

## استخدام أسلوب التكلفة والعائد في استشارات الموارد البشرية للشركات صغيرة الحجم بغرض تحسين بيئة العمل

ساجي شوقي الغيطاني<sup>(١)</sup> - عمرو حسين عبد البر<sup>(٢)</sup> - عادل رمضان الزيايدي<sup>(٢)</sup>  
(١) طالب دراسات عليا، كلية الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس ٢) كلية التجارة،  
جامعة عين شمس

### المستخلص

تهدف الدراسة الى التعرف على مدى اهتمام الشركات الصغيرة والمتوسطة بمتابعة قياس وحساب التكلفة والعائد البيئي لعملية الاستشارات والتدريب في ضوء الالتزام بتطبيق مبادئ التنمية المستدامة والعمل على زيادة إدراك العاملين بأهمية تحليل التكاليف البيئية وإعادة تدوير المواد غير الضارة بالبيئة والتخلص الآمن من المعدات والأدوات المستهلكة، والتعامل السليم مع البيئة المحيطة بالعمل بما يتماشى مع مبادئ التنمية المستدامة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام كل من المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة النظرية، والدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة على ( ٣٠ ) مفردة من الشركات الصغيرة الحجم ، حيث اعتمد الباحث عند جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة على أسلوب الملاحظة والاستبيان الموجهة لمفردات العينة لمعرفة مدى اهتمام هذه الشركات بتحليل التكلفة والعائد البيئي من عملية استشارات الموارد البشرية والتدريب، وما تبعهما من استخدام التحليل الاحصائي للتأكد من صحة فروض الدراسة.

وتوصلت الدراسة الى ما يلي:

### أولاً: النتائج:

- ان القائمين على تقديم الاستشارات والتدريب لديهم إدراك لمفهوم التكلفة والعائد، وهذا انطلاقاً لأهمية الدور الذي يلعبه مفهوم التكلفة والعائد في مرونة الأنظمة المحاسبية المطبقة في مراكز الاستشارات والتدريب والتي يجب ان تتميز بالمرونة في اجراءاتها والذي بدوره يسمح بكيفية إدارة عملية الاستشارات والتدريب بطرق جديدة من حيث تضمين البعد البيئي والعائد

البيئي ضمن أنظمتها والذين من شأنهم الحافظ على البيئة المحيطة وبيئة العمل في نفس الوقت.

#### ثانيا التوصيات:

- دمج البعد البيئي ببرامج الاستشارات والتدريب بجميع مستوياتها، وأن يتم الدمج في أقرب خطة استشارات وتدريب للوقوف على هذه التجربة وتلافي سلبياتها ومعوقات التنفيذ ودعم إيجابياتها وتحديد التكلفة والعائد من التجربة، على ان يتم الاستعانة بخبراء ذوي خبرة.

### المقدمة

تلعب الموارد البشرية دورا هاما ورئيسا في التنمية، كما يمثل الاستثمار فيها والاهتمام بكفاءة توظيفها أعلى عائد من عناصر الثروة الأخرى ليس ذلك فقط بل أنه المورد الفعال والمؤثر في عوائد بقية عناصر ثروة الشركة، وتأتي أهمية الموارد البشرية من كون الإنسان هو محور كل نشاط ومبعث حيوية وفعالية كل الموارد الأخرى وعليه يتوقف كل من الكفاءة والنمو والتقدم لكيان كل الشركات ومنها شركات الأعمال الصغيرة الحجم، ويمكن للموارد البشرية باستخدام الاستشارات والتدريب أن تلعب دور المحرك للاستدامة البيئية داخل الشركة من خلال العمل على مواءمة ممارساتها وسياساتها مع أهداف الاستدامة الصديقة للبيئة، بما يسهم في تحقيق أهداف الشركات أي كان حجمها.

يقصد باستشارات الموارد البشرية قيام الشركة بتعيين استشاري من خارج الشركة تتوافر لديه القدرة والمعرفة والخبرة لدراسة الوضع الحالي وإدخال نظام جديد أو تحديث النظام القائم لجعل الشركة موضع الاستشارة صديقة للبيئة نتيجة لتقليل الآثار السلبية للصناعة على بيئة العمل الداخلية والخارجية؛ وبذلك تعتبر استشارات الموارد البشرية من الأدوات الفعالة التي تساعد على تقليل الفجوة بين صانع القرار في الشركة ومتطلبات التطوير والإبداع وزيادة إنتاجيه الأفراد داخل الشركة، والتأكد من تحديد الحجم الأمثل من العمالة المؤهلة التي تحقق

البعد الاقتصادي وترشيد الإنفاق وتقليل الأثر السلبي للنشاط الاقتصادي على البيئة وتعزيز ممارسات الاستدامة الاقتصادية البيئية للحفاظ على بيئة أكثر ملاءمة من خلال زيادة مستوى ادراك العاملين وتعزيز التزامهم تجاه قضايا الاستدامة البيئية.

ويمكن لاستشارات الموارد البشرية أن تلعب دور المحرك الأساسي للاستدامة البيئية داخل الشركة من خلال مواءمة ممارسات وسياسات إدارة الموارد البشرية حتى تكون صديقة للبيئة، وأن تسهم في تحقيق أهداف الشركة وتقليل التكاليف البيئية.

إن مبادرات الاستشارات الإدارية تتطوي على اقتراحات عدة يمكن لإدارة الموارد البشرية تعميمها على نطاق الشركة ككل مما يؤدي إلى:

- (١) زيادة كفاءة العاملين مع تحفيزهم.
  - (٢) تحسين مستوى مشاركة العاملين والاحتفاظ بهم ضمن فرق العمل بالشركة.
  - (٣) خلق جو وظيفي صحي يؤدي إلى زيادة اهتمام العاملين وإدراكهم بالبيئة.
- ويمكن أيضا للاستشارات الإدارية والتدريب ان تقوم باعتماد وتطبيق استراتيجية هدفها تقليل كل من التكاليف والتلوث البيئي داخل الشركات عن طريق دمج الإدارة البيئية في إدارة الموارد البشرية بحيث يمكن للمختصين أن يقوموا بتشجيع العاملين على أن يكونوا أصدقاء للبيئة من خلال ممارستهم لأعمالهم بغرض الحد من التلوث البيئي بشكل كبير في بيئة العمل الداخلية والخارجية خاصة وأن هذه الممارسات لا تحتاج إلى الكثير من المال والجهد للتنفيذ. ونورد فيما يلي بعض المبادرات التي يمكن للاستشاري اتخاذها لتحسين بيئة العمل وبتكاليف قليلة منها على سبيل المثال:

١. توفير الطاقة من خلال بدء العمل بالمكتب في ساعات الصباح المبكرة لتوفير استخدام الطاقة.
٢. إجراء تدقيق داخلي للبيئة والطاقة المستخدمة.

٣. الاتجاه إلى الحد من استخدام المستلزمات الورقية بالتوجه إلى استخدام التطبيقات والبرمجيات وإدارة الموارد البشرية بالوسائط الإلكترونية.
  ٤. تدوير النفايات الداخلية كالملفات وبقايا الاستخدامات الورقية.
  ٥. الحد من السفر والمشاركة في الاجتماعات خارج الشركة باستخدام المؤتمرات عن بعد من خلال الانترنت لتقليل التلوث البيئي الناتج عن عوادم السيارات وتخفيض التكاليف والانجاز المتسارع للأعمال.
  ٦. ترشيد استهلاك المياه داخل الشركات في دورات المياه وإعادة تنقيه المياه إذا كان هناك جدوى لأنشاء محطات تنقيه خاصة وأن انشاء هذه المحطات يتطلب تكنولوجيا متقدمة
  ٧. استكشاف الفرص المتاحة لاستخدام مصادر الطاقة البديلة وتدريب العاملين على استخدام هذه المصادر بصورة تلي احتياجات العمل.
  ٨. تدريب العاملين على تبني هذه الاستراتيجيات واعتبارها اسلوب حياة.
- ويتمحور دور هذه الدراسة في قياس العائد من التكلفة التي سيتم انفاقها على استشارات الموارد البشرية ومنها التدريب والذي ترصد له موازنات لشراء المستلزمات وتدريب العاملين على استخدام هذا النظام بغرض تحسين بيئة العمل الداخلية.

## مشكلة الدراسة

في بداية ثمانينيات القرن الماضي بدأت الدول بالتفكير في معالجة المشاكل البيئية والحد من الممارسات الخاطئة تجاه البيئة ونتيجة لهذه الطفرة في الاهتمام بالمشاكل البيئية أن ابرمت الكثير من الاتفاقيات والمعاهدات والبرتوكولات منها معاهدة مونت كارلو للحد من الغازات الضارة بالأوزون بنيويورك (١٩٨٨)، لندن (١٩٩٠)، وريودي جانيرو ( ١٩٩٢ )، كيوتو ( ١٩٩٨ ) وصولاً إلى مؤتمر باريس ( ٢٠١٥ ) الذي عقد مؤخراً بشأن تغيير المناخ

وبمشاركة ١٩٥ دولة (٢٠١٥) AnuSingh . وتدعو هذه الاتفاقات والمعاهدات والبروتوكولات جميع الدول المتقدمة والنامية بالتعهد باتخاذ اجراءات بشأن التغير المناخي وتقليل حرارة الأرض بأقل من درجتين مئويتين فوق المستوى الذي كانت عليه قبل الثورة الصناعية. ومن المقرر أن يحل الاتفاق محل بروتكول كيوتو الذي سينتهي العمل به سنة ٢٠٢٠، وقد تم توقيع هذه الوثيقة في نيويورك بمقر الأمم المتحدة في ٢٢ أبريل ٢٠١٦ وسيدخل حيز التنفيذ بعد المصادقة عليه من قبل ٥٥ دولة تنتج ما لا يقل عن ٥٥ % من الغازات الدفيئة، وانعقاد مؤتمر جلاسكو للمناخ في نوفمبر ٢٠٢١، ومن المنتظر عقد مؤتمر المناخ القادم في شرم الشيخ بمصر في نوفمبر ٢٠٢٢، على أن تأخذ كل من الشركات الصغيرة ومراكز الاستشارات والتدريب مضمون هذه الاتفاقات في الحسبان عند الاضطلاع بأي استشارات او برامج تدريبية

تفتقر الكثير من الشركات التي تسعى إلى إيجاد مكانة لها نحو قمة التعاملات المعاصرة الى نظام للموارد البشرية يمكن أن يتواءم مع مقتضيات العصر الحديث من حيث تحسين بيئة العمل الداخلية والخارجية وفي نفس الوقت تقليل التكاليف.

كل هذا لا يتحقق إلا بالاستعانة بمستشارين خارجيين يكون لهم رؤية متخصصة وغير متحيزة، ولكن من الملاحظ تردد الكثير من الشركات خاصة المتوسطة منها والصغيرة في الاستعانة بمستشارين خارجيين بسبب عدم قدرتها على قياس تأثير النظام الجديد على بيئة العمل الداخلية، وقياس العائد من الاستثمار من استجلاب هؤلاء المستشارين لعمل نظام متطور للموارد البشرية يتضمن دمج بعض اختصاصات الادارة البيئية الى إدارة الموارد البشرية والحد من مقاومه العاملين للتغيير.

وتتلخص المشكلة في السؤال الرئيسي الآتي:  
"هل يمكن استخدام أسلوب التكلفة والعائد في الاستشارات والتدريب للشركات صغيرة الحجم بغرض تحسين بيئة العمل في ضوء الموارد المتاحة؟"  
وهناك عدة أسئلة فرعية تستمد من السؤال الرئيسي:  
السؤال الأول: ما المقصود بالشركات صغيرة الحجم؟ وما مدى استفادة هذه الشركات من هذه الاستشارات بصفة عامة والتدريب بصفة خاصة؟  
السؤال الثاني: ما هي أنواع استشارات الموارد البشرية والتدريب في الشؤون البيئية؟ وما هي جوانبها؟  
السؤال الثالث: ما هي المعايير التي من خلالها سيتم قياس العائد من الاستثمار؟  
السؤال الرابع: ما هي خطوات العمل الاستشاري والتدريب في الموارد البشرية التي تختص بالبيئة؟

### أهمية الدراسة

ترجع أهمية الدراسة الي ان هناك اهتمام دولي بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر، ولذلك كان من الضروري الاهتمام بذات الموضوع علي المستوى المحلي في جمهورية مصر العربية ، لأن هذه المشروعات تعتبر أحد أعمدة التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي، ونتيجة تأثر جميع الكيانات الاقتصادية بالبيئة سواء الداخلية والخارجية ،فقد كان محور هذه الدراسة هو الاتجاه لدراسة استخدام أسلوب التكلفة والعائد في استشارات الموارد البشرية للشركات الصغيرة الحجم بغرض تحسين بيئة العمل حتي يسهل تقديم العون من الدولة في تمويل هذه المشروعات من خلال برامج الشمول المالي، ومن ثم ينبغي الاهتمام بموضوع التكلفة عند تقديم الاستشارات والتدريب ثم قياس العائد من هذه التكاليف.

## أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في "إجراء دراسة تحليلية لاستخدام أسلوب التكلفة والعائد في مجال استشارات الموارد البشرية والتدريب في الشركات صغيرة الحجم بغرض تحسين بيئة العمل بها"، ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:

**الهدف الأول:** التعريف بالشركات صغيرة الحجم خاصة تلك التي في حاجة الي استشارات الموارد البشرية متضمنة التدريب والأمور المتعلقة بالبيئة وجوانبها وخطواتها.

**الهدف الثاني:** التوصل من خلال الدراسة الى إمكانية قياس التكلفة والعائد من الاستثمار في استشارات الموارد البشرية والتدريب.

**الهدف الثالث:** التعرف على مدى إمكانية استفادة تلك الشركات صغيرة الحجم من هذه الاستشارات في الموارد البشرية متضمنة التدريب.

**الهدف الرابع:** التعرف على المعايير التي من خلالها سيتم قياس التكلفة والعائد من الاستثمار في الموارد البشرية.

## متغيرات وفروض الدراسة

١- المتغيرات المستخدمة في الدراسة: يتضمن الجدول التالي المتغيرات المستخدمة في الدراسة  
جدول رقم (١): المتغيرات المستخدمة في الدراسة

المتغيرات	تعريف المتغير	قياس المتغير
التكلفة	كل ما يتم أنفاقه في سبيل إدارة المشروعات الصغيرة من خلال الموارد البشرية	عن طريق الموازنات التي يتم رصدها وتكون مخصصة للاستشارات والتدريب
العائد	قد يكون العائد مادي ويتمثل في تحقيق ربحية اعلي بعد تقديم الاستشارات أو عائد معنوي متمثل في زيادة كفاءة ووعي العاملين في المشروعات الصغيرة	عن طريق الاستبيانات التي يتم توزيعها على عينة الدراسة
تحسين بيئة العمل	يمثل التغيرات التي تحدث في بيئة المشروعات الصغيرة	عن طريق الاستبيانات التي يتم توزيعها على عينة الدراسة

- ٢- **فروض الدراسة:** يسعى الباحث من خلال هذا البحث الى اختبار صحة أو عدم صحة الفروض التالية:
- الفرض الأول:** يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين التكلفة واستشارات الموارد البشرية لتحسين بيئة العمل.
- الفرض الثاني:** يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين العائد واستشارات الموارد البشرية والتدريب لتحسين بيئة العمل.
- الفرض الثالث:** يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين التكلفة والعائد وتحسين بيئة العمل.

### الدراسات السابقة

- ١- دراسة ( ٢٠١٨ ولى الدين عبد المنعم سيد ) بعنوان " تحليل التكلفة والعائد البيئي في ضوء اشتراطات السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية".
- استهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى الاهتمام بتحليل التكلفة والعائد البيئي في ضوء الالتزام بتطبيق اشتراطات السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية لعدد خمس شركات صناعية بالمنطقة الصناعية بمدينة السادس من أكتوبر بمحافظة الجيزة. وتوصلت الدراسة الي أن هناك وعي لدى الإدارة العليا والمحاسبين داخل المنشآت الخمس محل الدراسة بأن نظا تحليل التكاليف البيئية يهدف إلى تخفيض التكاليف الإنتاجية وزيادة رضا العمال وكسب ثقتهم وتحسين القدرة الإنتاجية والتنافسية.
- تطبق كافة المنشآت الخمس محل الدراسة معايير السلامة والصحة المهنية، ونظام الإدارة البيئية ونظام إدارة الجودة عدا المنشأتان فال تطبقان معايير إدارة الجودة العالمية مكتفتان بضمها لإدارة البيئية.



٢- دراسة (٢٠٢٠ أحمد السيد كردي ) بعنوان " نظام المحاسبة عن الموارد البشرية استهدفت هذه الدراسة إلى توضيح أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية كنظام للمعلومات في الوحدات الاقتصادية يمكنه أن يساهم في تنظيم البيانات الخاصة بتلك الموارد ويشغلها لكي يتم إنتاجها في صورة معلومات يمكن أن تعيد في اتخاذ قرارات أكثر فاعلية . وتوصلت الدراسة الى ١- إن نظام المعلومات المحاسبة عن الموارد البشرية يعتبر أحد النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية، ٢- يهتم نظام معلومات المحاسبة بكافة البيانات الخاصة بالموارد البشرية من خلال تجميعها من مصادرها المختلفة ومن ثم تشغيلها وفق أسس وقواعد محاسبية معينة، ٣- إن تصميم نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية سوف يساهم في قياس قيمة الموارد البشرية

٣- دراسة (٢٠٢١ سعيداني محمد الدعيد ) بعنوان " متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البيئة (من وجهة نظر المهنيين)" استهدفت هذه الدراسة الى التعرف على متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البيئة، وتحديد اهم المعوقات والصعوبات التي تواجه تطبيقها، وتوصلت الي ان عدم توافر معيار محاسبي يحظى بالقبول من قبل الهيئات المختصة تشكل صعوبة قياس وتقدير للعوائد الاقتصادية من الموارد البشرية يعتبر تحديا كبيرا لعملية القياس المحاسبي وان صعوبة قياس وتقييم الأصول البشرية ترجع الى طبيعة الموارد البشرية والى النظرة المحاسبية التقليدية.

٤-دراسة (Jonathan Severin , and Others 2022) بعنوان " Cost-Benefit Evaluation of an Organizational-Level Intervention Program for Decreasing Sickness Absence among Public Sector Employees in Sweden"

استهدفت هذه الدراسة الى تقييم الوضع الاقتصادي والاستفادة من برنامج يتم انعقاده في مكان العمل على المستوى التنظيمي لتقليل الغياب المرضي، وتوصلت الدراسة الي أدى هذا

البرنامج إلى انخفاض خسارة الإنتاجية، حيث كانت الفائدة الصافية أكبر بالنسبة للشركات، تأثير التدخل على وكان الغياب المرضي أهم عامل لتحقيق فائدة صافية، ولكن من المهم أن يتم تنفيذ التدخلات التي تتناسب مع تحديات مكان العمل من أجل تحليل الاقتصاد واتوصل الي العوائد من التدخلات في مكان العمل على المستوى التنظيمي، والدعم الخارجي أو غيره من أشكال الدعم و يمكن استخدامها لمساعدة المديرين على اختيار التدخلات الفعالة.

#### ٥- دراسة 2020 John Henry بعنوان **Cost/Benefit Analysis of Training Programs**

استهدفت هذه الدراسة الى طرق تحديد العائد على الاستثمار لبرنامج تدريبي، وتصلت الي ان أنفاق المال لتقييم وتحديد التكاليف والفعالية. قد ينتج عنه بيانات جيدة بشكل معقول، ولكنها قد تكلف أيضا أكثر من التدريب نفسه، وان استخدام تقديرات التكاليف والعائدات قد يكون لهما من خلال ميزة التحليل المتطور قد يكون أو لا يكون ممارسة صالحة.

#### ٦- دراسة 2022 Philipos Petros Gile بعنوان " **Human resource management in Ethiopian public hospitals**

استهدفت هذه الدراسة الى إصلاحات في السياسات والمستشفيات حتى يمكن معالجة التحديات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية التي تواجهها المستشفيات العامة في إثيوبيا، وتصلت الدراسة الي أن المستشفيات تتنافس على جانب العرض على الرغم من الموارد الشحيحة، بما في ذلك المهنيين المهرة. ولم يكن هناك سوى القليل من التقارير عن المنافسة في جانب الطلب على الخدمات الصحية المقدمة، وجودة الخدمات، والابتكار في الخدمات، وكانت اللوائح الحكومية هي الآلية المؤسسية الرئيسية المعمول بها.

## محدود الدراسة

١- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة الحالية على استخدام أسلوب تحليل التكلفة والعائد في تقييم الأثر البيئي والاقتصادي للعملية الاستشارية والتدريبية وأدواتها بالشركات الصغيرة والمتوسطة من خلال الدراسة ميدانية.

٢- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على مراكز الاستشارات والتدريب والمواد العلمية والمناهج المطبقة، حيث تم تطبيق البحث الحالي على مجموعة من العاملين بالشركات الصغيرة والمتوسطة.

وقد توصل الباحث من خلال الدراسة إلى النتائج الآتية:

- ان القائمين على عملية الاستشارات والتدريب لديهم إدراك لمفهوم التكلفة والعائد، وهذا انطلاقاً لأهمية الدور الذي يلعبه مفهوم التكلفة والعائد في مرونة الأنظمة المحاسبية المطبقة في مراكز الاستشارات والتدريب والتي يجب أن تتميز بالمرونة في إجراءاتها حتى تتضمن مفهوم التكلفة والعائد ضمن مفاهيمها والذي بدوره يسمح بكيفية إدارة عملية الاستشارات والتدريب بطرق جديدة من حيث تضمين البعد البيئي والعائد البيئي ضمن أنظمتها واللذين من شأنهما الحفاظ على البيئة المحيطة من حيث التخلص الامن من مخلفات عملية الاستشارات والتدريب و الاهتمام بالعنصر البشري كمورد اساسي في الشركات الصغيرة والمتوسطة وقياس العائد البيئي و الاقتصادي وتقييم اثر العملية الاستشارية والتدريبية من إيجابيات بغرض تحسينها، وسلبيات لتفاديها، او العمل على ادخال تكنولوجية جديدة في الاستشارات والتدريب، او الاستغناء عما هو غير مفيد.

- تفقر الشركات الصغيرة والمتوسطة الى مفهوم "الاستشارات والتدريب كاستثمار" وان له عائد يمكن تقييمه اقتصادياً سواء عن طريق العاملين من خلال اكتساب مهارات إضافية، ومفاهيم وقواعد واتجاهات جديدة، و اكسابهم خبرات تؤهلهم الى الارتقاء وتحمل مسؤوليات

اكبر في مجال العمل، والعمل على رفع روحهم المعنوية وتخفيض معدلات كل من الغياب ودوران العمل. أن اعتبار الاستشارات والتدريب استثمار على مستوى الشركات الصغيرة يؤدي الى تحسين نوعية الإنتاج وزيادته، وإعداد أجيال من المديرين لشغل الوظائف القيادية القادرة على مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية ومواكبة التطور العلمي و التكنولوجي، والتي يستحيل تحقيقها إذا لم تتوفر الموارد البشرية المناسبة.

- مراعاة الشركات الصغيرة والمتوسطة للجوانب البيئية المختلفة ودراسة تأثيرها على الصحة العامة وعلى رفاهية الانسان بشكل مباشر وغير مباشر، وكيفية ترجمة المعلومات الوصفية الى قيم نقدية وأيضاً مدى الالتزام بالتشريعات البيئية وادراج التكاليف البيئية ضمن القوائم المالية، وما قد يؤدي الية تقييم الأثر البيئي الى تخفيض عبء التأثيرات البيئية الناتجة عن اعمال التنمية جعلها تنمية مستدامة.

وتوصل الباحث أيضا من خلال الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتي تجيب على تساؤلات الدراسة وقد تحققت من خلال صحة الفروض وهي: قبول الفرض الأول: توجد علاقة طردية وجوهية إحصائية بين تحليل التكلفة في تقديم الأثر البيئي لعملية الاستشارات والتدريب " حيث وجدت علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بلغت قيم معامل الارتباط (0,695)، قبول الفرض الثاني: توجد علاقة طردية وجوهية إحصائية بين تحليل التكلفة والعائد (0,646)، قبول العرض الثالث ويوجد علاقة ذات دلالة إحصائية (0,01) بين العائد في الأثر البيئي.

### الإجراءات المنهجية والتطبيقية للدراسة

الإحصاءات الوصفية لعبارات المتغير المستقل الأول (تحليل التكلفة): تم استخدام بعض الإحصاءات الوصفية من الوسط الحسابي والانحراف المعياري، والوزن النسبي المئوي للتعرف على مدى توافر العناصر المكونة للمتغير المستقل (تحليل التكلفة) حتى يمكن ترتيب العبارات بحسب توافرها من وجهة نظر عينة الدراسة وذلك على النحو التالي:

جدول (٢): الإحصاءات الوصفية لعبارات المتغير المستقل الأول تحليل التكلفة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي المئوي	درجة الموافقة	الترتيب
٧	تحديد تكلفة تقديم استشارات وتدريب للعاملين وفقا لقواعد وإرشادات السلامة من الأمور الضرورية	١,٧	٠,٦	٣٤,٦	لا وافق	١٣
٨	تكلفة معدات مكافحة الحرائق والسلامة العامة بالشركة مثل (طففيات حريق - سلم طوارئ - حقيبة الاسعافات الأولية ) اساس لتحسين البيئة والحفاظ عليها	٣,٢	١,٤	٦٤,٠	وافق	٤
٩	تكلفة الاستشارات والتدريب وفقا لطبيعة الشركات الصغيرة لأعلام ومعرفة المجتمع بوجود مثل هذه الشركة أمر حيوي	١,٣	٠,٤	٢٦,٤	لا وافق	١٦
١٠	يحتوي مجال الاستشارات والتدريب المناهج على معايير الصحة والسلامة للحفاظ على البيئة الداخلية	١,٤	٠,٤	٢٨,٨	لا وافق	١٥
١١	أن حصول العاملين على أي من التدريبات أو دورات في الصحة والسلامة العامة يعد من التكاليف الضرورية عند تقديم الاستشارات للموارد البشرية	٢,٢	١,٤	٦٦,٠	لا وافق	١٠

تابع: جدول (٢): الإحصاءات الوصفية لعبارات المتغير المستقل الأول تحليل التكلفة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي المئوي	درجة الموافقة	الترتيب
١٢	احتمالية وقوع حوادث داخل مقر الشركة يستدعي مراعاة دواعي وتعليمات السلامة	٣,٣	١,٣	٦٦,٠	وافق	٣
١٣	تلتزم الشركات بالقوانين البيئية والسلامة والصحة المهنية	٢,٨	١,١	٥٦,٠	وافق	٨
١٤	تقوم الشركات الصغيرة بالتنوُّ بالمشاكل البيئية المتوقعة لإيجاد الحلول مسبقاً	١,٧	١,٠	٣٣,١	لا وافق	١٤
١٥	تعد مرحلة تحديد التأثيرات البيئية مرحلة من مراحل الاهتمام بالبيئة	٣,٣	١,١	٦٦,٦	وافق	١

جدول (٣): التحليل الوصفي لعبارات للمتغير المستقل (التكلفة) الأثر البيئي للعمليات

الاستشارية والتدريبية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي المئوي	درجة الموافقة	الترتيب
١٦	تقوم الشركات بتحليل البيانات المتعلقة بعناصر نظام الاستشارات والتدريب	٢,٠	١,٢	٤٠,٠	لا وافق	١١
	المتوسط العام لإجمالي العائد في تقييم الأثر البيئي للعمليات التدريبية	٢,٥	١,٢	٤٩,٢	لا وافق	

تبين من جدول (٣) لوصف إجابات عينة الدراسة على عبارات العائد من تقييم الأثر البيئي لعملية الاستشارات والتدريب أن المتوسط العام لإجمالي العائد من تقييم الأثر البيئي لعملية الاستشارات والتدريب بلغ (٢,٥) بنسبة (٤٩,٢%) وهي نسبة تشير لرفض العينة على وجود العائد في تقييم الأثر البيئي لعملية الاستشارات والتدريب، وتراوحت متوسطات العبارات

بين (١,٣ - ٣,٣) بنسبة اتفاق تتراوح بين (٢٦,٤% - ٦٦,٦%). تشير تلك النسب إلى موافقة عينة الدراسة على معظم عبارات متغير العائد من تقييم الأثر البيئي لعملية الاستشارات والتدريب ورفض بعض العبارات من خلال العينة.

الإحصاءات الوصفية لعبارات المتغير المستقل الثاني وهو العائد من تقييم الأثر الاقتصادي للعمليات الاستشارية والتدريبية):

جدول (٤): الإحصاءات الوصفية لعبارات المتغير المستقل الثاني وهو العائد من الاستشارات للموارد البشرية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي المئوي	درجة الموافقة	الترتيب
١	تعمل الشركات دائما على تحسين جودة عملية الاستشارات والتدريب باعتبار ذلك هو العائد من التكاليف في تقديم الاستشارات والتدريب للموارد البشرية	٤,٠	١,٣	٧٩,٤	اوافق بشدة	٢
٢	تعتمد الشركات على أسلوب عملية الاستشارات والتدريب خارج أماكن العمل للحصول على عائد أفضل	٣,٣	١,٣	٦٦,٦	اوافق	٤
٣	تقوم الشركات بالتعاون مع الشركات البيئية في مجال الاستشارات والتدريب والبحث العلمي	٢,٤	١,٥	٤٨,٠	لا اوافق	٧
٤	الشركات الصغيرة التي يحصل العاملين فيها على دورات تدريبية تبين عائد أفضل في مجال العمل	١,٣	٠,٥	٦٩,٤	اوافق	٣
٥	تخصص الشركات نسبة من أرباح عائد عملية الاستشارات والتدريب لتوزيعها على العاملين	٢,٨	١,٤	٢٦,٠	لا اوافق	١٠

مجلة العلوم البيئية  
كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية - جامعة عين شمس  
ساجي شوقي الغيطاني وآخرون

٦	اوافق	٥٥,٤	١,٠	٤,٣	ان دراسة العائد عند تحديد الاحتياجات من الاستشارات والتدريب قبل وضع خطة الاستشارات والتدريب يكون أفضل بالنسبة للشركات الصغيرة	٦
٧	اوافق بشدة	٨٥,٤	٠,٢	١,٩	إن عدم اهتمام الإدارة بقياسات التكاليف البيئية يؤثر على قدرة الشركات الصغيرة في تحقيق عائد انطب	٧
٨	لا اوافق	٣٨,٠	١,٥	٢,٩	تقوم الشركات بإشراك العمال في وضع معايير تحديد الحوافز كعائد ناتج عن تقديم الاستشارات للموارد البشرية	٨
٩	اوافق	٥٨,٦	١,١	٢,٠	تساعد معلومات التكاليف البيئية الإدارة في ترشيد قرار كيفية تحسين البيئة	٩
١٠	لا اوافق	٤٠,٠	١,١	٢,٠	يتم حساب العائد في الشركات نتيجة لتحسن الاداء بعد عملية الاستشارات والتدريب	١٠
					تحديد الاحتياج من الاستشارات والتدريب	
	اوافق	٥٦٠,٨	٠,٧	٢,٨	المتوسط العام لإجمالي العائد في تقييم الأثر الاقتصادي للعملية التدريبية	

يوضح جدول (٤) نتائج التحليل الوصفي لعبارات متغير العائد في تقييم الأثر الاقتصادي لعملية الاستشارات والتدريب، كما يبين أيضا وصف إجابات العينة على عبارات العائد من تقييم الأثر الاقتصادي لعملية الاستشارات والتدريب وان المتوسط العام لإجمالي العائد في تقييم الأثر الاقتصادي لعملية الاستشارات والتدريب بلغ (٢,٨) بنسبة اتفاق (٧,٨) وهي نسبة تشير لموافقة العينة على العائد من تقييم الأثر الاقتصادي لعملية الاستشارات والتدريب بدرجة قليلة، وتراوحت متوسطات العبارات بين (١,٣ - ٤,٣) بنسبة اتفاق تتراوح بين

المجلد الواحد والخمسون، العدد الحادي عشر، الجزء الثالث، نوفمبر ٢٠٢٢

الترقيم الدولي ISSN 1110-0826

الترقيم الدولي الموحد الإلكتروني 2636-3178



(٢٦,٠% - ٨٥,٤)، تشير تلك النسب إلى موافقة عينة الدراسة على عبارات متغير العائد في تقييم الاثر الاقتصادي لعملية الاستشارات والتدريب عدا عبارات (تقوم الشركات بالتعاون مع الشركات البيئية في مجال التدريب والبحث العلمي، تخصص الشركات نسبة من أرباح عائد التدريب لتوزيعها على العاملين، تقوم المؤسسة باشتراك العمال في وضع معايير تحديد الحوافز، يتم حساب خسائر المؤسسة نتيجة للأداء المنخفض للموظف والتي تم على أساسه تحديد الاحتياج التدريبي) تم رفضها من خلال العينة الدراسة.

### اختبار الفروض:

اختبار صحة الفرض الأول: استهدف الدراسة الميدانية اختبار صحة فروض الدراسة وتعتبر هذه الاختبارات هي الهدف الرئيسي والذي يسعى الباحث من خلالها معرفة معنوية وقوة واتجاه هذا التأثير إلى جانب معرفة نسبة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. وينص الفرض الأول على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليل التكلفة والعائد بغرض تحسين بيئة العمل".

جدول (٥): العلاقة الارتباطية بين تحليل التكلفة والعائد

تقييم الاثر البيئي للعملية التدريبية		المتغيرات
قوة واتجاه العلاقة	معامل الارتباط	
ارتباط موجب قوي	٠,٦٩٥	تحليل التكلفة والعائد

يبين جدول (٥) العلاقة الارتباطية بين تحليل التكلفة والعائد في تقييم الأثر البيئي لعملية الاستشارات والتدريب (٠,٠٠٠) معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية (٠,٠١)، كما يتضح من جدول (٥) للعلاقة الارتباطية وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين تحليل التكلفة والعائد في تقييم الأثر البيئي لعملية الاستشارات والتدريب حيث بلغت قيم معامل الارتباط (٠,٦٩٥).

يوضح جدول (٦) الانحدار الخطي البسيط لأثر تحليل التكلفة والعائد في تقييم الأثر البيئي لاستشارات الموارد البشرية والتدريب في تحسين بيئة العمل.  
جدول (٦): أثر تحليل التكلفة على العائد في تقييم الأثر البيئي لاستشارات الموارد البشرية .

مصدر التغير	درجة الحرية	مجموعة المربعات	متوسط المربعات	القيمة المقدرة		معامل الارتباط R	معامل التجنيد R <sup>2</sup>	اختبار ف	
				الثابت	المتغير			قيمة f	المعنوية
المفسر	١	١٩,٢٦	١٩,٢٦	٠,٨٨٧	٠,٩٣٤	٠,٦٩٥	٠,٤٨٣	٢٦,١٨٦	٠,٠٠٠
البواقى	٢٨	٢٠,٥٩٤	٠,٧٣٦						
الكل	٢٩	٣٩,٨٥٥							

الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠١)

باستعراض النتائج الواردة في الجدول رقم (٦) يتضح الآتي:

- أن هناك علاقة طردية وجوهرية إحصائياً بين متغير تحليل التكلفة والعائد في تقييم الأثر البيئي للعملية الاستشارية والتدريبية وتحسين بيئة العمل حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (٠,٦٩٥).
- كما تبين من خلال نتائج أن حوالي (٤٨,٣%) من تغير العائد في تقييم الأثر البيئي لعملية الاستشارات والتدريب يرجع إلى التغير في تحليل التكلفة والعائد، وأن هناك حوالي (٥١,٧%) ترجع إلى عوامل أخرى لم تدخل في القياس، وقد تبين أن زيادة تحليل التكلفة على العائد بنسبة (١%) تؤدي إلى زيادة تقييم الأثر البيئي للعملية التدريبية (٨٨٧.٠).
- كما تبين من نتائج جدول (٩-٤) أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (٢٦,١٨٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) مما يؤكد على جودة نموذج الانحدار وصحة الاعتماد عليه بدون أخطاء، كما يتضح من نموذج الانحدار السابق إمكانية تطبيق نموذج العلاقة السابق للتنبؤ بزيادة العائد في تقديم الأثر البيئي لعملية الاستشارات والتدريب.

- من النتائج السابقة لاختبار صحة الفرض الأول تبين أن مستوى الدلالة للنموذج يساوي (٠,٠٠٠) وهو أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥) لذا يتم قبول الفرض حيث توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليل التكلفة والعائد في تقييم الأثر البيئي لعملية الاستشارات والتدريب وتحسين بيئة العمل.

### اختبار صحة الفرض الثاني

وينص الفرض الثاني على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليل التكلفة والعائد في تقييم الأثر الاقتصادي للعملية الاستشارية والتدريب وتحسين بيئة العمل لتحقيق الاستدامة للشركات الصغيرة".

جدول (٧): التكلفة والعائد في تقييم الأثر الاقتصادي للعملية التدريبية لتحقيق الاستدامة

المتغيرات		في تقييم الأثر الاقتصادي للعملية التدريبية
تحليل التكلفة	معامل الارتباط	قوة واتجاه العلاقة
	٠,٦٤٦	ارتباط موجب قوة

يوضح جدول (٧) العلاقة الارتباطية بين تحليل التكلفة والعائد في تقييم الأثر الاقتصادي لعملية الاستشارات والتدريب (\*\*\*) معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية (٠,٠١)

ويتضح من جدول (٨) للعلاقة الارتباطية وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين تحليل التكلفة والعائد في تقييم الأثر الاقتصادي للعملية التدريبية وتحقيق الاستدامة حيث بلغت قيم معامل الارتباط (٠,٦٤٦).

جدول (٨): قيم معامل الارتباط بين تحليل التكلفة والعائد وتقييم الأثر الاقتصادي للعملية التدريبية

مصدر	درجة الحرية	مجموعة المربعا	متوسط المربعا	القيمة المقدرة	معامل الارتبا	معامل التجنيد	اختبار ف

التغير	ة	ت	ت	ط		R <sup>2</sup>	قيمة f	المعنوية
				المتغير	الثابت			
المفسر	١	٥,٥٦٢	٥,٥٦٢	٠,٥٠	٠,٦٤	٠,٤١	٢٠,١٠	٠,٠٠
ر				٢	٦	٨	٣	٠
البواق	٢٨	٤,٧٤٧	٠,٢٧٧					
ي								
الكلي	٢٩	١٣,٣١	٠					

جدول (٨) يوضح دراسة الانحدار الخطي البسيط لأثر تحليل التكلفة على العائد في تقييم الأثر الاقتصادي للعملية الاستشارية والتدريبية الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠١)

باستعراض النتائج الواردة في جدول (٨) يتضح الآتي:

- أن هناك علاقة طردية وجوهية إحصائية بين متغير تحليل التكلفة والعائد في تقييم الأثر الاقتصادي للعملية التدريبية مع تحقيق الاستدامة وتحسين بيئة العمل ، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (٠,٦٤٦).
- كما تبين من خلال نتائج الدراسة أن حوالي (٤١,٨%) من تغير العائد في تقييم الأثر الاقتصادي لعملية الاستشارات والتدريب يرجع إلى التغير في تحليل التكلفة، وأن هناك حوالي (٥٨,٢%) ترجع إلى عوامل أخرى لم تدخل في القياس، وقد تبين

- أن زيادة تحليل التكلفة بنسبة (١%) تؤدي إلى زيادة العائد في تقييم الأثر الاقتصادي لعملية الاستشارات والتدريب (١,٥٢٣).
- كما تبين من نتائج جدول (١١-٤) أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (٢٠,١٠٣) وهي قيمة ذات دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) مما يؤكد على جودة نموذج الانحدار وصحة الاعتماد عليه بدون أخطاء، كما يتضح من نموذج الانحدار السابق إمكانية تطبيق نموذج العلاقة السابق للتنبؤ بزيادة العائد في تقييم الأثر الاقتصادي لعملية الاستشارات والتدريب.
- من النتائج السابقة لاختبار صحة الفرض الثاني تبين أن مستوى الدلالة للنموذج يساوي (٠,٠٠٠) وهو أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥) لذا يتم قبول الفرض: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليل التكلفة والعائد في تقييم الأثر الاقتصادي للعملية التدريبية.

#### اختبار صحة الفرض الثالث

وينص الفرض الثالث على :

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليل العائد في تقييم الأثر الاقتصادي للعملية التدريبية وتحسين بيئة العمل للشركات صغيرة الحجم"

#### جدول رقم (٩)

المتغيرات		في تقييم الأثر الاقتصادي للعملية التدريبية
معامل الارتباط	قوة واتجاه العلاقة	العائد في الأثر الاقتصادي للعملية التدريبية
٠,٧٠٣	ارتباط موجب	

جدول ( ٩ ) العلاقة الارتباطية بين العائد من الأثر البيئي والعائد من الأثر الاقتصادي لعملية الاستشارات والتدريب (\*\* ) معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية (٠,٠١)

- يتضح من جدول ( ٩ ) للعلاقة الارتباطية وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين العائد في الأثر البيئي والعائد في الأثر الاقتصادي لعملية الاستشارات والتدريب حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٧٠٣).

من النتائج السابقة لاختبار صحة الفرض الثالث تبين أن مستوى الدلالة للنموذج يساوي (٠,٠٠٠) وهو أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، لذا يتم قبول الفرض الخاص بـ: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العائد في الأثر البيئي والعائد في الأثر الاقتصادي للعملية التدريبية.

#### ثانياً: نتائج اختبارات الفروض

يهدف هذا الجزء إلى عرض نتائج اختبار الفروض والتحقق من صحة فروض الدراسة وذلك على النحو التالي:

#### النتائج المتعلقة بعبارات المتغيرات المستقلة (تحليل التكلفة والعائد):

توصلت الدراسة الحالية إلى أن هناك توافق بدرجة متوسطة للمتغير المستقل: تحليل التكلفة والعائد وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة وان غالبية الآراء تتجه نحو الموافقة، وهذا يدل على ان القائمين على العملية التدريبية لديهم إدراك لمفهوم التكلفة والعائد، اما على مستوى العبارات التي تقيس ذلك البعد فقد جاءت درجة الموافقة (موافق) بنسبة اتفاق عالية (٦٣,٩%) وهي نسبة تشير لموافقة العينة على البعد بدرجة متوسطة، وتراوح متوسطات العبارات بنسبة اتفاق تتراوح بين (٤٨,٦% - ٨٣,٤%)، تشير تلك النسب إلى موافقة عينة

الدراسة على عبارات متغير تحليل التكلفة عدا عبارة (يوجد نموذج واحد مقبول عالمياً لإجراء تحليل التكلفة) تم رفضها من خلال العينة، وبهذا أظهرت النتائج أهمية الدور الذي يلعبه مفهوم التكلفة والعائد في مرونة الأنظمة المحاسبية المطبقة في المراكز الاستشارية و التدريبية والتي يجب ان تتميز بالمرونة في أجزائها حتى تتضمن مفهوم التكلفة والعائد ضمن مفاهيمها والذي بدوره يسمح بكيفية إدارة عملية الاستشارات والتدريب بطرق جديدة من حيث تضمين البعد البيئي والعائد البيئي ضمن أنظمتها والذين من شأنهم الحفاظ على البيئة المحيطة من حيث التخلص الآمن من مخلفات عمليات الاستشارات والتدريب و الاهتمام بالعنصر البشري كمورد اساسي في الشركات الصغيرة والمتوسطة وقياس العائد البيئي والاقتصادي من الاستعانة بكل من الاستشارات في مجال الموارد البشرية والتدريب وتقييم اثر عملية الاستشارات والتدريب من إيجابيات وسلبيات او العمل على ادخال تكنولوجيا جديدة في عملية الاستشارات و التدريب أو الاستغناء عن ما هو غير مفيد منها.

#### النتائج المتعلقة بعبارات المتغير التابع ( تحسين بيئة العمل وتقييم الأثر البيئي عليها):

توصل الباحث من خلال الدراسة إلى أن هناك رفض من العينة للمتغير التابع تقييم الأثر البيئي لعملية الاستشارات والتدريب وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة وذلك بنسبة (٤٩,٢%) وهي نسبة تشير لرفض العينة على وجود العائد في تقييم الأثر البيئي لعملية الاستشارات والتدريب، وتراوحت متوسطات العبارات بنسبة اتفاق تتراوح بين (٢٦,٤% f.6) تشير تلك النسب إلى موافقة عينة الدراسة على معظم عبارات متغير العائد في تقييم الأثر البيئي لعملية الاستشارات والتدريب ، وهذا يعنى مراعاة الشركات الصغيرة والمتوسطة للجوانب البيئية المختلفة ودراسة تأثيرها على الصحة العامة وعلى رفاهية الانسان بشكل مباشر وغير مباشر، وكيفية ترجمة المعلومات الوصفية إلى قيم نقدية وايضاً مدى الالتزام بالتشريعات

البيئية وادراج التكاليف البيئية ضمن القوائم المالية، وما قد يؤدي آلية تقييم الأثر البيئي الى تخفيض عبء التأثيرات البيئية الناتجة عن اعمال التنمية بجعلها تنمية مستدامة. ورفض بعض العبارات في مجال الاستشارات والتدريب مثل تستخدم الشركات الأدوات صديقة للبيئة، هل تم تدريب العاملين على قواعد وارشادات السلامة بصورة عامة، هل تم التدريب على الاخلاء الوهمي للشركة هذا العام، في مجال الاستشارات والتدريب هل تحتوي مناهج الاستشارات والتدريب على معايير الصحة والسلامة العامة، هل حصل العاملين على اي من تدريبات او دورات في الصحة والسلامة مع تحديد التكلفة والعائد من ذلك من خلال العينة.

توجد علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين تحليل التكلفة والعائد في تقييم الأثر البيئي للعملية التدريبية من خلال تقديم الاستشارات. توجد علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين تحليل التكلفة

والعائد في تقييم الأثر الاقتصادي للعملية التدريبية وتحسين بيئة العمل. توجد علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين العائد في الأثر البيئي والعائد في الأثر الاقتصادي للعملية الاستشارية والتدريب وتحسين بيئة العمل.

والجدول رقم ( ١٠ ) يلخص نتائج اختبار الفروض الرئيسية وعلاقة المتغيرات إحصائيا كما يلي:

جدول رقم ( ١٠ )

نتائج اختبار الفروض

الفروض	النص	النتائج
--------	------	---------



الفرض الأول	"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليل التكلفة والعائد في بغرض تحسين بيئة العمل".	تم قبول الفرض
الفرض الثاني	"توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تحليل التكلفة والعائد في تقييم الاثر الاقتصادي لعملية الاستشارات والتدريب وتحسين بيئة العمل لتحقيق الاستدامة للشركات الصغيرة".	تم قبول الفرض
الفرض الثالث	"توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تحليل العائد في تقييم الاثر الاقتصادي لعملية الاستشارات والتدريب وتحسين بيئة العمل للشركات صغيرة الحجم".	تم قبول الفرض

## النتائج

### توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

(١) ان القائمين على تقديم الاستشارات والتدريب لديهم إدراك لمفهوم التكلفة والعائد، وهذا انطلاقاً لأهمية الدور الذي يلعبه مفهوم التكلفة والعائد في مرونة الأنظمة

المحاسبية المطبقة في مراكز الاستشارات والتدريب والتي يجب ان تتميز بالمرونة في اجراءاتها والذي بدوره يسمح بكيفية إدارة عملية الاستشارات والتدريب بطرق جديدة من حيث تضمين البعد البيئي والعائد البيئي ضمن أنظمتها واللذين من شأنهم الحافظ على البيئة المحيطة وبيئة العمل في نفس الوقت.

(٢) قد تقتصر الشركات الى مفهوم "الاستشارات والتدريب كاستثمار " وانه يمكن أن يكون له عائد يمكن تقييمه اقتصادياً ذلك سواء عن طريق العاملين من خلال اكتساب مهارات إضافية ومفاهيم وقواعد واتجاهات جديدة واكسابهم خبرات تؤهلهم الى الارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر في العمل، والعمل على رفع روحهم المعنوية وتخفيض معدلات كل من الغياب ودوران العمل، وكذلك على مستوى الشركات صغيرة الحجم من خلال تحسين بيئة العمل..

(٣) مراعاة الشركات الصغيرة والمتوسطة للجوانب البيئية المختلفة ودراسة تأثيرها على الصحة العامة وعلى رفاهية الانسان بشكل مباشر وغير مباشر، وكيفية ترجمة المعلومات الوصفية الى قيم نقدية وايضاً مدى الالتزام بالتشريعات البيئية وإدراج التكاليف البيئية ضمن القوائم المالية، وما قد يؤدي الية تقييم الأثر البيئي الى تخفيض عبء التأثيرات البيئية الناتجة عن اعمال التنمية بجعلها تنمية مستدامة.

#### توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية تقدم الباحث بمجموعة من التوصيات وهي كما يأتي:

- ١- تغيير وجهة النظر السائدة حول تكاليف المحافظة على البيئة من كونها تكاليف إجتماعية يتحملها المجتمع الى تكاليف تتحملها المنظمة.
- ٢- ضرورة تضمين التكاليف البيئية ضمن التكلفة الكلية للعملية الاستشارية والتدريبية حتى تظهر التكلفة الفعلية والحقيقة لعملية التدريب كمنتج وذلك بعد حصر التكاليف

البيئية من واقع التقارير والسجلات المالية، مع العمل على إنشاء إدارة متخصصة لمتابعة وقياس حساب التكلفة والعائد البيئي التي تواجه المؤسسات والمنظمات المختلفة.

٣- إشراك الموظفين في تحديد احتياجاتهم التدريبية، لزيادة فاعلية هذه البرامج، وزيادة الاستفادة منها وإجراء استقصاء لتحديد نقاط القوة والضعف، والتخطيط لتغطية هذه الاحتياجات.

٤- إنشاء قاعدة بيانات متكاملة للمستفيدين من برامج الاستشارات والتدريب التي تساعد في عملية التصنيف النوعي للمتدربين ما يساعد على وجود روابط ذات علاقة متماثلة لهؤلاء المتدربين يمثل الروابط الجغرافية التي تساعد على تكوين جماعات للحفاظ على البيئة وأخري متخصصة تساعد على المشورة والأخذ بالآراء والاستشارات في المجالات البيئية المختلفة.

٥- التنسيق بين وزارة البيئة من جهة ومراكز الاستشارات والتدريب المختلفة المعنية من جهة أخرى لدعم الوعي البيئي للعاملين بالشركات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال عقد الندوات والمؤتمرات وورش العمل في هذا الشأن.

٦- دمج البعد البيئي ببرامج الاستشارات والتدريب بجميع مستوياتها، وأن يتم الدمج في أقرب خطة استشارات وتدريب للوقوف على هذه التجربة وتلافي سلبياتها ومعوقات التنفيذ ودعم ايجابياتها وتحديد التكلفة والعائد من التجربة، على ان يتم الاستعانة بخبراء ذوى دراية بالأساليب التي يجب اتباعها في الاستشارات والتدريب بهذا الأسلوب والأدوات المستخدمة والمواد العلمية المدرسة بكل برنامج حتى تؤدي عملية الاستشارات والتدريب بثمارها المرجوة مع التوصية بتصميم وإعداد البرامج وورش عمل المقدمة للعاملين بالشركات الصغيرة والمتوسطة كبرنامج متخصص لحساب

الكلفة والعائد البيئي وآخر لتقييم الأثر البيئي للأعمال وذلك لتدريبهم على كيفية  
توظيفة في كافة الأعمال.

٧- توفير الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لتطبيق إدارة التكاليف البيئية، ووضع  
الخطط والجدول الزمنية للتطبيق، ومتابعة وتقييم طرق وأساليب التنفيذ، مع ضرورة  
توعية الأفراد القائمين على إدارة التكاليف البيئية بمعرفة أهداف وغايات المؤسسات  
التي ينتمون إليه، وضرورة إشراكهم في اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

٨- انشاء قاعدة بيانات متكاملة التي تساعد في عملية التصنيف النوعي للمشاركين في  
هذه البرامج مما يساعد على وجود روابط ذات علاقة متماثلة لهؤلاء المشاركين مثل  
الروابط الجغرافية التي تساعد على تكوين جماعات للحفاظ على البيئة واخري  
متخصصة تساعد على المشورة والأخذ بالاراء والاستشارات في المجالات البيئية  
المختلفة.

### قائمة المراجع

- أحمد السيد كردي، نظام المحاسبة عن الموارد البشرية، ٢٠٢٠ - كلية التجارة جامعة القاهرة.  
أحمد عمر عبد هلال الحنة، رسالة ماجستير واقع قياس عائد التدريب لدى معاهد ومراكز  
التدريب بوزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثره على تخطيط التدريب،  
٢٠١٦ - كلية التجارة الإسلامية بجامعة غزة.  
سعيداني محمد العديد، متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البيئة (من وجهة نظر المهنيين)  
- مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية ٢٠٢٠.  
عبد الرحمن عبد الفتاح محمد، تقييم آليات قياس العائد على الاستثمار المادي في التدريب في  
الفنادق الخمس نجوم، المجلة الدولية للدراسات السياحية والفندقية - المجلد ٥  
، العدد ١ ، يناير ٢٠٢٢.

- عبد الفتاح إبراهيم مصطفى ، القياس الكمي للموارد البشرية لخدمة التطوير الإداري والمحاسبي (القاهرة: جامعة عين شمس ،كلية التجارة ، ١٩٧٨ .
- عليان ، ص ١٤- البنية التحتية للصناعة المعرفية و المؤسسات الداعمة : تأثير مباشر على القطاع الصناعي-٢٠١٢ - التعاون الصناعي في الخليج العربي , المجلد ٢٠١٢، العدد ١٠٠ (٣١ مارس/آذار ٢٠١٢)، ص ص. ١٤-٢٠، ص٧.
- محمود محمد القردحين، أثر عمليات نظم إدارة الموارد البشرية في ذكاء المنظمة، كلية الاعمال - جامعة الشرق الاوسط - ٢٠١٣ميرفت محمد بيان الغلايني، عالقة استقطاب وتعيين الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة الأزهر - ٢٠١٥
- ناصر عقيل كدسة، - اثر الثقافة التنظيمية على تطوير الموارد البشرية : بالتطبيق على المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني - ماجستير - جامعة الملك عبد العزيز.
- ندي جودة، التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية كمدخل لتعزيز القدرات التنافسية دراسة تطبيقية على شركات الأدوية بجمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال - جامعه بنها، غير منشورة.
- ولى الدين عبد المنعم سيد - رسالة ماجستير تحليل التكلفة و العائد البيئي في ضوء اشتراطات السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية ٢٠١٨ - كليه التجارة جامعة عين شمس.
- Akhtar, Ding & Gloria "Strategic HRM practices and their impact on company performance in Chinese enterprises
- Akinyi , Devinia Princess Akinyi; , Stanley Karanja Ng'ang'; Margret Ngigi ; Mary Mathenge; Evan Girvetz; “Cost-benefit analysis of prioritized climate-smart agricultural practices among smallholder farmers: evidence from selected value chains across sub-Saharan Africa”; Heliyon 8 (2022).
- Apascaritei ,Paula; Marta M. Elvira “Dynamizing human resources: An integrative review of SHRM and dynamic capabilities research”, Human Resource Management Review 2021

- Strategic HRM practices and their impact on company performance in Chinese enterprises - Akhtar,Ding & Gloria 2008
- Asymmetric effects of acute stress on cost and benefit learning Stella D. Voulgaropoulou a,\* , Fasya Fauzani a , Janine Pfirrmann a , Claudia Vingerhoets a,b , Th´er`ese van Amelsvoort a , Dennis Hernaus a - 2021
- Galina Sherman (a)\*, Peer-Olaf Siebers (b), David Menachof (a), Uwe Aickelin (b), Evaluating Different Cost-Benefit Analysis Methods for Port Security Operations, School of Computer Science, The University of Nottingham, Nottingham -2008.
- Hassija, Vikas, Rahul Ratnakumar , Vinay Chamola , Soumya Agarwal , Aryan Mehra , Salil S. Kanhere , Huynh Thi Thanh Binh , “A machine learning and blockchain based secure and cost-effective framework for minor medical consultations, Sustainable Computing: Informatics and Systems 35 (2022)
- Hansson, B. , Personnel investments, and abnormal return. Journal of Human Resource Costing and Accounting, Vol 2, No 2, 1997, P9-29
- Lin, Kuan-Yu; Yi-Ting Wang; Travis K. Huang; “Exploring the antecedents of mobile payment service usage Perspectives based on cost–benefit theory, perceived value, and social influences” Online Information Review Vol. 44 No. 1, 2020.
- Lal, Richard , Sunil Kumar ,, Suwastika Naidu, “ A cost-benefit analysis of small biofuel projects in Fiji: Lessons and implications” Journal of Cleaner Production, 340, (2022),
- McGregor, Judy, David Tweed, and Richard Pech, "Human Capital in the New Economy: Devil's Bargain," Journal of Intellectual Capital, Vol. 5, No. 1, 2004.
- Mingqi , Shiliang ; Fangfang Wang, Hua Liu, Yixuan Liu, Qingbo Wang; “Cost-benefit analysis of ecological restoration

- based on land use scenario simulation and ecosystem service on the Qinghai-Tibet Plateau”; Global Ecology and Conservation 34 (2022).
- Mingqi , Shiliang ; Fangfang Wang, Hua Liu, Yixuan Liu, Qingbo Wang; “Cost-benefit analysis of ecological restoration based on land use scenario simulation and ecosystem service on the Qinghai-Tibet Plateau”; Global Ecology and Conservation 34 (2022).
- NTRAC is a not-for-profit organization that builds the skills and knowledge of civil society COST-BENEFIT ANALYSIS
- Voulgaropoulou a,\* , Fasya Fauzani a , Janine Pfirrmann a , Claudia Vingerhoets a,b , Th´er`ese van Amelsvoort a , Dennis Hernaus a, Psychoneuroendocrinology 138 , 2022.
- Wu, Zhijiang a , Guofeng Ma,” Incremental cost-benefit quantitative assessment of green building: A case study in China”, Energy & Buildings 269, 2022
- Zhen, Huayang , ;Yuhui Qiao ; Haijun Zhao c , Xuehai Ju ; Raffaele Zanolli; Muhammad Ahmed Waqas; Fei Lun; , Marie Trydeman Knudsen; “Developing a conceptual model to quantify eco-compensation based on environmental and economic cost-benefit analysis for promoting the ecologically intensified agriculture”, Ecosystem Services 56 (2022).
- Elkeley, wards a conceptual framework for strategic cost management - The concept, objectives, and instruments-2006
- Kumar** Implications of ICH-E5: Assessment of drug's sensitivity to ethnic factors and necessity of a bridging study for global drug development-2011
- Albright & lam, 2006Managerial accounting and continuous improvement initiatives: A retrospective and framework - June 2006

Donelan & Kaplan, An empirical investigation of value-chain analysis and competitive advantage in the Nigerian manufacturing industry-1998.

**Websites:**

Mahmoud Arafa "Costs, Returns and Profits on the Output Side "W.S:  
<http://scholar.cu.edu.eg/mahmoudarafa>

**USIMNG OF COST/ BENEFIT ANALYSIS  
APPROACH IN THE HUMAN RESOURCES  
CONSULTATIONS FOR SMAAL SIZE COMPANIES  
TO IMPROVE BUSINESS ENVIEONMENT**

**Sagy Sh. Eghitany<sup>(1)</sup>; Amr H. Abd Elbar<sup>(2)</sup>  
and Adel R. Elzeyady<sup>(2)</sup>**

1) Post graduate student, Faculty of Graduate Studies and Environmental Research, Ain Shams University 2) Faculty of Commerce, Ain Shams University

**ABSTRACT**

The main objective of the study is to investigate the relationship between cost of consultation and benefit of it through using Cost/Benefit Analysis Approach in the Arena of Human Resources Consultations in Small Size Companies to Improve Business Environment, by using a field study as an application to gather the data in light of the commitment to apply the principles of sustainable development to some consultation and training programs implemented in different consultation agencies and training centers in the practical



life. The study was conducted by using a questionnaire including (33) statements to be answered by concerned participants. In order to achieve the objectives of the study the descriptive analytical approach was applied, in addition to reviewing literature and preparation of the field study which was based on observation, investigation and the implementation of the questionnaire directed to the sample to know the extent of interest in the environmental cost benefit analysis accompanied by statistical analysis was used in order to verify the validity of the hypotheses and testing them.

**The study reached the following results:**

People in charge of the consultation and training process have an awareness of the concept of cost and benefits, and this is based on the importance of the role that the concept of cost and benefits plays in the flexibility of the accounting systems applied in the consultation and training centers, which must be characterized by flexibility in their conducts, which in turn allows them to manage the consultation and training processes to include the environmental dimension and the environmental benefits within its systems.

The concept of "consultation and training as an investment" has a benefits that can be economically evaluated by employees working in small businesses through acquiring additional skills, concepts, rules and new directions, and providing them with experiences that qualify them to grow and assume greater responsibilities at work, in addition to raising their morale and reduce the rates of their absenteeism and turnover. These will benefit small companies through improving the quality of production, preparing new generations of individuals able to occupy leadership positions, and capable of facing the changes that occur in the economic and social systems, and finally keeping pace with scientific and technological development. those are impossible to achieve if the appropriate human resources are not available.

Taking into account the administrative system of small companies of various environmental aspects and studying their direct and indirect impact on public health and human well-being, and how to translate descriptive information into monetary values, as well as the extent of compliance with environmental legislation and the inclusion of environmental costs in the financial statements, and what the environmental impact assessment mechanism may lead to reduce the burden of environmental impacts resulting from development work and makes it sustainable development.

The study reached a set of results that answer the study's questions and were achieved through the validity of the hypotheses, which are: Acceptance of the **first** hypothesis: "There is a direct and statistically significant relationship between the cost-benefit analysis in assessing the environmental impact of the consultation and training process and the impact arising from it" where a strong correlation was found with Statistical significance: The values of the correlation coefficient amounted to (0.695). The **second** hypothesis was accepted: "there is a direct and statistically significant relationship between the cost-benefit analysis in evaluating the economic impact of the training process," where a strong correlation was found with statistical significance, and the value of the correlation coefficient was (0.646). The **third** hypothesis was accepted. There is a strong correlation with statistical significance at the level of significance (0.01) between the benefits on the environmental impact and the benefits on the economic impact of the training process