

"أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات: دراسة حالة بلدية الفحيص"

إعداد الباحثة:

رزان عوده محمد أبو حطب

قسم المحاسبة- محاسبة شؤون الموظفين- بلدية الفحيص



الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع البحث من العاملين في بلدية الفحيص ويعزى السبب وراء اختيار مجتمع البحث إلى أن الباحثة تعمل في بلدية الفحيص مما يسهل عليها عملية جمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى اتفاق جيد بين أفراد العينة لمستوى تعزيز عمل البلديات في بلدية الفحيص، ومستوى اتفاق جيد بين أفراد العينة لمستوى تعزيز عمل البلديات في بلدية الفحيص، كما وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق محاسبة الموارد البشرية وبين تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص، وهذا يعني ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية مسؤول عن المساهمة بما نسبته 18.8% من تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص.

الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية، تعزيز عمل، البلديات، بلدية الفحيص.

المقدمة:

يعتبر موضوع محاسبة الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال المحاسبة، إذ أن تاريخ المحاسبة على الموارد البشرية في الفكر المحاسبي يعود إلى عقد الستينيات من القرن العشرين، نتيجة لتطور أحد مدارس علم إدارة الأفراد والتي تفترض أن البشر هم موارد تنظيمية ذات قيمة. ويعد رأس المال البشري من أهم موارد المؤسسات على اختلاف أشكالها سواء ويمثل أكثر الأصول قيمة، ولكن على الرغم فأن المحاسبة عن الموارد البشرية لم تحظى بالاهتمام والبحث الكافي على الرغم من أن العنصر البشري يعد من أهم عوامل نجاح المؤسسات لذا فإن تطوير الموارد البشرية يمثل الطريق الى تحقيق التنمية في المؤسسات. كما وأن الاستثمار في الموارد البشرية يعد من أهم وأكبر الاستثمارات التي تؤثر على أداء عمل المؤسسات فلا بد من توفير معينات لتطوير هذه الموارد وضرورة اعتبار الاتفاق على تنمية الموارد البشرية استثمار يتطلب وضع إطار محاسبي له (احمد، 2018).

كما وأصبح رأس المال البشري العنصر المميز للاقتصاديات المتطورة، إذ أن كفاءة وفعالية العاملين تعتبر عاملاً أساسياً في تحقيق الاستخدام الكفء للاستثمارات المادية الضخمة في مختلف المؤسسات، بل قد تعد العامل الأهم في بعض المؤسسات، ومن هنا زاد إدراك المنظمات وتوهمها لإمكانية معاملة مواردها البشرية كأصول يمكن تحديد قيمتها، وقياس أنشطتها قياساً كمياً (العياشي وغياد، 2014).

بالإضافة إلى ذلك فأن المورد البشري يعد من أهم الموارد التي تساهم في تحقيق العملية الإنتاجية داخل المؤسسات، إذ إنه يساهم بتحقيق إنتاج عالي الجودة وقليل التكلفة. كما والتكاليف الخاصة بالحصول عليه وتدريبه وتنميته تعد من التكاليف الاستثمارية، أي أن المؤسسة قد تحصل في مقابل هذه التكاليف على خدمات ومنافع مستقبلية، لذلك فمن الضروري تطبيق مفهوم محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسات وتزويد الإدارة بمعلومات عنها، بهدف مساعدتها في اتخاذ القرارات الخاصة باختيار واستبعاد أو تدريب وتنمية وتقويم أداء وتحفيز الموارد البشرية العاملة بالمؤسسة. وهناك العديد من نماذج القياس المحاسبي للموارد البشرية، إذ إنه في الغالب يتم الاستناد على نوعين من النماذج هما نماذج القياس المحاسبي للموارد البشرية المبنية على التكلفة، ونماذج القياس المحاسبي للموارد البشرية المبنية على القيمة (جاسم، 2015).

كما وأن عملية تحسين العمل التي يتم تطبيقها داخل المؤسسات الحكومية بشكل عام وداخل البلديات بشكل خاص تعتمد على حل مشاكل بهدف الوصول إلى ما تطمح له البلدية وملئ الفجوة بين الحالتين وحتى تتمكن أي بلدية من تطبيق برنامج التحسين وضمان نجاحه البد من تقوم على توفير جميع الموارد المطلوبة على العاملين وعلى بيئة العمل حتى يتم التجاوب مع احتياجات عمليات التحسين والقبول بعملية التغيير، وأن يتم إعداد العاملين لهذه المرحلة من خلال تنمية مقدراتهم وكفاءاتهم و تحسين اتجاهاتهم في طريق النجاح و استمرار عمليات التحسين (Ganta, 2014)

ومما يجدر الإشارة إليه أن تحسين العمل في البلديات يعتمد بشكل أساسي على العاملين بمختلف مستوياتهم، وهو العنصر الهام والمؤثر في الأداء الشامل للبلدية، لأنه يعتمد بشكل أساسي على المهارات المختلفة في البلدية وقدرتها على تفضيل وتوجه الموارد الأخرى نحو الأهداف المحددة، لذا فإن أي تحسين في الأداء الوظيفي يعني بالنتيجة التحسن والتميز في الأداء التنظيمي الشامل للبلدية. ومن هذا المنطلق فقد جاءت فكرة هذه الدراسة والتي تهدف إلى التعرف على أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تسعى محاسبة الموارد البشرية إلى توفير المعلومات اللازمة عن العنصر البشري في المؤسسة بهدف مساعدة الإدارة في قياس هذه الموارد وتقييمها وتطويرها، وللعمل على زيادة الاهتمام بهذا العنصر في المؤسسات من حيث قياسه والإفصاح عنه لما له من أثر بالغ في سياسات المنظمة واتخاذ القرارات وتعزيز العمل داخل المؤسسات (العياشي وغياد، 2014).

كما وتتمتع الموارد البشرية بدور هام في تطوير ونجاح المؤسسات وتساهم بشكل أساسي في تحقيق أهدافها الاقتصادية، وذلك لأهمية الدور الذي تؤديه في المجالين الإنتاجي والتنظيمي. إذ تعد المحاسبة عن الموارد البشرية أداة إدارية تهتم بالعاملين كمورد تنظيمي، من حيث قياس تكاليف اختيار وتعيين وتدريب وتطوير الأصول البشرية، وتحديد قيمة اقتصادية لها، ومن خلال قيام المحاسبين بتطوير بعض النماذج لقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية إدراكاً لأهمية هذا المورد وآثاره المترتبة على القوائم والنقارير المالية للمؤسسات (المدهون، 2015).

بالإضافة إلى ذلك فإن كما أن المؤسسات تفقد جزءاً من نظام المعلومات الخاصة بها إذا لم تكن لديها أية بيانات محاسبية عن الموارد البشرية، وعليه تبرز مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على السؤال التالي:

السؤال الرئيسي الأول: ما هو أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل

خاص؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الهدف الرئيسي التالي:

التعرف على أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص.

أهمية البحث:

كان هناك العديد من المحاولات لتقديم مقترحات بشأن معالجة المشاكل التي تواجهه محاسبة الموارد البشرية كمصدر للمعلومات الملائمة التي يمكن أن يوفرها القياس الموضوعي في هذا المجال، خاصة وأن المقولة التي تتردد في الكثير من الأدبيات، والتي اكتسبت عناية كبيرة، بتأثير المنطق العملي لقطاع الأعمال، وعليه تتبع أهمية هذه الدراسة من أنها تقوم على استقرار وتشخيص أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص، وعليه تتمثل أهمية الدراسة في شقين:

أولاً: الأهمية العلمية:

- جاءت أهمية هذه الدراسة من أهمية معرفة أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص، ولذلك تعد هذه الدراسة إضافة جديدة لمكتبة الدراسات والأدبيات التي تتعلق بهذا الموضوع.
- كما وأن تناول أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص سيساهم في تقديم العديد من التوصيات والمقترحات التي تساعد في تطبيق محاسبة الموارد البشرية ودورها في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص.

ثانياً: الأهمية العملية:

- أن نتائج الدراسة ستوفر لمتخذي القرار الباحثين والمهتمين بالدراسات معلومات مهمة عن أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص، كما وستقدم مساعدة للمسؤولين والمعنيين وصناع القرارات في البلدية للتعرف على أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص، وبالتالي تساعد في تطبيق الإجراءات المناسبة التي تعزز عمل البلديات.
- كما ويؤمل أن يستفاد من نتائج هذه الدراسة في بعض الدراسات والأبحاث اللاحقة والتي من الممكن أن تتناول نفس الموضوع في أبعاد مختلفة، وأن تسهم نتائج هذه الدراسة في الخروج بتوصيات تبين أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

عرفت جميعه المحاسبة الأمريكية محاسبة الموارد البشرية على أنها تحديد راس المال البشري وتميزه بقياسه وتعرض توفير أي معلومات للمستفيدين بحيث تكون هذه المعلومات مرجعاً هاماً للأبحاث والتقييم ويعيب الغرض من استعمال المحاسبة عادة من تحسين نوعيه الكشوف المالية ودمج راس المال البشري فيها. أي أنها عملية اعداد نظام متكامل لجميع المعلومات الإدارية وتقسيم الاداء الخاص بالموارد البشرية وتصنيفها بقياسها بمعدلات معيارية وتسجيلها وتحديدها بصفه دوريه وتقديمها للأطراف المختصة مما يساعد عن اتخاذ القرارات المناسبة للتخطيط وتتبع ذلك الرقابة على الأداء، ولمحاسبه الموارد البشرية مجموعه من الخصائص يمكن ايجازها فيما يلي (احمد، 2013):

- هي نوع من انواع المحاسبة تعني فقط بالجانب البشري داخل المؤسسة.
- لها طابع هادئ وطابع غير هادئ حيث أنها تهتم بالجانب المادي للعمال وفي نفس الوقت بالجانب المعتدل.

- تسمح للإدارة من خلال ما توفره من معطيات ومعلومات بالتخطيط السليم لمواجهة الاعباء المتوقعة وغير متوقعه للعمال داخل المؤسسة.
 - القدرة على التحديد الدقيق للاستثمارات البشرية التي تحتاج اليه المؤسسة لتتأخر لتنظيمها للإنسانية وبناء هيكل العمالة.
 - تميز قدرتها على تحديد التكلفة الحقيقية للعنصر البشري وبالتالي تسمح بالمفاضلة وقياس العائد ومقارنته بالتكلف.
- وقد أشار (حداد، 2016) في دراسته إلى محاسبة الموارد البشرية تتضمن عملية قياس التكاليف التي تحملتها المؤسسة من أجل جذب الموارد البشرية واختيارها واستثمارها وتدريبها وتمييزها، وتشمل أيضاً القيمة الاقتصادية لهم من وجهة نظر المؤسسة، إذ تتطوي محاسبة الموارد البشرية على المفاهيم والطرق المحاسبة الخاصة بالموارد البشرية، وعليه فإن محاسبة الموارد البشرية تعتبر مسألة فلسفية أكثر منها تقنية وهذا من أسباب تعدد مناهجها.
- وترجع جذور المحاسبة عن الموارد البشرية إلى الفترة ما بين سنة 1967 إلى سنة 1973، إذ أعدت الجمعية الأمريكية للمحاسبة تقريراً شاملاً عن هذا الفرع الجديد، وأعتبر هذا التقرير إيذاناً بميلاد المحاسبة عن الموارد البشرية. وتتخلص مراحل نشأة وتطوير المحاسبة عن الموارد البشرية في المراحل الآتية (العايشي وغياد، 2014):
- **المرحلة الأولى: 1960 - 1966** وتميزت هذه المرحلة بالدراسات التي اهتمت بالمفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية وكذا الاعتماد على فكرة رأس المال البشري في النظرية الاقتصادية.
 - **المرحلة الثانية: 1966 - 1971** وتميزت هذه المرحلة بالدراسات التي اهتمت بوضع نماذج قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية.
 - **المرحلة الثالثة: 1971 - 1976** وتميزت هذه المرحلة باستمرارية البحوث لتطوير المفاهيم والنماذج المستخدمة في قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية وإظهارها في القوائم المالية الختامية للمؤسسة.
 - **المرحلة الرابعة: 1976 - 1980**: شهدت هذه المرحلة تناقضا في الاهتمام بهذا الفرع سواء من جانب الباحثين أو من جانب التطبيقين إذ أن عدد البحوث التي ظهرت في هذه الفترة كان قليلا، ولكن في نهاية هذه الفترة ظهرت اتجاهات بشأن الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية.
 - **المرحلة الخامسة: 1980** وحتى مشارف القرن الواحد والعشرون: تميزت هذه الفترة بالاهتمام بالنظرية والتطبيق والتركيز على دور العنصر البشري في زيادة الإنتاجية وتعزيز العمل.
 - **المرحلة السادسة من 2001 وحتى هذا التاريخ**: في هذه الفترة أصبحت الموارد البشرية إحدى أهم الركائز التي تهتم بها المؤسسات من أجل مسايرة متطلبات الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة المتطورة والنمو المستمر للابتكارات، فاحتل موضوع محاسبة الموارد البشرية أهمية خاصة بين الموضوعات البحثية في مجال الفكر المحاسبي، وجاء التركيز على محاسبة الموارد البشرية انعكاسا للتطور الكبير في اقتصاديات المعرفة وتكنولوجيا المعلومات.

وتمثل مزايا تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية بما يلي (صالح وآخرون، 2015):

- مساعده إدارة المؤسسة في الرقابة على أصولها البشرية.
- مساعده الإدارة في ترشيد اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية.
- المساعدة في تخطيط تكاليف الحصول على الموارد البشرية، وإظهار مواطن القوة والضعف في الموارد البشرية بالمؤسسة، وبرامج التدريب ونظام المكافآت لكافة المستويات.
- إثبات وتسجيل تكلفة وقيمة الموارد البشرية بدفاتر المؤسسة.
- زيادة فعالية الإدارة في تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.

ومن أهداف محاسبة الموارد البشرية توفير معلومات عن كيفية تنظيم استخدام الأصول البشرية للمؤسسة، والمساعدة في عملية إصدار قرارات سليمة للمؤسسة، وإيجاد طرق قياسية يعتمد عليها في معرفة تكلفة الموارد البشرية، ومساعدة الإدارة في التخطيط والرقابة على استخدام الموارد البشرية، ووضع التقارير المالية الصحيحة عن نشاط المؤسسة، وتقييم الإدارة بطريقة سليمة وأكثر كفاءة، وتنظيم وتنسيق استخدام كافة الموارد في المؤسسة سواء أكانت طبيعية أو مالية أو بشرية، وتوفير معلومات دقيقة للإدارة عن التكاليف الفعلية لاستقطاب الموارد البشرية، وتنميتها سواء بإضافة موارد بشرية جديدة أو تطوير الموارد الحالية، ومساعدة الإدارة في توزيع الأفراد على الوظائف المختلفة بشكل يؤدي إلى أفضل تخصيص ممكن (المدهون، 2015).

وتكون البلديات نموياً إذا كانت قادرة على تقديم ما يلي (Rooks, Matzat, & Sadowski, 2017):

1. توفير البنية التحتية والخدمات المنزلية - وهذا يشمل خدمات مثل المياه والصرف الصحي والطرق المحلية وتصريف مياه الأمطار وجمع النفايات والكهرباء.
 2. إنشاء مدن وبلدات وريفية صالحة للعيش ومتكاملة: التكامل المكاني للمدن أمر بالغ الأهمية، سيجعل المنطقة أكثر كفاءة من الناحية الاقتصادية لأنه سيكون من الأسهل والأرخص تقديم الخدمات، وخفض تكاليف النقل العام للعمال، وتمكين التنمية الاجتماعية، حيث يعد التكامل المكاني أيضاً أمراً أساسياً لبناء الأمة.
 3. التنمية الاقتصادية المحلية: يمكن للحكومة المحلية أن تلعب دوراً مهماً في تعزيز خلق فرص العمل وتعزيز الاقتصاد المحلي، من خلال تقديم خدمات عالية الجودة وفعالة من حيث التكلفة ومن خلال جعل المنطقة المحلية مكاناً ممتعاً للعيش والعمل في البلدية، سيكون ذلك بداية جيدة للتنمية الاقتصادية المحلية المستدامة.
- ولذلك لكي تصبح البلديات نموياً بطبيعتها، يجب عليها تغيير طريقة عملها وتعزيزه وتحسنه، ولتعزيز عمل البلديات يجب عليها القيام بما يلي (Nikitina et al., 2019):

- التخطيط التنموي المتكامل والميزانية: فالتخطيط الإنمائي المتكامل هو طريقة تخطيط لمساعدة البلديات على تطوير خطة متماسكة طويلة الأجل لتنسيق جميع عمليات التطوير والتسليم في منطقتها، حيث تواجه البلديات تحديات هائلة في تطوير المستوطنات المستدامة، والتي تلبي الاحتياجات وتحسن نوعية حياة المجتمعات المحلية، ومن أجل مواجهة هذه التحديات يجب فهم الديناميكيات المختلفة داخل منطقة البلدية، ووضع رؤية ملموسة للمنطقة، واستراتيجيات لتحقيق وتمويل تلك الرؤية الشراكة مع أصحاب المصلحة الآخرين.

- **ادارة الأداء:** وهي نظام يتم استخدامه للتأكد من أن جميع أجزاء البلدية تعمل معاً لتحقيق الأهداف والغايات المحددة، ويجب أن يكون لدى البلدية أهداف واضحة وأهداف محددة لما يجب القيام به للتأكد من تحقيق الأهداف، ويجب أن يكون كل قسم وموظف واضحاً فيما يتعين عليهم القيام به وكيف سيساهم أدائهم في تحقيق الأهداف والغايات العامة، ويجب مراقبة أداء الأفراد والإدارات والبلدية ككل للتأكد من تحقيق الأهداف، وتعتبر إدارة الأداء ذات أهمية حاسمة لضمان تنفيذ الخطط، وأنها تحقق الأثر الإنمائي المنشود، وأن الموارد تُستخدم بكفاءة.
 - **العمل مع المواطنين والشركاء المحليين:** إن بناء الديمقراطية المحلية هو دور مركزي للحكومة المحلية، ويجب على البلديات تطوير استراتيجيات وآليات لإشراك المواطنين والشركات والمجموعات المجتمعية بشكل مستمر في عمليات مثل التخطيط والميزانية، وتمثل إحدى نقاط القوة في تخطيط التنمية المتكاملة في أنه يشرك المجتمع في التنمية والتوصيل والديمقراطية.
- ومن جهة أخرى تحتاج المجتمعات الأردنية إلى طرق مبتكرة ومستدامة لتحسين كيفية تقديم البلديات للخدمات وتطوير علاقات أوثق بين المواطنين والحكومة، ولذلك قامت الحكومة الأردنية في عام 2011، التزمت الحكومة الأردنية بمجموعة واسعة من إصلاحات اللامركزية بحيث يمكن للمواطنين أن يشاركوا بشكل مباشر في خطط وبرامج حكوماتهم المحلية، كما أدى تطبيق اللامركزية في العمليات الحكومية إلى تمكين البلديات وغيرها من هيئات الحكومة المحلية من تلبية احتياجات المواطنين الأردنيين والاستجابة لهم. دعم مشروع المدن الأردنية التي تنفذ حلولاً شفافاً ومبتكرة وفعالة (CITIES) التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) تطوير عمليات حكومية أكثر شمولاً، واعترف المواطنون بحقهم في التعبير عن احتياجاتهم، واكتسبت البلديات القدرة التنظيمية والإدارية لتلبية تلك الاحتياجات بفعالية، وبالتالي أصبحت المجتمعات أكثر تماسكاً وتلقت الخدمات التي تحتاجها، وكان من أهم الأهداف لهذا المشروع (Ababsa, & Hussein, 2020):
- تحسين الطريقة التي تقدم بها الحكومة الخدمات الأساسية، مثل إدارة النفايات الصلبة، وتسمية الشوارع، وترقيم المباني.
 - زيادة استدامة عمليات الحكم البلدي.
 - تعزيز قدرة الحكومة على الاستجابة للاحتياجات المحددة للمواطنين.
 - دعم البلديات والأشخاص الذين يعيشون فيها لإنشاء مجتمعات أكثر تماسكاً ومرونة.

ثانياً: الدراسات السابقة

أشارت دراسة (احمد، 2018) وهي دراسة بعنوان " دور المحاسبة عن الموارد البشرية في التنمية البشرية المستدامة: دراسة تطبيقية. " أن الموارد البشرية تهدف إلى التنمية التي من أجلها يستدام الاقتصاد ولأنها تمثل الاصول الاكبر قيمة في المنشأة فكان لابد بيان الدور الذي تلعبه المحاسبة عن الموارد البشرية لقياس القيمة الهائلة لهذه الموارد ومن اجل ذلك جاءت هذه الدراسة. وقد اتبعت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتحليلها بهدف اختبار صحة الفروض وتوصلت الدراسة على العديد من النتائج منها وجود علاقة تكاملية بين ادارة الموارد البشرية ونظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية ويترتب على عدم تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية العديد من الآثار السلبية المتعلقة بتنمية الموارد البشرية كذلك تنمية الموارد البشرية تمثل خارطة الطريق لتحقيق الاهداف الاستراتيجية. كما وأن الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية يؤدي الى زيادة الانتاجية وبالتالي ارتفاع الاجور ومن ثم تحقيق الرفاهية والتي تعتبر من اهم عوامل التنمية البشرية واستدامتها. وبناء على نتائج الدراسة اوصت الباحثة بعدد من التوصيات منها ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية

لا نها تقدم خدمات مستقبلية وطويلة الاجل ويجب إدراك المنشآت لدور المحاسبة عن الموارد البشرية في التنمية البشرية المستدامة وأن استغلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة تدريباً كافياً يتطلب ايجاد نظام محاسبي عن الموارد البشرية.

بينما هدفت دراسة (Battaglio, French, & Goodman, 2017) وهي دراسة بعنوان "التعاقد مع الموارد البشرية البلدية: تحليل دور رأس المال البشري في اتخاذ القرار أو الشراء إلى تقييم الدور الذي يلعبه تخطيط الموارد البشرية على المدى الطويل والقصير في التعاقد مع وظائف الموارد البشرية، وقد اتبعت الدراسة دراسة استقصائية وطنية لمهنيي الموارد البشرية في الحكومة المحلية، وقد اشارت نتائج التحليل إلى أن التعاقد مع خدمات الموارد البشرية قد يكون أقل أهمية في تقييمات الإدارة الاستراتيجية طويلة الأجل. على عكس الحكومات المحلية التي تنظر إلى مقاييس تخطيط القوى العاملة، فإن البلديات التي لديها القدرة على الانخراط في تخطيط متطور طويل الأجل للموارد البشرية قد لا تواجه نفس الضغوط الإدارية والمالية والسياسية للتعاقد.

ودراسة (Kamara, Leonard, & Haines, 2017) وهي دراسة بعنوان " تعزيز قدرات البلديات على التنمية الاقتصادية المحلية من خلال التدريب على المهارات" وقد هدفت الدراسة إلى التحقيق في مدى قدرة التدخلات التدريبية الحالية في البلديات على بناء قدرات المهارات لموظفي البلدية لتعزيز الاقتصاد المحلي، مع التركيز بشكل خاص على بلديتين (ستيلينبوش ودراكينشتاين) في كيب منطقة وينيلاندس، ولتحقيق اهداف الدراسة تم تحليل تدريب LED لموظفي البلدية الذي تم إجراؤه في بلديتين على مدى خمس سنوات التركيز بشكل خاص على نقل المهارات المكتسبة إلى العمل في مكان العمل. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي النوعي وتم جمع البيانات من خلال المقابلات التي أجريت مع الموظفين وممثلي البلديات وغيرهم من أصحاب المصلحة الرئيسيين في البلديتين، وقد كانت نتائج الدراسة مختلطة: فعلى الرغم من أن البلديتين تبدو وكأنهما تخطو خطوات كبيرة في تقديم التدريبات، إلا أن هناك بعض المشكلات السباقية في بيئات العمل التي تعوق نقل المهارات إلى الوظيفة، وهذه القضايا هي: الدعم المحدود، الفرص المحدودة للتقدم الوظيفي، وقلة الحافز والعمل في صوامع ومحدودية الفرص للوحدات لممارسة، وقد كان هناك وعد ببناء القدرات لتحويل البلديتين إلى وكيل إنمائي فعال.

أما دراسة صالح وآخرون (2015) وهي دراسة بعنوان " فقد هدفت إلى معرفة أثر تطبيق الفروض والمبادئ المحاسبية على المحاسبة عن الموارد البشرية وبيان أثر ذلك في ترشيد اتخاذ القرارات بإدارة الموارد البشرية. تكمن أهمية البحث في مساعدة المستخدمين الخارجيين للقوائم المالية في ترشيد قراراتهم بعد اعتبار تكاليف الموارد البشرية أصولاً بالقوائم المالية المنشورة، بالإضافة إلى التعميق في التحليل المالي بتعديل بعض المؤشرات المالية، ومحاولة تقليل فجوة الإفصاح بين عرض معلومات الموارد البشرية وطلب الحصول عليها لترشيد استخدام الموارد البشرية باعتبارها أحد عوامل الإنتاج. توصل البحث إلى أن المحاسبة عن الموارد البشرية تلعب دوراً مهماً في إعداد موازنة الحصول على الموارد البشرية وتدريبها بما تقدمه من تكاليف معيارية عن نشاط الاستقطاب، الاختيار، التعيين، التدريب، وتوفير معلومات التغذية العكسية عن أداء إدارة الموارد البشرية. أوصي البحث بضرورة إسهام الجامعات والهيئات والمنظمات المهنية بدعم الاتجاه نحو المحاسبة عن الموارد البشرية وأعداد التطبيقات المحاسبية المناسبة لبيان مزاياها وآثارها على قرارات المستخدمين، وضرورة وجود وحدة متخصصة للمحاسبة عن الموارد البشرية ضمن إدارة الشؤون المالية.

ودراسة (Alzyadat, Alatyat & Alnsour, 2015) بعنوان " أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في أمانة عمان الكبرى، الأردن"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRM) على الأداء التنظيمي في الأردن، بناءً على أمانة عمان الكبرى (GAM)، وقد تم استخدام المنهج الوصفي الكمي باستخدام مسح مقطعي للتعامل مع أهداف البحث، وتوصلت

الدراسة إلى أن الأداء التنظيمي يتأثر بممارسات إدارة الموارد البشرية، وكشفت النتائج أن تخطيط الموارد البشرية هو أحد أكثر العوامل المؤثرة على الأداء التنظيمي، كما وأظهرت النتائج أن العديد من المتغيرات بما في ذلك التدريب والتطوير والتوظيف والاختيار والصحة والسلامة المهنية لم تعزز الأداء التنظيمي في أمانة عمان الكبرى، وأشارت هذه النتائج إلى أنه يجب إعادة تقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحسينها من أجل رفع مستوى الأداء التنظيمي.

ودراسة (Bruns, 2014) وهي دراسة بعنوان " تطوير الموارد البشرية في الحكومة المحلية: كيف ولماذا تُعتبر استراتيجية الموارد البشرية مهمة في التغيير والتطوير التنظيمي؟"، فقد هدفت الدراسة إلى استكشاف كيف ولماذا تظهر هذه العلاقات بين إدارة الموارد البشرية (HRM) والتغيير التنظيمي، وباستخدام تصميم دراسة حالة متعددة، عرضت الدراسة السوابق وتأثيرات تشكيل استراتيجية الموارد البشرية أثناء التغيير المحاسبي في ست حكومات محلية ألمانية، وقدمت النتائج دليلاً على أن قوى الأنماط الإستراتيجية أو الإدارية للمواءمة تشير إلى طبقات مختلفة وتسلسل أنشطة إدارة الموارد البشرية ضمن عملية تغيير نظام الموارد البشرية، وبالتالي كشفت عن إمكانية الآثار المتناقضة التي تسببها وكالة تغيير الموارد البشرية على الموارد البشرية أو جانب "الخدمة العامة" للعملة الاستراتيجية، وقد تم اقتراح إدارة الموارد البشرية (HR) باعتبارها أحد المحركات الأساسية لتحديث القطاع العام، ولا سيما فيما يتعلق بالطبيعة المتغيرة لإدارة الأفراد و "شراكات الموارد البشرية والخدمات العامة"، وبالنظر إلى نهج قائم على الموارد والقدرات، يكشف التحليل عن ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية كمفهوم مفيد للتمييز بين أنشطة الموارد البشرية والعمليات التي تحدث عند تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة أبحاث مختلفة تتمحور حول أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص أثر هذه المتغيرات على متغيرات متنوعة، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص من وجهة نظر العاملين في بلدية الفحيص وما يميز هذه الدراسة هو تناولها لعينة الدراسة التي لم يتم اللجوء إليها سابقاً بكل موضوعية وتركيز، كما وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بالمنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي. وتتميز هذه الدراسة في سعيها إلى توضيح أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص.

منهجية الدراسة

تحقيقاً لأهداف الدراسة واستكمالاً لمراحلها اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة موضوع الدراسة إلا وهو "أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص" من خلال تحليل بياناتها والتعبير عنها كمياً وكيفياً، حيث أن التعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطي وصفاً رقمياً يوضح حجم الظاهرة ودرجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة.

مجتمع البحث وعينته

تكون مجتمع البحث من العاملين في بلدية الفحيص ويعزى السبب وراء اختيار مجتمع البحث إلى أن الباحث يعمل في بلدية ماحص مما يسهل عليها عملية جمع البيانات. وقد بلغت عينة البحث النهائية التي تم تحليلها (25) من العاملين في بلدية الفحيص، وتم توزيع الاستبانة عليهم.

طرق جمع البيانات:

اعتمد البحث نوعين من الطرق لجمع البيانات هي:

- الطريقة الثانوية: وتشمل جمع البيانات والمعلومات من خلال الكتب والمقالات والدوريات والرسائل الجامعية والتقارير والأبحاث المنشورة والمتعلقة بموضوع البحث.
- الطريقة الأساسية: وتشمل الاستبانة التي أعدت خصيصاً لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات البحث، وتم إعدادها وتصميمها بالاعتماد على الدراسات السابقة والأدب النظري.

أداة البحث

بالاستفادة من الأدب النظري السابق والدراسات المتعلقة بموضوع البحث تم اعداد استبانة مكونة من (28) فقرة، بواقع (16) فقرة تتعلق بقياس تطبيق محاسبة الموارد البشرية في بلدية الفحيص، و (12) فقرة تتعلق بقياس درجة تعزيز العمل في بلدية الفحيص. وقد تم اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس درجة الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة المستخدمة في قياس متغيرات البحث وقد بلغت (0.959) وهي بذلك تعكس بذلك مدى اتساق العبارات المتعلقة بمعرفة أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص، في أداة البحث وهذا يشير الى درجة ثبات ممتازة للأداة.

أساليب المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام برنامج ال (SPSS) الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل البيانات والحصول على النتائج حيث تم استخدام عدد من الاختبارات الإحصائية للإجابة على أسئلة وفرضيات البحث وهي: اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) ، وتم حساب النسب المئوية لقياس التوزيعات التكرارية النسبية لخصائص أفراد العينة وإجاباتهم على فقرات الاستبانة، والوسط الحسابي لقياس متوسط إجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة، والانحراف المعياري لقياس مدى تشتت الإجابات عن قيم وسطها الحسابي، ومعامل الانحدار المتعدد (Regression) لاختبار تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع ودراسة العلاقة بينهما ككل (لمعرفة أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص).

نتائج البحث:

هدف هذا البحث إلى التعرف على أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص، وبعد عملية جمع البيانات تمت معالجتها إحصائياً عن طريق برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وفيما يلي عرض للنتائج التي تم التوصل إليها:

أولاً: تحليل نتائج الدراسة

في إطار الإجابة عن أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص، استخدم البحث المتوسطات الحسابية، والجدول رقم (1) يبين ذلك، ولتقدير استجابات المبحوثين عن أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص؛ فقد استخدم البحث المعيار التالي:

جدول (1): معيار تقدير استجابات عينة البحث

المتوسط الحسابي	تقدير توافق أفراد العينة
1-2.33	ضعيفة
2.34-3.66	جيدة
3.67-5	قوية

الفرع الأول: استجابات المبحوثين لتقدير مستوى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في بلدية الفحيص

الجدول رقم (2) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات المتعلقة بتقدير العاملين في بلدية الفحيص لمستوى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص.

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات المتعلقة بتقدير مستوى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في بلدية الفحيص

التسلسل	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية سبب في نجاح الإدارة في أداء وظائفها.	2.88	1.019
2	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يدعم سياسات البلدية في التوظيف.	3.12	1.001
3	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية على الاستغلال الأمثل لمواردها البشرية المتاحة.	3.61	0.921
4	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية على متابعة الأداء وقياسه بصورة سليمة.	3.21	1.013
5	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية على تحديد أسباب وأماكن انحرافات الأداء.	3.84	0.862

0.932	3.22	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يؤثر ايجابا على قدرة البلدية على انجاز العمل.	6
1.067	3.40	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يمكن الإدارة من تقييم وتطوير الموارد البشرية.	7
1.082	3.35	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يوفر المعلومات اللازمة للقرارات التخطيطية والتنموية.	8
1.014	3.69	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد ادارة الموارد البشرية على تهيئة بيئة عمل.	9
.785	2.02	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية مفيد لإدارة البلدية من اجل تحقيق التنمية البشرية المستدامة.	10
.844	3.60	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يمكن الادارة من استغلالها	11
.778	3.77	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يؤكد للبلدية ان النفقات على الموارد البشرية ذات مردود مما يشجع البلدية على تنميته.	12
1.038	3.67	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية في العملية التنظيمية والإشراف والتوجيه.	13
.829	3.69	وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية في توليد معلومات عن القيمة والمركز المالي.	14
.887	4.02	وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية في تحقيق كفاءة وفعالية الاستخدام الكفؤ العاملين داخل البلدية.	15
.776	3.69	وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية في توفير معلومات هامة لأجهزة الرقابة الحكومية.	16
0.928	3.42	الدرجة الكلية مستوى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في بلدية الفحيص	

يتضح من خلال الجدول رقم (2) أن المتوسط الحسابي العام لجميع الفقرات المتعلقة بمستوى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في بلدية الفحيص قد بلغ (3.42)، وهذا يدل على مستوى اتفاق جيد بين أفراد العينة لمستوى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في بلدية الفحيص. وعلاوة على ذلك، فإن قيمة الانحراف المعياري بلغت (0.928) وهو أمر طبيعي يعكس التقارب في استجابات العينة، وبلغ أعلى متوسط حسابي (4.02) لصالح الفقرة رقم 15 والتي تنص على " وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية في تحقيق كفاءة وفعالية الاستخدام الكفؤ العاملين داخل البلدية." ويعكس هذا درجة اتفاق قوية،

بينما بلغ أدنى متوسط حسابي (2.02) لصالح الفقرة رقم 10 والتي تنص على " من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية مفيد لإدارة البلدية من أجل تحقيق التنمية البشرية المستدامة. " وهذا يعكس درجة اتفاق ضعيفة بين أفراد عينة الدراسة.

وبشكل عام، فقد كان موقف العينة نحو الأسئلة إيجابياً، ونستنتج من ذلك اتفاق المشاركين على مستوى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في بلدية الفحيص ويعزى السبب في ذلك إلى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية في توفير معلومات هامة لأجهزة الرقابة الحكومية، وتحقيق كفاءة وفعالية الاستخدام الكفؤ العاملين داخل البلدية، وأن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يؤكد للبلدية ان النفقات على الموارد البشرية ذات مردود مما يشجع البلدية على تنميته، و أرى أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية على تحديد أسباب وأماكن انحرافات الأداء.

الفرع الثاني: استجابات الباحثين لتقدير مستوى تعزيز عمل البلديات في بلدية الفحيص بشكل خاص

الجدول رقم (3) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات المتعلقة بتقدير العاملين في بلدية الفحيص في تعزيز عمل البلديات.

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات المتعلقة بتقدير تعزيز عمل البلديات في بلدية الفحيص

التسلسل	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن البلدية لديها القدرة الاستجابة السريعة للتغيرات البيئية المختلفة التي تحيط بعمل البلدية مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية.	4.23	0.598
2	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن البلدية تقوم بتطبيق سياسات تنظيمية عادلة على جميع العاملين مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية.	4.55	0.434
3	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن البلدية تسعى على إيجاد قنوات اتصال مع العاملين مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية.	3.12	0.426
4	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن الهيكل التنظيمي للبلدية يتسم بالمرونة مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية.	4.00	0.862
5	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن البلدية تعتمد على أسس موضوعية في تقييم العاملين في البلدية مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية.	4.13	0.545

0.509	4.11	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن البلدية تسعى إلى تحقيق روح التعاون بين العاملين في البلدية مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية.	6
1.067	3.40	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن البلدية تقوم بالعمل على حل مشاكل التنظيمية للعاملين بسرعة مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية.	7
1.082	3.35	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن البلدية تقوم بمراعاة وضوح طرق تنظيم العمل المطلوب من العاملين مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية.	8
1.013	3.02	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن البلدية تعتمد على أسلوب واضح في مجال تفويض الصلاحيات بشكل منهجي في العمل مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية.	9
0.862	3.84	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن البلدية تعتمد على التدريب المستمر للعاملين من أجل مواكبة التطور التكنولوجي مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية.	10
1.001	3.11	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن البلدية تعتمد على مراعاة مصلحة العاملين عند اتخاذ القرارات مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية.	11
0.426	3	من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن البلدية تعتمد على وضوح الإجراءات والتعليمات المطبقة داخل البلدية مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية.	12
0.73	3.65	الدرجة الكلية لمستوى تعزيز عمل البلديات في بلدية الفحيص	

يتضح من خلال الجدول رقم (3) أن المتوسط الحسابي العام لجميع الفترات المتعلقة لتقدير لمستوى تعزيز عمل البلديات في بلدية الفحيص قد بلغ (3.65)، وهذا يدل على مستوى اتفاق جيد بين أفراد العينة لمستوى تعزيز عمل البلديات في بلدية الفحيص. وعلاوة على ذلك، فإن قيمة الانحراف المعياري بلغت (0.73) وهو أمر طبيعي يعكس التقارب في استجابات العينة، وبلغ أعلى متوسط حسابي (4.55) لصالح الفقرة رقم 2 والتي تنص على " من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن البلدية تقوم بتطبيق سياسات تنظيمية عادلة على جميع العاملين مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية." ويعكس هذا درجة اتفاق قوية، بينما بلغ أدنى متوسط حسابي (3) لصالح الفقرة رقم 12 والتي تنص على " من وجهة نظري كموظف في بلدية الفحيص أرى أن البلدية تعتمد على وضوح الإجراءات والتعليمات المطبقة داخل البلدية مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية." وهذا يعكس درجة اتفاق جيدة. وبشكل عام، فقد كان موقف العينة نحو الأسئلة إيجابياً، ونستنتج من ذلك اتفاق المشاركين على مستوى تعزيز عمل البلديات في بلدية الفحيص ويعزى السبب في ذلك إلى أن البلدية لديها القدرة الاستجابية السريعة للتغيرات البيئية المختلفة التي تحيط بعمل البلدية مما يساهم في

تعزيز العمل داخل البلدية، وأن البلدية تقوم بتطبيق سياسات تنظيمية عادلة على جميع العاملين مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية، وأن البلدية تعتمد على أسس موضوعية في تقييم العاملين في البلدية مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية، وأن البلدية تعتمد على أسس موضوعية في تقييم العاملين في البلدية مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية.

الفرع الرابع: النتائج المتعلقة بالفرضيات

وللتحقق من الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص، تم استخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear regression) لقياس أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص، وجاءت النتائج كما في الجدول (4).

جدول (4): نتائج تحليل الانحدار البسيط لمعامل الارتباط بين تطبيق محاسبة الموارد البشرية وبين تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص

المتغير	قيمة (β)	قيمة T-test	Std. Error	قيمة (F) F-Test	Sig	Beta	R	R Square	Adjusted R Square
الثابت	2.850	7.646	.373	16.920	0.000	.434	0.434 ^a	.188	0.18
تطبيق محاسبة الموارد البشرية	.380	4.113	.092						

من خلال الجدول (4) يلاحظ وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق محاسبة الموارد البشرية وبين تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص، حيث بلغت قيمة سيجم (Sig) (0.000) وهي قيمة اقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 \geq \alpha$)، ووفقا لقيمة بيتا (Beta) (0.434) فإن نوع هذه العلاقة إيجابية طردية؛ مما يعني أن أي تطبيق لمحاسبة الموارد البشرية يعزز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص، كما ويبين الجدول أن قيمة اختبار F بلغت (16.920) وهي دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05 وتدلل على جودة نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (تطبيق محاسبة الموارد البشرية) والمتغير التابع (تعزيز عمل البلديات). أما نموذج العلاقة بين المتغيرين فتعطي من خلال العلاقة التالية:

$$Y = 2.850 + 0.380 \cdot x_1$$

وبلغ معامل الارتباط R (0.434) وهو ارتباط متوسط، وبلغ معامل تحديد R² (0.188) وهذا يعني ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية مسؤول عن المساهمة بما نسبته 18.8% من تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص، وبذلك ترفض فرضية

البحث الرئيسية وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص ".
عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص .

ملخص نتائج الدراسة

خرج البحث بالاستنتاجات التالية:

- أن المتوسط الحسابي العام لجميع الفقرات المتعلقة بمستوى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في بلدية الفحيص قد بلغ (3.42)، وهذا يدل على مستوى اتفاق جيد بين أفراد العينة لمستوى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في بلدية الفحيص.
- أن المتوسط الحسابي العام لجميع الفقرات المتعلقة لتقدير مستوى تعزيز عمل البلديات في بلدية الفحيص قد بلغ (3.65)، وهذا يدل على مستوى اتفاق جيد بين أفراد العينة لمستوى تعزيز عمل البلديات في بلدية الفحيص.
- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق محاسبة الموارد البشرية وبين تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص، وهذا يعني ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية مسؤول عن المساهمة بما نسبته 18.8% من تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص.

التوصيات

في ضوء ما أتت به الدراسة من نتائج واستنتاجات، فإن الباحث يوصي بما يلي:

- إجراء مزيد من الدراسات حول أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص في بلديات أخرى ومقارنتها مع نتائج الدراسة الحالية.
- ضرورة أن تقوم البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص باتخاذ الإجراءات والسياسات الرسمية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية داخل للبلديات نظراً لدورها في تعزيز العمل وتشجيع العاملين على انجاز العمل بكل سهولة ويسر.
- ضرورة أن تقوم البلديات بشكل عام وبلدية الفحيص بشكل خاص بإيجاد وحدة متخصصة للمحاسبة عن الموارد البشرية ضمن إدارة الشؤون المالية، بالإضافة إلى وضع نظام متكامل للمعلومات عن إدارة الموارد البشرية والمحاسبة عنها.

المراجع:

المراجع العربية

- أحمد، رقية. (2018). دور المحاسبة عن الموارد البشرية في التنمية البشرية المستدامة: دراسة تطبيقية. مجلة ريادة الأعمال الإسلامية، مج3، ع1، 9-22.
- جاسم، رغد. (2015). دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تخفيض التكاليف وتحقيق التنمية: دراسة ميدانية على الشركة العامة للصناعات الكهربائية في العراق. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج6، ملحق، 393-412.
- حداد، نور الهدى. (2016). محاسبة الموارد البشرية كمدخل لتوسيع مجال الإفصاح المحاسبي. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع19، 435-454.
- صالح، هلال، الحسن، عادل، وعبد الله، عبد الرحمن. (2015). المحاسبة عن الموارد البشرية ودورها في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على المصارف العاملة في السودان. مجلة جامعة البحر الأحمر، ع7، 119-146.
- العياشي، رزان،، وغيايد، كريمة. (2014). أهمية محاسبة الموارد البشرية كمنهج لقياس قيمة خدمات المورد البشري. المجلة العربية للدراسات الإدارية والاقتصادية، ع5، 7-20.
- المدهون، خالد محمد. (2015). تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية في فلسطين: دراسة ميدانية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج23، ع2، 119-139.

المراجع الأجنبية:

- Ababsa, M., & Hussein, A. Z. A. (2020). Metropolitan Amman.
- Alzyadat, M., Alatyat, Z., & Alnsour, J. (2015). The impact of human resources management on organizational performance in the greater Amman municipalities, Jordan. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 13(2), 869-889.
- Battaglio, P., French, P. E., & Goodman, D. (2017). Contracting out for municipal human resources: Analyzing the role of human capital in the make or buy decision. *Public Administration Quarterly*, 297-333.
- Bruns, H. J. (2014). HR development in local government: how and why does HR strategy matter in organizational change and development. *Business Research*, 7(1), 1-49.
- Ganta, V. C. (2014). Motivation in the workplace to improve the employee performance. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 2(6), 221-230.
- Kamara, R. D., Leonard, S., & Haines, R. (2017). Enhancing the capabilities of municipalities for local economic development through skills training.
- Nikitina, A. S., Ruchkin, A. V., Startseva, N. N., Trofimova, O. M., Shemetova, N. K., & Yurchenko, N. A. (2019). Municipal services and land relations: problems and prospects for improvement in rural areas of Sverdlovsk region, Russia. *International Transaction Journal of Engineering, Management and Applied Sciences and Technologies*, 10(S14), 10A-140

Rooks, G., Matzat, U., & Sadowski, B. (2017). An empirical test of stage models of e-government development: Evidence from Dutch municipalities. *The Information Society*, 33(4), 215-225.

Abstract:

The study aimed to identify the impact of the application of human resources accounting in enhancing the work of municipalities in general and the municipality of Fuheis in particular. To achieve the objectives of the study, the descriptive-analytical method was followed. The research community is one of the workers in the Fuheis municipality. The reason behind choosing the research community is that the researcher works in the Fuheis municipality, which facilitates the data collection process. The study concluded that there is a good level of agreement among the sample members regarding the level of enhancing the work of municipalities in the municipality of Al-Fuhais, and the level of good agreement among the sample members regarding the level of strengthening the work of the municipalities in the municipality of Al-Fuhais. Municipalities in general and the municipality of Fuheis in particular, and this means that the application of human resources accounting is responsible for contributing 18.8% of the strengthening of the work of municipalities in general and the municipality of Fuheis in particular.

Keywords: Human resources accounting, Work promotion, Municipalities, Fuheis municipality.