلك من حيث أربعة أبعاد وهي :تحديد التكاليف، تحليل التكاليف، التكاليف والتنبؤ، قياس الأداء مع الإجمالي 20 عنصر للمتغير بأكمله .حيث أن البعد تحديد التكاليف يتكون من 5 عناصر، البعد تحليل التكاليف يتكون من ٥ عناصر، والبعد التكاليف والتنبؤ يتكون من ٥ عناصر، والبعد قياس الأداء يتكون من ٥ عناصر .نوع الأداة ليكرت خماسي النقاط موافق بدرجة: كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جدا.

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
إدارة التكاليف	البعد الأول: تحديد التكاليف	٥	٩ و ١٠ و ١١ و ١٢
	البعد الثاني: تحليل التكاليف	٥	
	البعد الثالث: التكاليف والتنبؤ	٥	
	البعد الرابع: قياس الأداء	٥	

الجدول ٥ : أدوات استبيان المتغير إدارة التكاليف

٣,٦. أنواع البيانات

بيانات أولية:

- تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة. تم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية جميع جوانب موضوع البحث وتحقيق أهداف الدراسة. تم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل استجابة عال.
- تم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام برامج إحصائية متقدمة. تم استخراج المؤشرات والمقاييس الإحصائية ذات الصلة لاستخلاص النتائج والاستنتاجات.

بيانات ثانوية:

- تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة.
- تم الاطلاع على المعلومات والبيانات المتاحة على موقع متجر 7A لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للموضوع قيد البحث.
- تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية وربط النتائج بالأدبيات السابقة.

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وتحديداً الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

٣,٨. الخاتمة

في الختام، تمكّنا منهجية البحث الدقيقة من إجراء دراسة معمّقة حول تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية. من خلال تعريف المتغيرات المستقلة (دعم الإدارة وتدريب الموظفين) وتحديد المتغير التابع (إدارة التكاليف)، أنشأنا إطارًا قويًا لتوجيه بحثنا.

استخدم البحث تصميمًا منهجيًا يشمل النهجين الكمي والنوعي للحصول على رؤى شاملة. سمحت لنا مجموعة البحث المحددة جيدًا، التي تشمل جميع الموظفين والمتعاقدين في متاجر 7A في المملكة العربية السعودية، بإجراء استكشاف دقيق. من خلال تقنيات العينة الممثلة، حرصنا على تمثيل جيد لمختلف الأقسام الإدارية والوظيفية داخل المتجر، مما عزز موثوقية وصدق النتائج.

تم التخطيط لجمع البيانات بعناية، باستخدام مجموعة من الاستبيانات والمقابلات لالتقاط وجهات نظر متنوعة حول الدعم والتدريب الإداري. كانت هذه المصادر الأولية للبيانات ضرورية لفهم تفاصيل كيفية تأثير الدعم والتدريب على ممارسات إدارة التكاليف.

من خلال الاستفادة من هذا النهج المنهجي، لا يتمكن البحث فقط من استخلاص استنتاجات هامة، بل يقدم أيضًا توصيات قيمة لتعزيز كفاءة التكاليف في قطاع بيع الملابس بالتجزئة من خلال مبادرات الإدارة والتدريب الاستراتيجية. هذه المنهجية تؤسس قاعدة قوية للأبحاث المستقبلية في سياقات مشابهة، وتساهم في النقاش الأوسع حول استراتيجيات إدارة التكاليف الفعّالة.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١. المقدمة

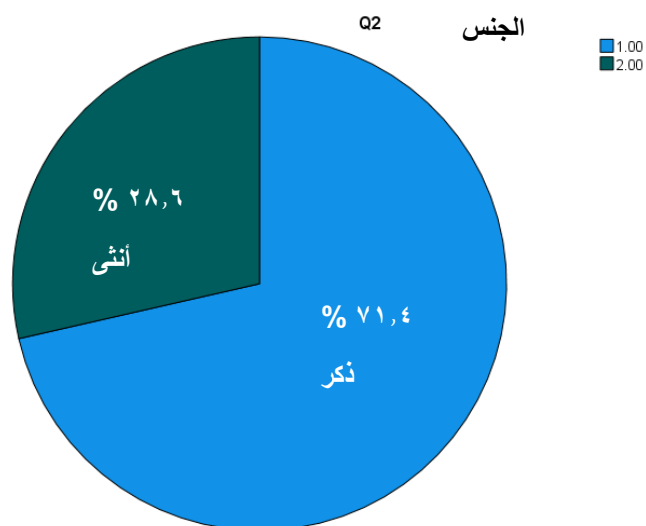
يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار 28 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS الإصدار 28 اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS الإصدار 28 .

٤,٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

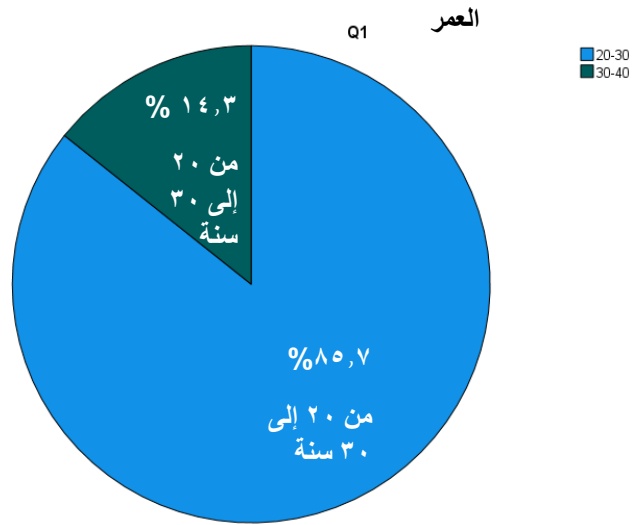
- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس - الفئة العمرية - الجنسية.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:
- الجنس يشمل (ذكر، أنثى).
 - لفئة العمرية تشمل (من ١٥ إلى ٢٠ سنة، من ٢٠ إلى ٣٠ سنة، من ٣٠ إلى ٤٠ سنة، من ٤٠ إلى ٦٠ سنة).
 - الجنسية تشمل (سعودي، أجنبي).

المتغير	فئة المتغير	العدد	نسبة العينة الاجمالية
الجنس	ذكر	٢٥	%٧١,٤
	أنثى	١٠	%٢٨,٦
	الإجمالي	٣٥	%١٠٠
العمر	من ١٥ إلى ٢٠ سنة	٠	%٠
	من ٢٠ إلى ٣٠ سنة	٣٠	%٨٥,٧
	من ٣٠ إلى ٤٠ سنة	٥	%١٤,٣
	من ٤٠ إلى ٦٠ سنة	٠	%٠
	الإجمالي	٣٥	%١٠٠
	سعودي	١٥	%٤٢,٩
الجنسية	أجنبي	٢٠	%٥٧,١
	الإجمالي	٣٥	%١٠٠

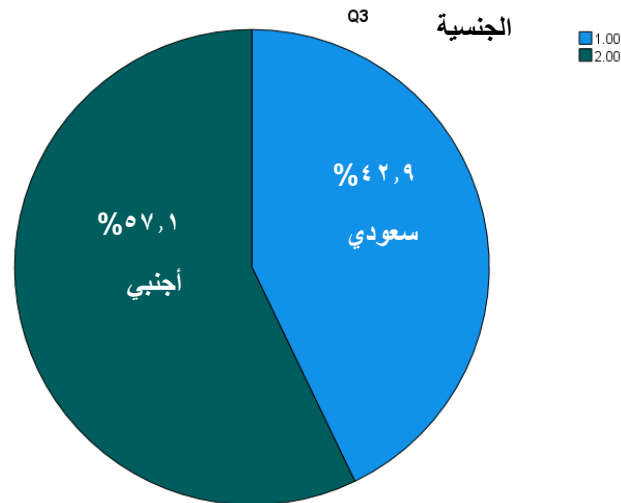
الجدول ٦ : توضيح تصنيف العينة محل الدراسة



الشكل ٣: يوضح نسب جنس العينة محل الدراسة



الشكل ٤: يوضح نسب أعمار العينة محل الدراسة



الشكل ٥: يوضح نسب جنسية العينة محل الدراسة

٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة ,تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة ,بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ , Cronbach's alpha من خلال نموذج المعادلة البنائية , Structural equation modeling (SEM) باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار 28.

الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

٤,٣,١ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted) صدق الاتساق الداخل : يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة(Kaiser (1974 معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس ,وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج , AVE التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من 0.5 وفقا ل (Hair et al) 2006

الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة بمعاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة، P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات . كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار 28 , كما يلي:

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.9542	0.957	0.00	1.42192	.958	0.832	A1	البعد الأول: تخصيص الموارد	المتغير الأول: دعم الإدارة
		0.00	1.25892	.960		A2		
		0.00	1.08310	.946		A3		
		0.00	1.44478	.967		A4		
		0.00	1.26225	.954		A5		
	0.9558	0.00	1.02244	.946		B1	البعد الثاني: الالتزام القيادي	
		0.00	1.42192	.945		B2		
		0.00	1.23125	.953		B3		
		0.00	1.07844	.984		B4		
		0.00	1.42192	.951		B5		
	0.9572	0.00	1.26225	.937		C1	البعد الثالث: الاتصال	
		0.00	1.07844	.983		C2		
		0.00	1.40048	.960		C3		
		0.00	1.25892	.957		C4		
		0.00	1.08310	.949		C5		
	0.9468	0.00	1.40048	.963		D1	البعد الرابع: التدريب والتطوير	
		0.00	1.19030	.948		D2		
		0.00	1.07062	.919		D3		
		0.00	1.39205	.947		D4		
		0.00	1.25892	.957		D5		
0.953767	0.9438	0.00	1.07062	.905	0.824	E1	البعد الأول: تعزيز المهارات	المتغير الثاني: تدريب الموظفين
		0.00	1.38236	.943		E2		
		0.00	1.25892	.956		E3		
		0.00	1.06747	.948		E4		
		0.00	1.41600	.967		E5		
	0.9572	0.00	1.25021	.968		F1	البعد الثاني: اكتساب المعرفة	
		0.00	.93305	.947		F2		
		0.00	1.41718	.950		F3		
		0.00	1.27813	.969		F4		
		0.00	1.08310	.952		F5		
	0.9568	0.00	1.45117	.983		G1	البعد الثالث: التطبيق العملي	
		0.00	1.23125	.936		G2		
		0.00	1.02244	.947		G3		
		0.00	1.43017	.968		G4		
		0.00	1.26225	.950		G5		
	0.946	0.00	1.06747	.958		H1	البعد الرابع: التغذية الراجعة والتقييم	
		0.00	1.38236	.911		H2		
		0.00	1.25892	.964		H3		
		0.00	1.08310	.939		H4		
		0.00	1.43017	.958		H5		
	0.9578	0.00	1.23125	.947		I1	البعد الخامس: تطوير المهارات الناعمة	
		0.00	1.08310	.949		I2		
		0.00	1.43662	.974		I3		
		0.00	1.25021	.972		I4		
		0.00	1.02244	.947		I5		
		0.00	1.45059	.974		J1		

	0.961	0.00	1.26225	.948		J2	البعد السادس: تكنولوجيا التعلم	
		0.00	1.08310	.952		J3		
		0.00	1.42192	.953		J4		
		0.00	1.27813	.978		J5		
		0.00	1.08310	.943		K1	البعد الأول: تحديد التكاليف	
		0.00	1.41600	.963		K2		
	0.9502	0.00	1.23125	.959		K3		
		0.00	1.08310	.944		K4		
		0.00	1.38236	.942		K5		
		0.00	1.17752	.928		L1	البعد الثاني: تحليل التكاليف	
		0.00	1.08310	.943		L2		
	0.946	0.00	1.41718	.958		L3		
		0.00	1.23125	.959		L4		
		0.00	1.08310	.942		L5		
		0.00	1.45117	.975	0.707	M1	البعد الثالث: التكاليف والتنبؤ	
		0.00	1.27813	.976		M2		
	0.9568	0.00	1.02244	.942		M3		
		0.00	1.38236	.939		M4		
		0.00	1.26225	.952		M5		
		0.00	1.09468	.976		N1	البعد الرابع: قياس الأداء	
		0.00	1.38236	.941		N2		
	0.9568	0.00	1.25021	.969		N3		
		0.00	1.06747	.952		N4		
		0.00	1.08310	.946		N5		

الجدول ٧ : صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول (دعم الإدارة): جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها (المتغير وأبعاده) ، عند قيم أكبر من 0.7. بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001. وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE ، يتضح ان قيمته لمتغير (المتغير المستقل) هو 0.9542 أكبر من 0.5 وفقا لذلك , فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني (تدريب الموظفين) :جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها (المتغير وأبعاده) ، عند قيم أكبر من 0.7. بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001. وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس .كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE ، يتضح ان قيمته لمتغير (المتغير المستقل) هو 0.953767 أكبر من 0.5 وفقا لذلك ,فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثالث (إدارة التكاليف) :جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (المتغير وأبعاده) قيمتها أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.0001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاث .كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (المتغير التابع) ككل الذي يساوي 0.95245 كذلك قيم متوسط التباين المستخرج (لأبعاد المتغير) هي : 0.9568, 0.9568, 0.946, 0.9502 على الترتيب .وفقا لذلك ,فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

٤,٣,١ ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على افراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة .لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار 28. وفقا ل(Hair et al 2010) ، يجب ان تكون القيمة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

Cronbach's alpha		العبارات	المتغير
0.919	0.9144	°	البعد الأول: تخصيص الموارد
	0.9158	°	البعد الثاني: الالتزام القيادي
	0.9154	°	البعد الثالث: الاتصال
	0.915	°	البعد الرابع: التدريب والتطوير
			المتغير الأول: دعم الإدارة
0.946	0.9448	°	البعد الأول: تعزيز المهارات
	0.9444	°	البعد الثاني: اكتساب المعرفة
	0.9438	°	البعد الثالث: التطبيق العملي
	0.9444	°	البعد الرابع: التغذية الراجعة والتقييم
	0.9444	°	البعد الخامس: تطوير المهارات الناعمة
	0.944	°	البعد السادس: تكنولوجيا التعلم
			المتغير الثاني: تدريب الموظفين
0.902	0.8974	°	البعد الأول: تحديد التكاليف
	0.898	°	البعد الثاني: تحليل التكاليف
	0.8962	°	البعد الثالث: التكاليف والتنسيق
	0.8972	°	البعد الرابع: قياس الأداء
			المتغير الثالث: إدارة التكاليف

الجدول ٨ : ثبات أداء الدراسة

(المتغير الأول والأبعاد :) أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (0.9144, 0.9158, 0.9154, 0.915) ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0.7 ، ووفقا ل (هير وآخرون،) 2010 فقد تحقق ثبات المقياس.

(المتغير الثاني والأبعاد :) أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (0.9448, 0.9444, 0.9438, 0.9444, 0.9444, 0.944) مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0.7، ووفقا ل (هير وآخرون،) 2010 فقد تحقق ثبات المقياس.

(المتغير الثالث والأبعاد :) أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (0.8974, 0.898, 0.8962, 0.8972) مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0.7 ، ووفقا ل (هير وآخرون،) 2010 فقد تحقق ثبات المقياس.

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المتغيرات، طبقاً لمقاييس ليكرت الخماسي، وفقاً لما يلي

موافق بدرجة قليلة جداً	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة جداً
١	٢	٣	٤	٥

الجدول ٩ : مقياس ليكرت الخماسي

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $(100 \div 5)$ يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

مستوى (درجة) الممارسة/الأهمية	الوزن النسبي %	النتيجة (الاتجاه العام)	قيمة المتوسط الحسابي
منخفض جداً	من 20 إلى أقل من 36 %	وافق بدرجة قليلة جداً	من 1 إلى أقل من 1.8
منخفض	من 36 إلى أقل من 52 %	موافق بدرجة قليلة	من 1.80 إلى أقل من 2.60
متوسط	من 52 إلى أقل من 68 %	موافق بدرجة متوسطة	من 2.60 إلى أقل من 3.40
مرتفع	من 68 إلى أقل من 84 %	موافق بدرجة كبيرة	من 3.40 إلى أقل من 4.20
مرتفع جداً	من 84 إلى أقل من 100 %	موافق بدرجة كبيرة جداً	من 4.20 إلى أقل من 5

الجدول ١٠ : مقياس مستوى الأهمية

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
المتغير الأول: دعم الإدارة	البعد الأول: تخصيص الموارد	3.41714	3.508575	1.294194	1.252125	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة	مرتفع	مرتفع
	البعد الثاني: الالتزام القيادي	3.54858		1.235194		موافق بدرجة كبيرة		مرتفع	
	البعد الثالث: الاتصال	3.64		1.216638		موافق بدرجة كبيرة		مرتفع	
	البعد الرابع: التدريب والتطوير	3.42858		1.262474		موافق بدرجة كبيرة		مرتفع	
المتغير الثاني: تدريب الموظفين	البعد الأول: تعزيز المهارات	3.47428	3.534277	1.239074	1.243198	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة	مرتفع	مرتفع
	البعد الثاني: اكتساب المعرفة	3.70284		1.192334		موافق بدرجة كبيرة		مرتفع	
	البعد الثالث: التطبيق العملي	3.42286		1.279456		موافق بدرجة كبيرة		مرتفع	
	البعد الرابع: التغذية الراجعة والتقييم	3.50284		1.244404		موافق بدرجة كبيرة		مرتفع	
	البعد الخامس: تطوير المهارات الناعمة	3.66856		1.204724		موافق بدرجة كبيرة		مرتفع	
	البعد السادس: تكنولوجيا التعلم	3.43428		1.299198		موافق بدرجة كبيرة		مرتفع	
المتغير الثالث: إدارة التكاليف	البعد الأول: تحديد التكاليف	3.47998	3.57999	1.239162	1.223107	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة	مرتفع	مرتفع

مرتفع	موافق بدرجة كبيرة	1.19843	3.67426	البعد الثاني: تحليل التكاليف
مرتفع	موافق بدرجة كبيرة	1.27927	3.41144	البعد الثالث: التكاليف والتنبؤ
مرتفع	موافق بدرجة كبيرة	1.175564	3.75428	البعد الرابع: قياس الأداء

الجدول ١١ : المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

نستنتج من الجدول السابق التحليل التالي

توصيف المتغير المستقل (دعم الإدارة):

يشير الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة إلى الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق تقنيات دعم الادارة .وقد جاءت نتائج المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد المتغير كما يلي

البعد الأول

بلغ المتوسط الحسابي 3.41 ، مع انحراف معياري 1.29 الاتجاه العام كان الموافقة، مما يشير إلى أهمية عالية لهذا البعد ويؤكد على فعالية دعم الادارة في إدارة التكاليف

البعد الثاني

بلغ المتوسط الحسابي 3.54 ، مع انحراف معياري 1.23 الاتجاه العام كان الموافقة، مما يعزز من أهمية هذا البعد ويؤكد على فعالية دعم الادارة في إدارة التكاليف

البعد الثالث

بلغ المتوسط الحسابي 3.64 ، مع انحراف معياري 1.21 الاتجاه العام كان الموافقة، مما يعزز من أهمية هذا البعد ويؤكد على فعالية دعم الادارة في إدارة التكاليف

البعد الرابع

بلغ المتوسط الحسابي 3.42 ، مع انحراف معياري 1.26 الاتجاه العام كان الموافقة، مما يعزز من أهمية هذا البعد ويؤكد على فعالية دعم الادارة في إدارة التكاليف

توصيف المتغير المستقل (تدريب الموظفين):

يشير الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة إلى الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق تقنيات تدريب الموظفين وقد جاءت نتائج المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد المتغير كما يلي

البعد الأول

بلغ المتوسط الحسابي 3.47 ، مع انحراف معياري 1.23 الاتجاه العام كان الموافقة، مما يشير إلى أهمية عالية لهذا البعد ويؤكد على فعالية تدريب الموظفين في إدارة التكاليف

البعد الثاني

بلغ المتوسط الحسابي 3.70 ، مع انحراف معياري 1.19 الاتجاه العام كان الموافقة، مما يعزز من أهمية هذا البعد ويؤكد على فعالية تدريب الموظفين في إدارة التكاليف

البعد الثالث

بلغ المتوسط الحسابي 3.42 ، مع انحراف معياري 1.27 الاتجاه العام كان الموافقة، مما يعزز من أهمية هذا البعد ويؤكد على فعالية تدريب الموظفين في إدارة التكاليف

البعد الرابع

بلغ المتوسط الحسابي 3.50 ، مع انحراف معياري 1.24 الاتجاه العام كان الموافقة، مما يعزز من أهمية هذا البعد ويؤكد على فعالية تدريب الموظفين في إدارة التكاليف

البعد الخامس

بلغ المتوسط الحسابي 3.66 ، مع انحراف معياري 1.20 الاتجاه العام كان الموافقة، مما يعزز من أهمية هذا البعد ويؤكد على فعالية تدريب الموظفين في إدارة التكاليف

البعد السادس

بلغ المتوسط الحسابي 3.43 ، مع انحراف معياري . 1.29 الاتجاه العام كان الموافقة، مما يعزز من أهمية هذا البعد ويؤكد على فعالية تدريب الموظفين في إدارة التكاليف

توصيف المتغير التابع (أداء إدارة المشاريع الهندسية):

أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هو الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من إدارة التكاليف

وقد جاءت نتائج المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد المتغير كما يلي:

البعد الأول

بلغ المتوسط الحسابي 3.47 ، مع انحراف معياري . 1.23 الاتجاه العام كان الموافقة، مما يشير إلى أهمية عالية لهذا البعد ويؤكد على فعالية إدارة التكاليف

البعد الثاني

بلغ المتوسط الحسابي 3.67 ، مع انحراف معياري . 1.19 الاتجاه العام كان الموافقة، مما يعزز من أهمية هذا البعد ويؤكد على فعالية إدارة التكاليف

البعد الثالث

بلغ المتوسط الحسابي 3.41 ، مع انحراف معياري . 1.27 الاتجاه العام كان الموافقة، مما يعزز من أهمية هذا البعد ويؤكد على فعالية إدارة التكاليف

البعد الرابع

بلغ المتوسط الحسابي 3.75 ، مع انحراف معياري . 1.17 الاتجاه العام كان الموافقة، مما يعزز من أهمية هذا البعد ويؤكد على فعالية إدارة التكاليف

الاستنتاج العام:

وفقاً لهذه النتائج، يمكن القول بأن تقنيات دعم الإدارة وتدريب الموظفين قد تم تطبيقهما بشكل فعال وبمستوى مرتفع في عينة الدراسة. هذه النتائج تشير إلى تأثير إيجابي ملموس على إدارة التكاليف، مما يعزز من نجاح المشاريع بشكل عام.

Inter-Item Correlation Matrix														
	V1D1	V1D2	V1D3	V1D4	V2D1	V2D2	V2D3	V2D4	V2D5	V2D6	V3D1	V3D2	V3D3	V3D4
V1D1	1.000	.902	.899	.951	.900	.902	.976	.926	.918	.971	.873	.858	.968	.671
V1D2	.902	1.000	.914	.909	.958	.890	.904	.962	.912	.918	.958	.891	.933	.834
V1D3	.899	.914	1.000	.879	.921	.958	.878	.925	.963	.898	.908	.964	.907	.851
V1D4	.951	.909	.879	1.000	.918	.883	.953	.927	.890	.955	.912	.882	.952	.669
V2D1	.900	.958	.921	.918	1.000	.896	.914	.954	.914	.913	.972	.891	.913	.822
V2D2	.902	.890	.958	.883	.896	1.000	.880	.916	.965	.921	.882	.956	.886	.840
V2D3	.976	.904	.878	.953	.914	.880	1.000	.930	.905	.973	.887	.836	.973	.657
V2D4	.926	.962	.925	.927	.954	.916	.930	1.000	.943	.928	.955	.906	.931	.835
V2D5	.918	.912	.963	.890	.914	.965	.905	.943	1.000	.913	.898	.951	.907	.854
V2D6	.971	.918	.898	.955	.913	.921	.973	.928	.913	1.000	.885	.864	.973	.671
V3D1	.873	.958	.908	.912	.972	.882	.887	.955	.898	.885	1.000	.885	.889	.838
V3D2	.858	.891	.964	.882	.891	.956	.836	.906	.951	.864	.885	1.000	.856	.862
V3D3	.968	.933	.907	.952	.913	.886	.973	.931	.907	.973	.889	.856	1.000	.673
V3D4	.671	.834	.851	.669	.822	.840	.657	.835	.854	.671	.838	.862	.673	1.000

الجدول ١٢ : Inter-Item Correlation Matrix

الاستنتاج بناءً على مصفوفة الارتباط بين العناصر
(Inter-Item Correlation Matrix):

مستويات الارتباط العالية:

تُظهر المصفوفة وجود مستويات ارتباط عالية بين جميع العناصر وهذه الارتباطات العالية تشير إلى وجود تجانس جيد بين هذه العناصر، مما يعني أنها تقيس بشكل متناسق نفس البعد أو الجانب من المتغير المدروس.

المصفوفة تعكس وجود تجانس واتساق داخلي جيد بين معظم العناصر، مما يدل على قوة وموثوقية المقياس المستخدم في الدراسة

المصدر: الطالب

٤,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية. ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS V.28 ، على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية H1:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لدعم الإدارة وتدريب الموظفين على ممارسات إدارة التكاليف في شركات بيع الملابس في السعودية.

الفرضية الفرعية الأولى H_a:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبرامج تدريب الموظفين التي تركز على تطوير مهارات إدارة التكاليف تكون الأكثر فعالية في تحسين الأداء المالي للشركات.

الفرضية الفرعية الثانية H_b:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لدعم الإدارة ومبادرات تدريب الموظفين يعزز كفاءة إدارة التكاليف الشاملة.

الفرضية الفرعية الثالثة H_c:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتحديات في تنفيذ استراتيجيات إدارة التكاليف التي تواجه شركات بيع الملابس في السعودية.

الفرضية الرئيسية H1:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لدعم الإدارة وتدريب الموظفين على ممارسات إدارة التكاليف في شركات بيع الملابس في السعودية.

ولاختبار هذا الفرض، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط

(Simple Linear Regression Analysis) بين دعم الإدارة وتدريب الموظفين كمتغيرات مستقلة وإدارة التكاليف كمتغير تابع

هذا التحليل يساعد في تحديد مدى تأثير بين دعم الإدارة وتدريب الموظفين وإدارة التكاليف، مع توضيح العلاقة الإحصائية بين هذه المتغيرات ودعم الفرض الرئيسي للدراسة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.948	.16622

a. Predictors: (Constant), V2, V1

الجدول ١٣ : Model Summary للفرضية الرئيسية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.107	2	8.553	309.578	<.001 ^b
	Residual	.884	32	.028		
	Total	17.991	34			

a. Dependent Variable: V3

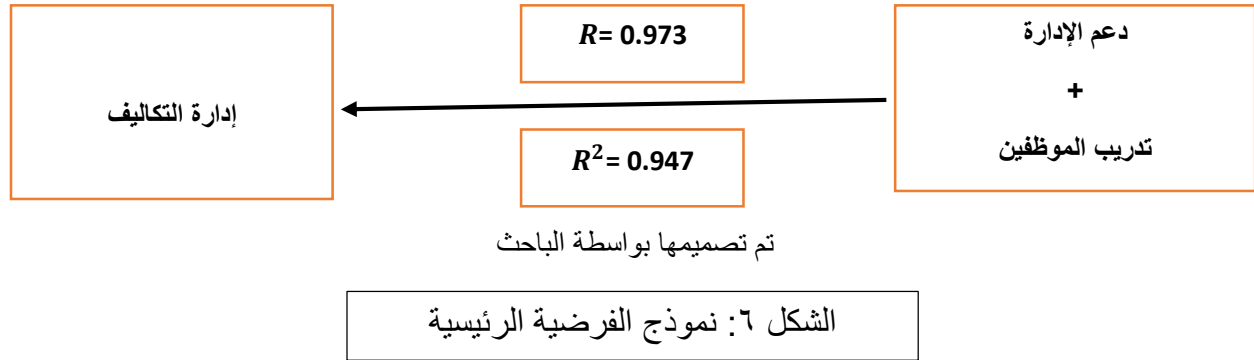
b. Predictors: (Constant), V2, V1

الجدول ١٤ : ANOVA للفرضية الرئيسية

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.395	.132		2.993
	V1	.412	.261	.449	1.580
	V2	.492	.264	.529	1.861

a. Dependent Variable: V3

الجدول ١٥ : Coefficients للفرضية الرئيسية



تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط حسب البيانات في الجداول السابق:

١- Model Summary:

($R = 0.973$) يشير إلى علاقة إيجابية قوية جدًا بين دعم الإدارة وتدريب الموظفين وإدارة التكاليف.

($R^2 = 0.947$) يعني أن 94.7 % من التباين في إدارة التكاليف يمكن تفسيره بدعم الإدارة وتدريب الموظفين.

٢- ANOVA

قيمة $F = 309.578$ مع دلالة إحصائية قوية ($\text{Sig.} = 0.000$) ، مما يشير إلى أن النموذج دال إحصائيًا بشكل كبير، وهذا يؤكد على أن العلاقة بين المتغيرات المدروسة ليست نتيجة للصدفة

٣- Coefficients

معامل دعم الإدارة بلغ 0.412 ، مما يعني أن تحسين دعم الإدارة يرتبط بزيادة ملموسة في إدارة التكاليف.

معامل تدريب الموظفين بلغ 0.492 ، مما يعني أن تحسين تدريب الموظفين يرتبط بزيادة ملموسة في إدارة التكاليف.

الثابت بلغ 0.395 ، مما يشير إلى القيمة التقديرية لإدارة التكاليف عند عدم وجود تأثير من دعم الإدارة وتدريب الموظفين.

الخلاصة:

النتائج تؤكد وجود تأثير إيجابي قوي ودال إحصائيًا لكل من دعم الإدارة وتدريب الموظفين على تحسين إدارة التكاليف. يشير هذا إلى أن تحسين تطبيق دعم الإدارة وتدريب الموظفين يسهم بشكل كبير في تعزيز إدارة التكاليف وتحقيق نتائج أفضل.

الفرضية الفرعية الأولى H_a :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبرامج تدريب الموظفين التي تركز على تطوير مهارات إدارة التكاليف تكون الأكثر فعالية في تحسين الأداء المالي للشركات.

ولاختبار هذا الفرض، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط

(Simple Linear Regression Analysis) بين تدريب الموظفين كمتغير مستقل وإدارة التكاليف

كمتغير تابع

هذا التحليل يساعد في تحديد مدى تأثير بين تدريب الموظفين وإدارة التكاليف، مع توضيح العلاقة الإحصائية بين هذه المتغيرات ودعم الفرض الرئيسي للدراسة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.945	.16995

a. Predictors: (Constant), V2

الجدول ١٦ : Model Summary للفرضية الفرعية الأولى

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.038	1	17.038	589.887	<.001 ^b
	Residual	.953	33	.029		
	Total	17.991	34			

a. Dependent Variable: V3

b. Predictors: (Constant), V2

الجدول ١٧ : ANOVA للفرضية الفرعية الأولى

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.381	.135		.008
	V2	.905	.037	.973	<.001

a. Dependent Variable: V3

الجدول ١٨ : Coefficients للفرضية الفرعية الأولى



الشكل ٧: نموذج الفرضية الفرعية الأولى

تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط حسب البيانات في الجداول السابق:

١- Model Summary:

($R = 0.973$) يشير إلى علاقة إيجابية قوية جدًا بين تدريب الموظفين وإدارة التكاليف.

($R^2 = 0.947$) يعني أن 94.7 % من التباين في إدارة التكاليف يمكن تفسيره بتدريب الموظفين.

٢- ANOVA

قيمة $F = 589.887$ مع دلالة إحصائية قوية ($\text{Sig.} = 0.000$) ، مما يشير إلى أن النموذج دال إحصائيًا بشكل كبير، وهذا يؤكد على أن العلاقة بين المتغيرات المدروسة ليست نتيجة للصدفة

٣- Coefficients

معامل تدريب الموظفين بلغ 0.905 ، مما يعني أن تحسين تدريب الموظفين يرتبط بزيادة ملموسة في إدارة التكاليف.

الثابت بلغ 0.381 ، مما يشير إلى القيمة التقديرية لإدارة التكاليف عند عدم وجود تأثير من تدريب الموظفين.

الخلاصة:

النتائج تؤكد وجود تأثير إيجابي قوي ودال إحصائيًا لتدريب الموظفين على تحسين إدارة التكاليف. يشير هذا إلى أن تحسين تطبيق تدريب الموظفين يسهم بشكل كبير في تعزيز إدارة التكاليف وتحقيق نتائج أفضل.

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لدعم الإدارة ومبادرات تدريب الموظفين يعزز كفاءة إدارة التكاليف الشاملة.

ولاختبار هذا الفرض، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط

(Simple Linear Regression Analysis) بين دعم الإدارة كمتغير مستقل و إدارة التكاليف كمتغير

تابع

هذا التحليل يساعد في تحديد مدى تأثير بين دعم الإدارة وإدارة التكاليف، مع توضيح العلاقة الإحصائية بين هذه المتغيرات ودعم الفرض الرئيسي للدراسة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.946	.944	.17231

a. Predictors: (Constant), V1

الجدول ١٩ : Model Summary للفرضية الفرعية الثانية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.011	1	17.011	572.930	<.001 ^b
	Residual	.980	33	.030		
	Total	17.991	34			

a. Dependent Variable: V3

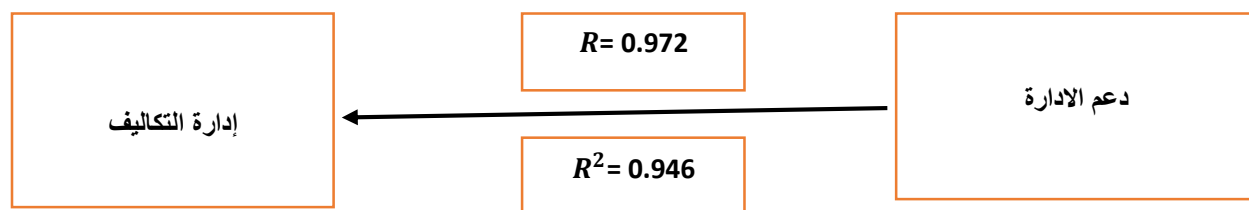
b. Predictors: (Constant), V1

الجدول ٢٠ : ANOVA للفرضية الفرعية الثانية

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.445	.134		.002
	V1	.894	.037	.972	<.001

a. Dependent Variable: V3

الجدول ٢١ : Coefficients للفرضية الفرعية الثانية



تم تصميمها بواسطة الباحث

الشكل ٨: نموذج الفرضية الفرعية الثانية

تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط حسب البيانات في الجداول السابق:

١- Model Summary:

($R = 0.972$) يشير إلى علاقة إيجابية قوية جدًا بين دعم الإدارة وإدارة التكاليف.

($R^2 = 0.946$) يعني أن 94.6 % من التباين في إدارة التكاليف يمكن تفسيره بدعم الإدارة.

٢- ANOVA

قيمة $F = 572.930$ مع دلالة إحصائية قوية ($\text{Sig.} = 0.000$) ، مما يشير إلى أن النموذج دال إحصائيًا بشكل كبير، وهذا يؤكد على أن العلاقة بين المتغيرات المدروسة ليست نتيجة للصدفة

٣- Coefficients

معامل دعم الإدارة بلغ 0.894 ، مما يعني أن تحسين دعم الإدارة يرتبط بزيادة ملموسة في إدارة التكاليف.

الثابت بلغ 0.445 ، مما يشير إلى القيمة التقديرية لإدارة التكاليف عند عدم وجود تأثير من دعم الإدارة.

الخلاصة:

النتائج تؤكد وجود تأثير إيجابي قوي ودال إحصائيًا لدعم الإدارة على تحسين إدارة التكاليف. يشير هذا إلى أن تحسين تطبيق دعم الإدارة يسهم بشكل كبير في تعزيز إدارة التكاليف وتحقيق نتائج أفضل.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتحديات في تنفيذ استراتيجيات إدارة التكاليف التي تواجه شركات بيع الملابس في السعودية. التحديات تتمثل في الالتزام القيادي والاتصال واكتساب المعرفة والتطبيق العملي.

ولاختبار هذا الفرض، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط

(Simple Linear Regression Analysis) بين التحديات كمتغيرات مستقلة و إدارة التكاليف

كمتغير تابع

هذا التحليل يساعد في تحديد مدى تأثير بين التحديات وإدارة التكاليف، مع توضيح العلاقة الإحصائية بين هذه المتغيرات ودعم الفرض الرئيسي للدراسة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.985	.983	.09473

a. Predictors: (Constant), V2D3, V1D3, V1D2, V2D2

الجدول ٢٢ : Model Summary للفرضية الفرعية الثالثة

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.722	4	4.430	493.747	<.001 ^b
	Residual	.269	30	.009		
	Total	17.991	34			

a. Dependent Variable: V3

b. Predictors: (Constant), V2D3, V1D3, V1D2, V2D2

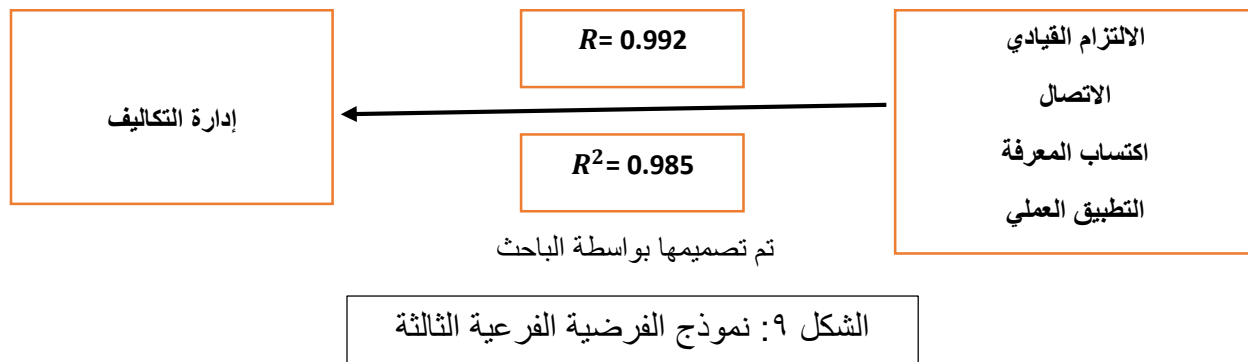
الجدول ٢٣ : ANOVA للفرضية الفرعية الثالثة

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.164	.082		1.997	.055
	V1D2	.462	.059	.503	7.772	<.001
	V1D3	.323	.082	.350	3.958	<.001
	V2D2	.193	.077	.204	2.514	.018
	V2D3	-.033-	.046	-.040-	-.701-	.489

a. Dependent Variable: V3

الجدول ٢٤ : Coefficients للفرضية الفرعية الثالثة



تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط حسب البيانات في الجداول السابق:

١- Model Summary:

($R = 0.992$) يشير إلى علاقة إيجابية قوية جدًا بين التحديات وإدارة التكاليف.

($R^2 = 0.985$) يعني أن 98.5 % من التباين في إدارة التكاليف يمكن تفسيره ب التحديات.

٢- ANOVA

قيمة $F = 493.747$ مع دلالة إحصائية قوية ($\text{Sig.} = 0.000$) ، مما يشير إلى أن النموذج دال إحصائيًا بشكل كبير، وهذا يؤكد على أن العلاقة بين المتغيرات المدروسة ليست نتيجة للصدفة

٣- Coefficients

معامل الالتزام القيادي بلغ 0.462 ، مما يعني أن تحسين الالتزام القيادي يرتبط بزيادة ملموسة في إدارة التكاليف.

معامل الاتصال بلغ 0.323 ، مما يعني أن تحسين الاتصال يرتبط بزيادة ملموسة في إدارة التكاليف.

معامل اكتساب المعرفة بلغ 0.193 ، مما يعني أن تحسين اكتساب المعرفة يرتبط بزيادة ملموسة في إدارة التكاليف.

معامل التطبيق العملي بلغ 0.330 ، مما يعني أن تحسين التطبيق العملي يرتبط بزيادة ملموسة في إدارة التكاليف.

الثابت بلغ 0.164 ، مما يشير إلى القيمة التقديرية لإدارة التكاليف عند عدم وجود تأثير من دعم الإدارة وتدريب الموظفين.

الخلاصة:

النتائج تؤكد وجود تأثير إيجابي قوي ودال إحصائيًا لكل من الالتزام القيادي والاتصال واكتساب المعرفة والتطبيق العملي على تحسين إدارة التكاليف. يشير هذا إلى أن تحسين الالتزام القيادي والاتصال واكتساب المعرفة والتطبيق العملي يسهم بشكل كبير في تعزيز إدارة التكاليف وتحقيق نتائج أفضل.

٤,٦ . الخاتمة

تشير النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة بشكل واضح إلى وجود تأثير إيجابي وملحوظ لدعم الإدارة وتدريب الموظفين على تحسين إدارة التكاليف. من خلال تحليل البيانات باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط، تم تحديد أن وضوح معايير دعم الإدارة وفعالية تقنيات التدريب تساهمان بشكل كبير في رفع كفاءة الأداء في إدارة التكاليف.

تظهر النتائج أن التواصل الفعال من قبل الإدارة بشأن الأهداف والمعايير يعزز من فهم الموظفين لدورهم في إدارة التكاليف، مما يؤدي إلى تطبيق أفضل لاستراتيجيات التحكم في النفقات. بالإضافة إلى ذلك، يبرز التدريب المستمر كعوامل رئيسية تتيح للموظفين اكتساب المهارات اللازمة لمواجهة التحديات المتعلقة بإدارة التكاليف وتحقيق الأهداف التنظيمية.

تعزز هذه النتائج الفرضيات الرئيسية التي اعتمدت عليها الدراسة، مما يشير إلى أن تحسين مستوى دعم الإدارة وتقديم التدريب الكافي يمكن أن يكون لهما تأثيرات ملحوظة في رفع فعالية وكفاءة إدارة التكاليف. وبالتالي، ينبغي على المنظمات الاستثمار في هذه الجوانب لتعزيز الأداء العام وتحقيق نتائج إيجابية مستدامة في مجال إدارة التكاليف.

بناءً على ما سبق، يمكن الاستنتاج أن تحسين وضوح معايير دعم الإدارة وتطوير برامج تدريب شاملة، يجب أن يكونا من أولويات أي استراتيجية تهدف إلى تحسين إدارة التكاليف وزيادة كفاءة الأداء في المؤسسات.

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. المقدمة

يتناول هذا الفصل المساهمة النظرية والدلالات العملية للدراسة الحالية، حيث يتم تحليل النتائج التي تم التوصل إليها في الأجزاء السابقة وبيان كيفية ارتباطها بالأدبيات السابقة. سيتم أيضاً مناقشة تأثير هذه النتائج على الممارسات الإدارية في مجال إدارة التكاليف، مما يعزز الفهم العام حول أهمية دعم الإدارة وتدريب الموظفين.

علاوة على ذلك، سيتناول الفصل تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تستفيد منها المؤسسات لتعزيز الأداء في إدارة التكاليف، فضلاً عن حدود الدراسة ورؤية للبحث المستقبلي في هذا المجال. بنهاية الفصل، سيتم تقديم خاتمة تلخص النقاط الرئيسية وتبرز أهمية النتائج المستخلصة.

تأتي هذه المناقشة في سياق أهمية إدارة التكاليف في تحقيق الكفاءة التنظيمية، مما يسهم في توفير الموارد المالية والهامة للمؤسسات، ويعزز من قدرتها التنافسية في السوق.

٥,٢. المساهمة النظرية:

- يتمثل الإنجاز الرئيس لهذه الدراسة في اختيار وتحديد المتغيرات بشكل منهجي، حيث لم يتم تناول العلاقة بين هذه المتغيرات في نموذج بحثي موحد من قبل، أو كانت الدراسات السابقة التي تربط بينها محدودة وغير شاملة. هذا التركيز على العلاقة بين دعم الإدارة، تدريب الموظفين، وإدارة التكاليف يعزز من الفهم النظري لهذه العناصر ويتجاوز النتائج السابقة.
- من خلال الدراسة الحالية، قام الباحث بتطوير إطار نظري شامل يسهم في إثراء المعرفة المتعلقة بالمتغيرات المدروسة. فقد تمكن الباحث من تحديد أبعاد كل من المتغيرات بشكل دقيق، مما يساهم في تقديم رؤى أعمق حول كيفية تأثير هذه العوامل على إدارة التكاليف.

- بالإضافة إلى ذلك، تم اختيار المنهجية المناسبة التي تتماشى مع أهداف الدراسة، حيث كانت الاستبانات الأداة المثلى لجمع البيانات من عينة الدراسة. وذلك بسبب قدرتها على توفير معلومات دقيقة وشاملة حول تصورات الموظفين ودور الإدارة في تعزيز كفاءة إدارة التكاليف.

- كما تساهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة في إنشاء قاعدة معرفية قوية يمكن للباحثين والمهتمين في هذا المجال الاستناد إليها، مما يعزز من فهم العلاقات الديناميكية بين المتغيرات ويحفز المزيد من البحث في التطبيقات العملية لهذه النتائج.

-

٥,٣. المساهمة العملية:

- تتمثل أهمية هذا البحث في تطبيق نتائجه العملية على شركة 7A، حيث يمكن للشركة الاستفادة من النتائج المستخلصة لتطوير استراتيجيات فعالة في إدارة التكاليف وتعزيز كفاءة الأداء. على سبيل المثال، يمكن للشركة تنفيذ برامج تدريب متخصصة للموظفين تهدف إلى تحسين مهاراتهم في إدارة التكاليف، مما يؤدي إلى تحقيق أداء أعلى وتقليل الفاقد المالي.

- بالإضافة إلى ذلك، توصي الدراسة شركة 7A بالاستثمار في أنظمة إدارة متقدمة، مثل أنظمة تخطيط موارد المؤسسات (ERP)، التي توفر بيانات دقيقة وتحليلات فورية تساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة.

- كما يمكن للشركة تعزيز التعاون بين الفرق المختلفة لتبادل المعرفة والخبرات، مما يساهم في رفع مستوى الابتكار وتحسين جودة المنتجات.

- تعد إقامة شراكات استراتيجية مع المؤسسات التعليمية والبحثية أيضاً خياراً مهماً، حيث يمكن للشركة الاستفادة من أحدث الأبحاث والدراسات لتطوير حلول جديدة ومبتكرة تواكب الاتجاهات السوقية المتغيرة.

- باختصار، تتيح هذه المساهمات العملية لشركة 7A فرصة أكبر لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز قدرتها التنافسية في السوق من خلال تحسين إدارة التكاليف وتركيز الجهود على تطوير كفاءات الموظفين.

٥,٤. توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة، يوصى بما يلي:

- ضرورة تعزيز الوعي حول مفهوم إدارة التكاليف بين جميع مستويات المؤسسة، وذلك من خلال تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية تساهم في فهم الموظفين لأهمية هذا المفهوم ودوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- ضرورة تشجيع المديرين على استخدام تقنيات تحليل البيانات الحديثة في اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة التكاليف، مما يساعد على زيادة الدقة في التوقعات وتحسين فعالية الأداء.
- ضرورة توفير برامج تدريب مستمرة للموظفين تركز على تطوير المهارات المتعلقة بإدارة التكاليف، لتعزيز قدرتهم على التكيف مع متطلبات السوق والابتكار في العمليات.
- يقترح الباحث أن تقوم المؤسسة بإجراء تقييم دوري لفعالية استراتيجيات إدارة التكاليف المعتمدة، مما يتيح لها ضبط المسارات المتبعة وتحسين النتائج المستخلصة بشكل مستمر.

- ضرورة إنشاء قنوات تواصل فعالة بين الإدارة والموظفين، لتعزيز تبادل الأفكار والملاحظات حول إدارة التكاليف والتأكيد على دور كل فرد في تحقيق الأهداف المشتركة.

من خلال تنفيذ هذه التوصيات، يمكن أن تسهم المؤسسات في تحسين كفاءة إدارة التكاليف وتعزيز الأداء العام.

٥,٥. حدود الدراسة:

٥,٥,١ **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على تحليل تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف، مع التركيز على الأبعاد المختلفة لكل من المتغيرين ومحدداتهما. كما تتناول الدراسة models واستراتيجيات معينة تعتمد عليها الشركات في تحسين إدارة التكاليف.

٥,٥,٢ **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على عينة من الموظفين في المؤسسات المعنية، وتشمل فئة معينة من الموظفين الذين يعملون في إدارات ذات صلة بإدارة التكاليف، مما يعزز من دقة النتائج المرتبطة بمجال الدراسة.

٥,٥,٣ **الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على النطاق الجغرافي لشركة 7A في المملكة العربية السعودية، مما قد يؤثر على تعميم النتائج على مؤسسات أخرى في سياقات جغرافية مختلفة.

٥,٥,٤ **الحدود الزمنية:** سيتم إجراء الدراسة خلال الفترة الزمنية من يناير ٢٠٢٤ إلى ديسمبر ٢٠٢٤، مما يتضمن جمع البيانات وتحليلها في هذه الشريحة الزمنية المحددة.

هذه الحدود ستساهم في تحديد نطاق البحث وضمان دقة النتائج المستخلصة في سياق معين

٥,٦. الدراسات المستقبلية:

استنادًا إلى النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، والتي أظهرت العلاقة الوثيقة بين دعم الإدارة وتدريب الموظفين كمتغيرين مؤثرين في إدارة التكاليف، يوصي الباحثون بأهمية استكشاف المزيد من الدراسات المستقبلية لمعالجة عدة جوانب.

يمكن أن تشمل هذه الدراسات:

- توحيد النتائج في بيانات عمل متنوعة، مما يعزز الفهم حول كيفية تأثير العوامل المذكورة في سياقات مختلفة، مثل الشركات الصغيرة والمتوسطة، أو القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص.
- تركيز الأبحاث المستقبلية على دراسة علاقة الفرضيات الفرعية التي تم تناولها في هذه الدراسة بشكل معمق، مثل تأثير التقنيات الحديثة على إدارة التكاليف وتأثير ذلك على أداء المؤسسة.
- استكشاف العلاقة بين العوامل الثقافية وإدارة التكاليف، لفهم كيف يمكن أن تؤثر الثقافة التنظيمية على فعالية استراتيجيات دعم الإدارة وتدريب الموظفين.
- تقييم أثر التحسينات التكنولوجية، مثل استخدام الذكاء الاصطناعي والتحليلات الكبيرة، على قرارات إدارة التكاليف، وكيف يمكن أن تعود بالفائدة على المنظمات.

بذلك، تتيح هذه التوصيات للباحثين المستقبليين الفرصة لاستكمال الأبحاث في هذا المجال وتوسيع قاعدة المعرفة، مما يعزز الممارسات الإدارية ويدعم فعالية المنظمات في إدارة تكاليفها.

٥,٧. الخاتمة:

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف في مجال بيع الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية. تمثل الدراسة أهمية كبيرة في فهم كيفية تأثير العوامل الإدارية على فعالية العمليات داخل المؤسسات، خاصة في ظل التنافس المتزايد والسعي لتحسين الكفاءة وتقليل التكاليف .

من خلال استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط، أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ملحوظة بين كل من دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف. حيث تبين أن وضوح معايير الدعم الإداري يعزز من قدرة الموظفين على أداء واجباتهم بشكل أفضل، وبالتالي يسهم في تقليل التكاليف بشكل فعال. كما أبرزت النتائج أهمية برامج التدريب المتخصصة التي تساعد الموظفين في اكتساب المهارات والمعرفة الضرورية لإدارة التكاليف، مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء المؤسسة.

علاوة على ذلك، أظهر البحث أن العناصر المرتبطة بتدريب الموظفين، مثل المهارات وكفاءة الأداء، تلعب دوراً حاسماً في تعزيز دور دعم الإدارة في تحقيق إدارة فعالة للتكاليف. يعتبر هذا الأمر ضرورياً لمؤسسات الملابس بالتجزئة، حيث يتطلب السوق تكيّفاً سريعاً واستجابة فعّالة لمتغيرات بيئة الأعمال.

بناءً على هذه النتائج، يُوصى بأن تستثمر الشركات بشكل أكبر في تعزيز برامج دعم الإدارة وتوفير التدريب اللازم لموظفيها. يمكن للمؤسسات من خلال هذه الاستثمارات أن تزيد من مستوى الكفاءة وتقليل المصاريف الزائدة، وهو ما يسهم في تحسين الأداء المالي والتنافسي في السوق.

كما يُقترح إجراء دراسات مستقبلية لتقييم تأثير استخدام تقنيات حديثة في إدارة التكاليف، مثل استخدام نظم المعلومات وأنظمة التحليل المتقدم، وكيف يمكن أن تساهم هذه التقنيات في تحسين الاستجابة لسوق التجزئة المتغير. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي دراسة آثار الثقافة المؤسسية وأثرها على فعالية برامج التدريب ومدى تجاوب الموظفين مع استراتيجيات الإدارة المختلفة.

في الختام، يُظهر البحث أهمية دعم الإدارة وتدريب الموظفين كعوامل أساسية تؤثر في إدارة التكاليف، مما يسهم في تعزيز كفاءة الأداء العام للمؤسسات، ويعزز من قدرتها على التنافس في سوق الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية.

قائمة المراجع

- [1] Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK®), 5th edition, Project Management Institute, USA
- [2] Information Technology Project Management, by Kathy Schwalbe PhD, PMP
- [3] Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling and Controlling, by HAROLD KERZNER, PH.D.
- [4] <https://sevenastore.com/>
- [5] Kaplan, R. S., & Atkinson, A. A. (2015). Advanced management accounting. PHI Learning.
- [6] Horngren, C. T., Datar, S. M., & Rajan, M. V. (2018). Cost Accounting: A Managerial Emphasis. Pearson.
- [7] Drury, C. M. (2018). Management and cost accounting. Cengage Learning.
- [8] Garrison, R. H., Noreen, E. W., Brewer, P. C., & McGowan, A. (2018). Managerial accounting. McGraw-Hill Education.
- [9] Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2018). Cost management: Accounting and control. Cengage Learning.

- [10] Bhimani, A., Horngren, C. T., Datar, S. M., & Rajan, M. V. (2019). Management and cost accounting. Pearson.
- [11] Emblemsvåg, J. (2019). Project cost estimation: Methods and challenges. Wiley.
- [12] Straten, G. T., Cokins, G., & Tangen, S. (2016). Activity-based management for financial institutions: Driving bottom-line results. Wiley.
- [13] Leszczyc, P. T. L. W. (2014). Activity-based costing for marketing and manufacturing. Springer Science & Business Media.
- [14] Kureshov, V. A., Grigoriev, L. M., Vetrova, E. P., & Vetrova, O. P. (2018). Optimization of production costs based on value-based management tools. International Journal of Industrial Engineering & Management, 8(1), 38-46.
- [15] Ittner, C. D., & Larcker, D. F. (2017). Innovations in performance measurement: Trends and research implications. Journal of Management Accounting Research, 29(1), 43-79.
- [16] Moeller, R. R. (2016). COSO enterprise risk management: Establishing effective governance, risk, and compliance (GRC) processes. John Wiley & Sons.

- [17] Foster, G., & Swenson, D. W. (2016). Measuring the success of activity management: Best practices and approaches. *Journal of Cost Management*, 30(5), 5-12.
- [18] Sugden, K., & Sale, M. (2015). Environmental management accounting for cleaner production. *Journal of Cleaner Production*, 102, 276-284.
- [19] Maditinos, D., & Eleftheriou, G. (2014). Judgement and formal rationality in strategic decision making. *International Journal of Business and Systems Research*, 2(1-2), 163-176.
- [20] Argyris, C. (2017). Organizational learning and management information systems and management information systems. *Accounting, Organizations and Society*, 8(3), 198-210.
- [21] Ross, S. A., Westerfield, R. W., & Jordan, B. D. (2015). *Essentials of corporate finance*. McGraw-Hill Education.
- [22] Lucey, T. (2019). *Costing*. Palgrave Macmillan.
- [23] Simons, R. (2017). *Performance measurement and control systems for implementing strategy*. Prentice Hall.
- [24] Shank, J. K., & Fisher, J. (2016). *Introduction to managerial accounting*. Pearson.

استبيان

تحياتنا للجميع،

نقدم لكم استبيان معد لغرض البحث العلمي حول موضوع "تأثير دعم الإدارة وتدريب الموظفين على إدارة التكاليف في مجال بيع الملابس بالتجزئة في المملكة العربية السعودية". الهدف من الاستبيان هو معرفة آرائكم حول المحاور التي يتضمنها الاستبيان، والتي نوضح مدلولاتها فيما يلي:

دعم الإدارة: يشير دعم الإدارة إلى مستوى المساعدة والموارد والإرشاد والتشجيع المقدم من قبل مديرين داخل المؤسسة لتسهيل تنفيذ استراتيجيات إدارة التكاليف. يتضمن ذلك المشاركة النشطة للإدارة العليا في دعم وتعزيز مبادرات إدارة التكاليف في جميع أنحاء المؤسسة.

تدريب الموظفين: يشير تدريب الموظفين إلى عملية تزويد الموظفين بالمعرفة الخاصة والمهارات والكفاءات المتعلقة بممارسات إدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس. يتضمن ذلك تجارب تعليمية منظمة مصممة لتعزيز قدرات الموظفين على تحديد فرص توفير التكاليف، فهم تقنيات مراقبة التكاليف، وتطبيقها بكفاءة في أدوارهم.

إدارة التكاليف: إدارة التكاليف تشير إلى العملية الاستراتيجية للتخطيط والتحكم وتحسين التكاليف داخل المؤسسة، وبالتحديد في سياق قطاع بيع الملابس في المملكة العربية السعودية. تتضمن هذه العملية تحديد سائقي التكلفة، ووضع أهداف لتقليل التكاليف، وتنفيذ تدابير توفير التكاليف، ومراقبة الأداء المالي لضمان استخدام موارد بكفاءة وتعظيم الربحية.

من أجل ذلك نرجو من سيادتكم التفضل بالإجابة على الأسئلة التي تتضمنها استمارة الاستبيان ليتسنى لنا إتمام هذا البحث العلمي، مع الإشارة الى أن اجاباتكم ستحظى بالسرية التامة.

ولكم منا جزيل الشكر والتقدير

الأسئلة الشخصية للاستبيان	
السؤال الأول	العمر:
أ	٢٠-١٥
ب	٣٠-٢٠
ج	٤٠-٣٠
د	٦٠-٤٠
السؤال الثاني	الجنس:
أ	ذكر
ب	أنثى
السؤال الثالث	الجنسية:
أ	سعودي
ب	أجنبي

الجدول ٢٥ : الأسئلة الشخصية للاستبيان

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
دعم الإدارة	البعد الأول: تخصيص الموارد	٥	٢٢ و ٢٣ و ٢٤
	البعد الثاني: الالتزام القيادي	٥	
	البعد الثالث: الاتصال	٥	
	البعد الرابع: التدريب والتطوير	٥	

الجدول ٢٦ : أدوات استبيان المتغير دعم الإدارة

م	العبارة	موافق بدرجة				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
	المحور الأول: تخصيص الموارد					
١	كم يبدو رضاك عن الموارد المالية المخصصة لمبادرات إدارة التكاليف؟					
٢	ما مدى رضاك عن الموارد البشرية المخصصة لأنشطة إدارة التكاليف؟					
٣	ما مدى رضاك عن الموارد التكنولوجية المخصصة لمشاريع إدارة التكاليف؟					
٤	هل تعتقد أن تخصيص الموارد يدعم جهود إدارة التكاليف بشكل كافٍ؟					
٥	كم ترى فعالية الإدارة في تحديد أولويات تخصيص الموارد لإدارة التكاليف؟					
	المحور الثاني: الالتزام القيادي					
١	إلى أي مدى تعتقد أن القيادة العليا ملتزمة بأهداف إدارة التكاليف؟					

٢	مدى وضوح جهود الاتصال من القيادة بشأن أهداف إدارة التكاليف؟				
٣	في رأيك، مدى اشتراك القيادة في تنفيذ تدابير توفير التكاليف؟				
٤	كم هو جيد تصدي القيادة بالمثل في سلوكٍ واعٍ من حيث التكاليف؟				
٥	هل تشعر أن القيادة تقدم الإرشاد والدعم الكافي لمبادرات إدارة التكاليف؟				
	المحور الثالث: الاتصال				
١	كم ترتاح من تكرار الاتصال بشأن استراتيجيات إدارة التكاليف؟				
٢	كيف تقيم فعالية الأساليب المستخدمة من الإدارة لنقل توقعات إدارة التكاليف؟				
٣	هل تشعر بأنك مُطلع بشكل جيد على أهداف إدارة التكاليف في الشركة من خلال قنوات الاتصال؟				
٤	مدى انعكاس شفافية الاتصال بقرارات إدارة التكاليف والتغيرات؟				
٥	مدى انفتاحك على استقبال الردود والاقتراحات المتعلقة بالاتصال بإدارة التكاليف؟				
	المحور الرابع: التدريب والتطوير				
١	كم تبدو راضياً عن توفر برامج التدريب المتعلقة بإدارة التكاليف؟				
٢	هل تشعر بأنك مستعد بشكل كافٍ للتعامل مع مسؤوليات إدارة التكاليف بعد جلسات التدريب؟				
٣	كم تتلقى فرص تطوير المهارات في مجالات إدارة التكاليف؟				
٤	إلى أي مدى تعتقد أن جلسات التدريب قد ساهمت في تحسين فهمك لتقنيات الرقابة على التكاليف؟				
٥	ما مدى دعم الإدارة في تشجيع التعلم المستمر وتطوير المهارات في مجال إدارة التكاليف؟				

الجدول ٢٧ : استبيان المتغير دعم الادارة

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
تدريب الموظفين	البعد الأول: تعزيز المهارات	٥	١٤ و ١٥ و ١٦
	البعد الثاني: اكتساب المعرفة	٥	
	البعد الثالث: التطبيق العملي	٥	
	البعد الرابع: التغذية الراجعة والتقييم	٥	
	البعد الخامس: تطوير المهارات الناعمة	٥	
	البعد السادس: تكنولوجيا التعلم	٥	

الجدول ٢٨ : أدوات استبيان المتغير تدريب الموظفين

م	العبارة	موافق بدرجة			
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة جدا
	المحور الأول: تعزيز المهارات				
١	مدى رضاك عن تطوير المهارات التقنية للموظفين في قطاع بيع الملابس؟				
٢	هل تشعر بأن تدريبك قد ساهم في تحسين قدراتك على تحليل البيانات ذات الصلة بإدارة التكاليف؟				
٣	كم تكون راضياً عن قدراتك على حل المشكلات المتعلقة بإدارة التكاليف بعد التدريب؟				
٤	هل وجدت التدريب الذي حصلت عليه مفيداً في تعزيز فهمك لإدارة التكاليف في قطاع بيع الملابس؟				
٥	كيف تقيم قدرة الشركة على تعزيز مهارات موظفيها في إدارة التكاليف؟				
	المحور الثاني: اكتساب المعرفة				
١	كم تكون راضياً عن فهمك للمبادئ الأساسية لإدارة التكاليف بعد التدريب؟				
٢	هل يعتقد الموظفون أن تدريبهم قد ساهم في تعزيز مهاراتهم في تحليل التكاليف؟				
٣	هل تشعر أنك الآن قادر على اتخاذ قرارات مالية أفضل بعد الدورات التدريبية؟				
٤	هل يقدر الشركة جهود الموظفين في اكتساب وتطبيق المعرفة المكتسبة في إدارة التكاليف؟				
٥	هل ترون تحسناً في عمليات القرارات المالية بعد تدريبك على أساليب اتخاذ القرارات المالية بشأن التكاليف؟				
	المحور الثالث: التطبيق العملي				
١	كم ترى أن نتائج التدريب قد تم تطبيقها في سيناريوهات الحياة الواقعية لإدارة التكاليف؟				
٢	هل تواجه صعوبات في تطبيق الاستراتيجيات التي تعلمتها خلال التدريب على إدارة التكاليف؟				
٣	هل يشعر الموظفون بالمؤهلات اللازمة لتنفيذ الاستراتيجيات المتعلمة بكفاءة في أداء مهامهم؟				
٤	كم هو مهم بالنسبة لك أن توجه الشركة الموظفين لتنفيذ الاستراتيجيات التي تم تعلمها في تدريبات إدارة التكاليف؟				
٥	هل تشعر أن الشركة تعزز تطبيق الاستراتيجيات التي تعلمتها من خلال تقديم الدعم والموارد الضرورية؟				
	المحور الرابع: التغذية الراجعة والتقييم				
١	كم تكون راضياً عن آليات التغذية الراجعة والتقييم المستخدمة لتقييم فعالية برامج التدريب في إدارة التكاليف؟				
٢	هل تعتقد أن التقييم المستمر هو جزء مهم من تطوير مهارات إدارة التكاليف؟				
٣	هل تشعر أن أدوات التغذية الراجعة التي تتلقاها تساعد في تحديد مجالات التحسين لك وللآخرين؟				
٤	هل تشعر أن الشركة تسعى لتطوير مهارات الموظفين بناءً على نتائج التقييمات والتغذية الراجعة؟				
٥	هل ترى أن التقييمات الدورية تساهم في تحسين جودة برامج التدريب وفعاليتها؟				
	المحور الخامس: تطوير المهارات الناعمة				
١	ما مستوى رضاك عن تنمية مهارات الاتصال الفعالة خلال برامج التدريب على إدارة التكاليف؟				

٢	هل تشعر بأن تحسين مهارات العمل الجماعي قد كان نتيجة لتدريبك على إدارة التكاليف؟				
٣	هل ترون تطوراً في قدراتك على حل المشكلات بفعالية بعد الدورات التدريبية حول إدارة التكاليف؟				
٤	هل تلاحظ الشركة التحسن في مهارات الموظفين الناعمة بعد التدريب على إدارة التكاليف؟				
٥	كيف تقوم الشركة بتعزيز التطبيق العملي لمهارات الاتصال والعمل الجماعي المكتسبة من التدريب على إدارة التكاليف؟				
	المحور السادس: تكنولوجيا التعلم				
١	هل وجدت استخدام التكنولوجيا والوسائل الحديثة في التعليم مفيداً في تعزيز مهاراتك في إدارة التكاليف؟				
٢	هل تعتقد أن منصات التعلم عبر الإنترنت قد ساهمت في رفع مستوى فهمك لأساليب إدارة التكاليف؟				
٣	هل ترى أن تكنولوجيا التعلم تقدم فرصاً لتوسيع معرفتك ومهاراتك في مجال إدارة التكاليف؟				
٤	هل يوفر استخدام تقنيات التعلم الحديثة فرصاً للتدريب وتطوير موظفي قطاع بيع الملابس بكفاءة؟				
٥	هل ترى أن تبني تكنولوجيا التعلم يعزز فعالية البرامج التدريبية في تعزيز مهارات الموظفين في إدارة التكاليف؟				

الجدول ٢٩ : استبيان المتغير تدريب الموظفين

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
إدارة التكاليف	البعد الأول: تحديد التكاليف	٥	٩ و ١٠ و ١١ و ١٢
	البعد الثاني: تحليل التكاليف	٥	
	البعد الثالث: التكاليف والتنبؤ	٥	
	البعد الرابع: قياس الأداء	٥	

الجدول ٣٠ : أدوات استبيان المتغير إدارة التكاليف

م	العبارة	موافق بدرجة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
	المحور الأول: تحديد التكاليف					
١	كم تكون راضياً عن عملية تحديد وتصنيف الأنواع المختلفة من التكاليف في عمليات بيع الملابس؟					
٢	هل تجد تصنيف التكاليف المباشرة وغير المباشرة سهل الفهم والتطبيق؟					
٣	هل تستطيع تحديد التكاليف الثابتة والتكاليف المتغيرة بدقة وفقاً لأنواع المنتجات أو الخدمات المقدمة؟					
٤	هل ترون أهمية إدارة التكاليف في تصميم استراتيجيات التسعير واتخاذ القرارات المالية؟					

٥	كيف تقيم الشركة جهودها في تحديد التكاليف وضبطها بشكل صحيح في قطاع بيع الملابس؟				
	المحور الثاني: تحليل التكاليف				
١	ما مدى رضاك عن إجراء تحليل هياكل التكاليف في عمليات بيع الملابس؟				
٢	هل تجد تحليلات تكلفة-فائدة مفيدة في اتخاذ القرارات المالية ذات الصلة بالتكاليف؟				
٣	كيف يمكن تحسين عمليات تقييم نسب الأداء التكاليفي لتحديد الأولويات الصحيحة في توفير التكاليف؟				
٤	هل تعتبر الشركة ممارسات التحليل التكلفة-فائدة حاسمة لتحقيق أهدافها في إدارة التكاليف؟				
٥	كم يعتبر تقييم نسب الأداء التكاليفي جزءاً مهماً من عمليات اتخاذ القرارات المستنيرة بالنسبة للشركة؟				
	المحور الثالث: التكاليف والتنبؤ				
١	هل تكون راضياً عن عملية إعداد الميزانيات وتنبؤ النفقات المستقبلية في قطاع بيع الملابس؟				
٢	هل تجد تحديد الأهداف المالية ومواءمة تخصيصات الميزانية تدعم أهداف إدارة التكاليف الاستراتيجية بشكل كاف؟				
٣	كم تعتبر عملية توقع النفقات المستقبلية أداة هامة لضبط وتحسين تكاليف العمليات؟				
٤	هل هناك توافق جيد بين أهداف التنبؤ المالي وأهداف إدارة التكاليف في الشركة؟				
٥	هل ترى الشركة ضرورة مطابقة تخصيصات الميزانية لأهداف إدارة التكاليف لتحقيق التوازن المالي المطلوب؟				
	المحور الرابع: قياس الأداء				
١	كم تكون راضياً عن تقييم فعالية استراتيجيات إدارة التكاليف من خلال المؤشرات الرئيسية للأداء؟				
٢	هل تجد أدوات القياس المالية تساعد في تتبع تطور أداء العمليات المالية بشكل فعال؟				
٣	كيف ترى دور المقارنات والتحليلات في تحديد الأولويات ومجالات التحسين في إدارة التكاليف؟				
٤	هل تستفيد الشركة من مقاييس الأداء والممارسات المقارنة في تحسين عملياتها وتكاليفها؟				
٥	كيف يمكن لشركتكم استخدام تقييم الأداء لتحديد المجالات التي تحتاج للتعزيز في إدارة التكاليف؟				

الجدول ٣١ : استبيان المتغير إدارة التكاليف