

فاعلية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلدية من وجهة نظر

العاملين في بلدية مادبا

دراسة ميدانية بلدية مادبا 2022م

الدكتور/ محمد زهران محمد اعبيد

بلدية مادبا الكبرى

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية مادبا بشكل خاص . ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي . وتكون مجتمع البحث من العاملين في بلدية مادبا ويعزى السبب وراء اختيار مجتمع البحث الى ان الباحث يعمل في بلدية مادبا الكبرى مما يسهل عليه عملية جمع البيانات حيث توصلت الدراسة الى وجود مستوى اتفاق جيد بين افراد العينة لمستوى تعزيز عمل البلديات في بلدية مادبا ، ومستوى اتفاق جيد بين افراد العينة لمستوى تعزيز العمل في بلدية مادبا ، كما وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين تطبيق محاسبة الموارد البشرية وبين تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية مادبا بشكل خاص.

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

Abstract

The study aimed to identify the effectiveness of the application of human resources accounting in enhancing the work of municipalities in general and the municipality of MADABA municipality . the reason behind choosing the research community is that the researcher works in the MADABA 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 MADABA, and the level of good agreement among the sample members regarding the level of strengthening the work of the municipalities in Of Madaba Municipalities in general and the municipality of MADABA in particular.

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

المقدمة

يعتبر موضوع محاسبة الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال المحاسبة إذ ان تاريخ المحاسبة على الموارد البشرية في الفكر المحاسبي يعود الى عقد الستينيات من القرن العشرين، نتيجة لتطور احد مدارس علم إدارة الافراد والتي تفترض ان البشر هم موارد تنظيمية ذات قيمة ويعد رأس المال البشري من أهم موارد المؤسسات على اختلاف اشكالها سواء ويمثل أكثر الأصول قيمة ، ولكن على الرغم فان المحاسبة عن الموارد البشري لم تحظى بالاهتمام والبحث الكافي على الرغم من ان العنصر البشري يعد من اهم عوامل نجاح المؤسسات لذا فان تطوير الموارد البشرية يمثل الطريق الى تحقيق التنمية في المؤسسات كما وان الاستثمار في الموارد البشرية يعد من اهم واكبر الاستثمارات التي تؤثر على اداء عمل المؤسسات فلا بد من توفير معينات لتطوير هذه الموارد وضرورة اعتبار الانفاق على تنمية الموارد البشرية استثمار يتطلب وضع اطار محاسبي له (احمد ، 2018).

كما واصبح راس المال البشري العنصر المميز للاقتصاديات المتطورة ، إذ ان كفاءة وفعالية العاملين تعتبر عاملاً أساسياً في تحقيق الاستخدام الكفاء للاستثمارات المادية الضخمة في مختلف المؤسسات بل قد العامل الاهم في بعض المؤسسات ومن هنا زاد ادراك المنظمات وتفهمها لامكانية معاملة مواردها البشرية كأصول يمكن تحديد قيمتها ، وقياس انشطتها قياساً كمياً (العباشي وغباد ، 2014) .

بالإضافة الى ذلك فان المورد البشري يعد من اهم الموارد التي تساهم في تحقيق العملية الانتاجية داخل المؤسسات، إذ انه يساهم بتحقيق انتاج عالي الجودة وقليل التكلفة كما والتكاليف الخاصة بالحصول عليه وتدريبه وتنميته تعد التكاليف الاستثمارية اي ان المؤسسة قد تحصل في مقابل هذه التكاليف على خدمات ومنافع مستقبلية لذلك فمن الضروري تطبيق مفهوم محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسات وتزويد الادارة بمعلومات عنها بهدف مساعدته في اتخاذ القرارات الخاصة باختيار واستبعاد او تدريب وتنمية وتقويم اداء وتحفيز الموارد البشرية العاملة بالمؤسسة وهناك

العديد من نماذج القياس المحاسبي للموارد البشرية اذ انه 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 .

كما وان عملية تحسين العمل التي يتم تطبيقها داخل المؤسسات الحكومية بشكل عام وداخل البلديات بشكل خاص تعتمد على حل مشاكل بهدف الوصول الى ما تطمح له البلدية وملئ الفجوة بين الحالتين وحتى تتمكن اي بلدية من تطبيق برنامج التحسين وضمان نجاحه البلدية يجب توفير جميع الموارد المطلوبة على العاملين وعلى بيئة العمل حتى يتم التجاوب مع احتياجات عمليات التحسين والقبول بعملية التغيير وان يتم اعداد العاملين لهذه المرحلة من خلال تنمية مقدراتهم وكفاءاتهم تحسين اتجاهاتهم في طريق النجاح واستمرار عمليات التحسين .

ومما يجدر الاشارة اليه ان تحسين العمل في البلديات يعتمد بشكل اساسي على العاملين بمختلف مستوياتهم ، وهو العنصر الهام والمؤثر في الاداء الشامل للبلدية ، انه يعتمد بشكل اساسي على المهارات المختلفة في البلدية وقدراتها على تفضيل وتوجه الموارد الاخرى نحو الاهداف المحددة لذا فان اي تحسين في الاداء الوظيفي يعني بالنتيجة التحسن والتميز في اداء التنظيمي الشامل للبلدية .

ومن هذا المنطلق فقد جاءت فكرة الدراسة والتي تهدف الى التعرف على اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية مادبا بشكل خاص .

مشكلة الدراسة:

تسعى محاسبة الموارد البشرية الى توفير المعلومات اللازمة عن العنصر البشري في المؤسسة بهدف مساعدة الادارة في قياس هذه الموارد وتقييمها وتطويرها ، ولعمل على زيادة الاهتمام بهذا العنصر في المؤسسات من حيث قياسه والافصاح عنه لما له من اثر بالغ في سياسات المنظمة واتخاذ القرارات وتعزيز العمل داخل المؤسسات (العياشي وغيايد ، 2014) .

كما وتتمتع الموارد البشرية بدور هام في تطوير ونجاح المؤسسات وتساهم بشكل اساس في تحقيق اهدافها الاقتصادية وذلك لأهمية الدور الذي تؤديه في المجالين الانتاجي والتنظيمي اذ تعد المحاسبة عن الموارد البشرية اداة ادارية تهتم بالعاملين كمورد تنظيمي من حيث قياس تكاليف اختيار وتعيين وتدريب وتطوير الاصول البشرية وتحديد قيمة اقتصادية لها زمن خلال قيام المحاسبين بتطوير بعض النماذج لقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية ادراكاً لأهمية هذا المورد واثاره المترتبة على القوائم والتقارير المالية للمؤسسات.

بالاضافة الى ذلك فان المؤسسات تفقد جزءاً من نظام المعلومات الخاصة بها اذا لم تكن لديها اية بيانات محاسبية عن الموارد البشرية وعليه تبرز مشكلة الدراسة من خلال الاجابة على السؤال التالي :

السؤال الرئيسي الاول : ما هو اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية مادبا بشكل خاص ؟
فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية الاولى: لا يوجد اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية مادبا بشكل خاص .
اهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية الى تحقيق الهدف الرئيسي التالي :
التعرف على اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية مادبا بشكل خاص.
اهمية البحث :

كان هناك العديد من المحاولات لتقديم مقترحات بشأن معالجة المشاكل التي تواجه محاسبة الموارد البشرية كمصدر للمعلومات الملائمة التي يمكن ان يوفرها القياس الموضوعي في هذا المجال خاصة وان المقولة التي تردد في الكثير من الادبيات والتي اكتسبت عناية كبيرة بتأثير المنطق العملي لقطاع الاعمال وعليه تنبع اهمية الدراسة من

انها تقوم على استقرار وتشخيص اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية مادبا وبشكل خاص وعليه تتمثل اهمية الدراسة في شقين :

اولاً: الأهمية العملية :

1. جاءت اهمية هذه الدراسة من أهمية معرفة اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية مادبا بشكل خاص ولذلك تعد الدراسة إضافة جديدة لمكتبة الدراسات والأدبيات التي تتعلق بهذا الموضوع .
2. كما وان تناول اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية مادبا بشكل خاص سيساهم في تقديم العديد من التوصيات والمقترحات التي تساعد في تطبيق محاسبة الموارد البشرية ودورها في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية مادبا بشكل خاص .

ثانياً: الأهمية العملية :

- ان نتائج الدراسة ستوفر لمتخذي القرار الباحثين المهتمين بالدراسات معلومات مهمة عن اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية مادبا بشكل خاص كما وستقدم مساعدة للمسؤولين والمعنيين وصناع القرارات في البلدية للتعرف على اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية مادبا بشكل خاص وبالتالي تساعد في تطبيق الاجراءات المناسبة التي تعزز عمل البلديات .

الاطار النظري والدراسات السابقة :

الاطار النظري

عرفت جمعية المحاسبة الامريكية محاسبة الموارد البشرية على انها تحديد راس المال البشري وتميزه وقياسه وتعرض توفير اي معلومات للمستفيدين بحيث تكون هذه المعلومات مرجعاً هاماً للاثبات والتقييم ويعيب الغرض من استعمال المحاسبة عادة من تحسين نوعية الكشوف المالية ودمج راس المال البشري فيها اي انها عملية اعداد نظام متكامل لجميع المعلومات الادارية وتقسيم الاداء الخاص بالموارد البشرية وتصنيفها

- وقياسها بمعدلات معيارية وتسجيلها وتحديدتها بصفة دورية وتقديمها للأطراف المختصة مما يساعد عن اتخاذ القرارات المناسبة للتخطيط وتتبع ذلك الرقابة على الاداء ولحاسبة الموارد البشرية مجموعة من خصائص يمكن ايجازها فيما يلي:
1. نوع من انواع المحاسبة تعني فقط بالجانب البشري داخل المؤسسة .
 2. لها طابع هادئ وطابع غير هادئ حيث انها تهتم بالجانب المادي للعمال وفي نفس الوقت بالجانب المعتدل .
 3. تسمح للإدارة من خلال ما توفره من معطيات ومعلومات بالتخطيط السليم لمواجهة الاعباء المتوقعة وغير متوقعة للعمال داخل المؤسسة .
 4. تميز قدرتها على تحديد التكلفة الحقيقية للعنصر البشري وبالتالي تسمح بالمفاضلة وقياس العائد ومقارنته بالتكلف .
- وقد أشار (حداد، 2016) في دراسته الى محاسبة الموارد البشرية تتضمن عملية قياس التكاليف التي تحملتها المؤسسة من اجل جذب الموارد البشرية واختيارها واستثمارها وتدريبها وتنميتها وتشمل أيضا القيمة الاقتصادية لهم من وجهة المؤسسة اذ تنطوي محاسبة الموارد البشرية على المفاهيم والطرق المحاسبة الخاصة بالموارد البشرية ، وعليه فان محاسبة الموارد البشرية تعتبر مسألة فلسفية اكثر منها تقنية وهذا من أسباب تعدد مناهجها .
- وترجع جذور المحاسبة عن الموارد البشرية الى الفترة ما بين سنة 1967 الى سنة 1973 اذ اعدت الجمعية الامريكية للمحاسبة تقريراً شاملاً عن هذا الفرع الجديد واعتبرا هذا التقرير ايذانا بميلاد المحاسبة عن الموارد البشرية وتتلخص مراحل نشأة وتطوير المحاسبة عن الموارد البشرية في المراحل الاتية (العايشي وغياد ، 2014) :
- المرحلة الاولى : 1960-1966 وتميزت هذه المرحلة بالدراسات التي اهتمت بالمفاهيم الاساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية وكذا الاعتماد على الفكرة راس 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 المستخدمه في قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية واطهارها في قوائم المالية في الختامية للمؤسسة .

المرحلة الرابعة: 1976-1980 وشهدت هذه المرحلة تناقضا في الاهتمام بهذا الفرع سواء من جانب الباحثين او من جانب التطبيقين اذ ان عدد البحوث التي ظهرت في هذه الفترة كان قليلا ولكن في نهاية هذه الفترة ظهرت اتجاهات بشأن الاهتمام بالحاسبة عن الموارد البشرية .

المرحلة الخامسة: 1980 وحتى مشارف القرن الواحد والعشرون تميزت هذه الفترة بالاهتمام بالنظرية والتطبيق والتركيز على دور بالحاسبة عن الموارد البشرية .

المرحلة السادسة من 2001 وحتى تاريخنا الحالي : في هذه الفترة اصبحت الموارد البشرية احدى اهم الركائز التي تهتم بها المؤسسات من اجل مساهمة متطلبات الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة المتطورة والنمو المستمر للابتكارات فاحتل موضوع محاسبة الموارد البشرية اهمية خاصة بين الموضوعات البحثية في مجال الفكر المحاسبي وجاء التركيز على محاسبة الموارد البشرية انعكاسا للتطور الكبير في اقتصاديات المعرفة وتكنولوجيا المعلومات .

ومن اهداف محاسبة الموارد البشرية توفير معلومات عن كيفية تنظيم استخدام الاصول البشرية للمؤسسة والمساعدة في عملية اصدار قرارات سليمة للمؤسسة وايجاد طرق قياسية يعتمد عليها في معرفة تكلفة الموارد البشرية ومساعدة الادارة في التخطيط والرقابة على استخدام الموارد البشرية ووضع التقارير المالية الصحيحة عن نشاط المؤسسة وتقييم الادارة بطريقة سليمة واكثر كفاءة وتنظيم وتنسيق استخدام كافة الموارد في المؤسسة سواء اكانت طبيعية او مالية او بشرية وتوفير معلومات دقيقة للإدارة عن التكاليف الفعلية لاستقطاب الموارد البشرية وتنميتها سواء بإضافة موارد بشرية

جديدة او تطوير الموارد الحالية ومساعدة الادارة في توزيع الافراد على الوظائف المختلفة بشكل يؤدي الى افضل تخصيص ممكن (المدهون، 2015) .

وتكون البلديات تنموية اذا كانت قادرة على تقديم ما يلي . Rooks . Matzat . (2017) :

- 1- توفير البنية التحتية والخدمات المنزلية - وهذا يشمل خدمات مثل المياه والصرف الصحي والطرق المحلية وتصريف مياه الامطار وجمع النفايات والكهرباء .
 - 2- انشاء مدن وبلدات ريفية صالحة للعيش ومتكاملة : التكامل المكاني للمدن امر بالغ الاهمية سيجعل المنطقة اكثر كفاءة من الناحية الاقتصادية لأنه سيكون من الاسهل والارخص تقديم الخدمات وخفض تكاليف النقل للعمال وتمكين التنمية الاجتماعية حيث يعد المكاني ايضا امرا اساسيا لبناء الامة.
 - 3- التنمية الاقتصادية المحلية : يمكن للحكومة المحلية ان 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 .
- وذلك لكي تصبح البلديات تنموية 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 الانمائي المتكامل هو طريقة تخطيط لمساعدة البلديات على تطوير خطة متماسكة طويلة الاجل لتنسيق جميع عمليات التطوير والتسليم في منطقته ، حيث تواجه البلديات تحديات هائلة في تطوير المستوطنات المستدامة ، والتي تلبي الاحتياجات وتحسن نوعية حياة المجتمعات المحلية ومن اجل مواجهة هذه التحديات فهم الديناميكيات المختلفة داخل منطقة البلدية ، ووضع رؤية ملموسة للمنطقة، واستراتيجيات لتحقيق تلك الرؤية الشراكة مع اصحاب المصلحة الاخرين .

- إدارة الاداء : وهي نظام يتم استخدامه للتأكد من ان جميع اجزاء البلدية تعمل معا لتحقيق الاهداف والغايات المحددة ويجب ان يكون لدى البلدية اهداف واضحة واهداف محددة لما يجب القيام به من تحقيق الاهداف ويجب ان يكون كل قسم وموظف واضحا فيما يتعين عليهم القيام به وكيف سيساهم ادائهم في تحقيق الاهداف والغايات العامة ويجب مراقبة اداء الافراد والادارات والبلدية ككل للتأكد من تحقيق الاهداف وتعتبر إدارة الاداء ذات اهمية حاسمة لضمان تنفيذ الخطط وانها تحقق الاثر الانمائي المنشود وان الموارد تستخدم بكفاءة .
- العمل مع المواطنين والشركاء المحليين : - ان بناء الديمقراطية المحلية هو مركزي للحكومة المحلية ، ويجب على البلديات تطوير استراتيجيات واليات لإشراك المواطنين والحكومة ولذلك قامت الحكومة الاردنية في عام 2011 بمجموعة واسعة من اصلاحات اللامركزية بحيث يمكن للمواطنين ان يشاركوا بشكل مباشر في خطط وبرامج حكوماتهم المحلية كما ادى تطبيق اللامركزية في العمليات الحكومية الى تمكين البلديات وغيرها من هيئات الحكومة المحلية من تلبية احتياجات المواطنين الاردنيين والاستجابة لهم ودعم مشروع المدن الاردنية التي تنفذ حلول شفافة ومبتكرة وفعالة (CITIES) التابع للوكالة الامريكية للتنمية الدولية (USAID) تطوير عمليات حكومية اكثر شمولاً واعترف المواطنون بحقوقهم في التعبير عن احتياجاتهم ، واكتسبت البلديات القدرة التنظيمية والادارية لتلبية تلك الاحتياجات بفعالية وبالتالي اصبحت المجتمعات اكثر تماسكاً وتلقت الخدمات التي تحتاجها وكان من اهم الاهداف لهذا المشروع (Ababsa, & Hussein, 2020) :
- تحسين الطريقة التي تقدم بها الحكومة الخدمات الاساسية مثل إدارة النفايات الصلبة، وتسمية الشوارع، وترقيم المباني .
- زيادة استدامة عمليات الحكم البلدي .
- تعزيز قدرة الحكومة على الاستجابة للاحتياجات المحددة للمواطنين .
- دعم البلديات والمجتمع المحلي لإنشاء مجتمعات أكثر تماسكاً ومرونة .

ثانيا : الدراسات السابقة :

أشارت دراسة (احمد، 2018) وهي دراسة بعنوان " دور المحاسبة عن الموارد البشرية في التنمية البشرية المستدامة : دراسة تطبيقية . " إن الموارد البشرية تهدف الى التنمية التي من اجلها يستدام الاقتصاد ولأنها تمثل الأصول الأكبر 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 إدارة 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 الأهداف الإستراتيجية .

بينما هدفت دراسة (Battaglio , French, & Goodmn,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 مدى الطويل والقصير في التعاقد مع وظائف الموارد البشرية وقد اتبعت الدراسة استقصائية وطنية لمهني الموارد البشرية في الحكومة المحلية وقد أشارت نتائج التحليل إلى أن التعاقد مع خدمات الموارد البشرية قد يكون اقل أهمية في تقييمات الإدارة الإستراتيجية طويلة الأجل على عكس الحكومات المحلية التي تفتقر إلى مقاييس تخطيط القوى العاملة فان البلديات التي لديها القدرة على الانخراط في تخطيط متطور طويل الأجل للموارد البشرية قد لا تواجه نفس الضغوط الإدارية والمالية والسياسية للتعاقد .

اما دراسة صالح واخرون (2015) فقد هدفت الى معرفة اثر تطبيق الفروض والمبادئ المحاسبية على المحاسبة عن الموارد البشرية وبيان اثر ذلك في ترشيد اتخاذ القرارات بادارة المواد البشرية تمكن اهمية البحث في مساعدة المستخدمين الخارجيين للقوائم المالية في ترشيد قراراتهم بعد اعتبار تكاليف الموارد البشرية اصول بالقوائم

المالية المنشورة بالإضافة الى تعميق في التحليل المالي بتعديل بعض المؤشرات المالية ، ومحاولة تقليل فجوة الافصاح بين عرض معلومات الموارد البشرية وطلب الحصول عليها لترشيد استخدام الموارد البشرية باعتبارها احد عوامل الانتاج توصل البحث الى ان المحاسبة عن الموارد البشرية تلعب دورا مهما في اعداد موازنة الحصول على الموارد البشرية وتدريبها بما تقدمه من تكاليف معيارية عن نشاط الاستقطاب والاختيار ، التعيين، التدريب ، وتوفر معلومات التغذية العكسية عن اداء ادارة الموارد البشرية اوصي البحث بضرورة اسهام الجامعات والهيئات والمنظمات المهنية بدعم الاتجاه نحو المحاسبة عن الموارد البشرية واعداد التطبيقات المحاسبية المناسبة لبيان مزاياها واثارها على قرارات المستخدمين وضرورة وجود وحدة متخصصة للمحاسبة عن الموارد البشرية ضمن ادارة الشؤون المالية .

ودراسة (Alzyadat, Alatyat, & Alnsour, 2015) بعنوان " اثر إدارة الموارد البشرية على الاداء التنظيمي في امانة عمان الكبرى، الاردن " وقد هدفت هذه الدراسة تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية (HRM) على الاداء التنظيمي في الاردن بناء على امانة عمان الكبرى (GAM) وقد تم استخدام المنهج الوصفي الكمي باستخدام مسح مقطعي للتعامل مع اهداف البحث وتوصلت الدراسة الى ان الاداء التنظيمي يتاثر بممارسات ادارة الموارد البشرية وكشفت النتائج ان تخطيط الموارد البشرية هو احد اكثر العوامل المؤثرة على اداء التنظيمي كما واطهرت النتائج ان العديد من المتغيرات بما في ذلك التدريب والتطوير والتوظيف والاختيار والصحة والسلامة المهنية لم تعزز الاداء التنظيمي في امانة عمان الكبرى واشارت هذه النتائج الى انه يجب اعادة تقييم ممارسات ادارة الموارد البشرية وتحسينها من اجل رفع مستوى الاداء التنظيمي .

ودراسة (Burns, 2014) وهي دراسة بعنوان " تطوير الموارد البشرية في الحكومة المحلية كيف ولماذا تعتبر إستراتيجية الموارد البشرية مهمة في التغيير والتطوير التنظيمي؟" ، فقد هدفت الدراسة الى استكشاف ولماذا تظهر هذه العلاقات بين إدارة الموارد البشرية (HRM) والتغيير التنظيمي وباستخدام تصميم دراسة إلى حالة متعددة

عرضت الدراسة السوابق وتأثيرات تشكيل إستراتيجية الموارد البشرية أثناء التغيير المحاسبي في ست حكومات محلية أمانية وقدمت النتائج دليلا 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 بالطبيعة المتغيرة لإدارة الأفراد و"شركات الموارد البشرية والخدمات العامة" وبالنظر إلى نهج قائم على الموارد والقدرات يكشف التحليل عن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية كمفهوم مفيد للتمييز بين أنشطة الموارد البشرية والعمليات التي تحدث عند تنفيذ إستراتيجية الموارد البشرية .

التعقيب على الدراسات السابقة :

تناولت الدراسات السابقة أبحاث مختلفة تتمحور حول اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية مادبا بشكل خاص وفاعلية هذه المتغيرات على متغيرات متنوعة ، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع فاعلية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز البلديات بشكل عام وبلدية مادبا بشكل خاص من وجهة نظر العاملين في بلدية مادبا وما يميز هذه الدراسة هو تناولها لعينة الدراسة التي لم يتم اللجوء إليها سابقا بكل موضوعية وتركيزها على الموظفين أنفسهم.

منهجية البحث:

تحقيقا لأهداف الدراسة واستكمالا لمراحلها اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة موضوع الدراسة ألا وهو " فاعلية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات بشكل عام وبلدية مادبا بشكل خاص " من خلال تحليل بياناتها والتعبير عنها كميا وكيفيا حيث ان التعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها أما التعبير الكمي فيعطي وصفا رقميا يوضح حجم الظاهرة ودرجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة .

مجتمع البحث وعينته :

تكون مجتمع البحث من العاملين في بلدية مادبا ويعزى السبب وراء مجتمع البحث الى أن الباحث يعمل في البلدية مما يسهل عليه عملية جمع البيانات وقد بلغت عينة البحث النهائية التي تم تحليلها (25) موظف من العاملين في بلدية مادبا وتم توزيع الاستبيانات 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 خصيصا لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات البحث وتم إعدادها وتصميمها بالاعتماد على الدراسات السابقة والأدب النظري .

أداة البحث (الاستبانة) :

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

أساليب المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام برنامج (SPSS) الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل البيانات والحصول على النتائج حيث تم استخدام عدد من الاختبارات

الإحصائية للإجابة على أسئلة وفرضيات البحث وهي : اختبار كرونيخ الف (Cronbach's Alpha) وتم حساب النسب المئوية لقياس التوزيعات التكرارية النسبية لخصائص أفراد العينة وإجاباتهم على فقرات الاستبانة والوسط الحسابي لقياس متوسط إجابات الموظفين على الفقرات 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 (فاعلية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلدية من وجهة نظر العاملين في بلدية مادبا : دراسة ميدانية بلدية مادبا 2022م).

نتائج البحث:

هدف هذا البحث إلى التعرف على فاعلية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلدية من وجهة نظر العاملين في بلدية مادبا : دراسة ميدانية بلدية مادبا 2022م. 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 فاعلية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلدية من وجهة نظر العاملين في بلدية مادبا : دراسة ميدانية بلدية مادبا 2022م. استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والجدول رقم (1) يبين ذلك، ولتقدير استجابات الموظفين قيد الدراسة عن فاعلية تطبيق محاسبة الموارد البشرية :

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 الاول : استجابات الموظفين قيد الدراسة لتقدير مستوى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في بلدية مادبا.

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

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

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	من وجهة نظري كموظف في بلدية مادبا إن نجاح الإدارة هو وجود نظام نظام محاسبي للموارد البشرية .	2.8	1.019
2	ارى وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يدعم سياسات البلدية في توظيف	3.12	1.001
3	من وجهة نظري كموظف في بلدية مادبا ارى ان وجود نظام للموارد البشرية يساعد البلدية على الاستغلال الامثل لمواردها البشرية المتاحة	3.61	0.921
4	ان وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية على متابعة الاداء وقياسه بصورة سليمة	3.21	1.013
5	ان وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية على تحديد اسباب واماكن انحرافات الاداء	3.84	0.862
6	وجود نظام للموارد البشرية يؤثر ايجابا على قدرة البلدية على انجاز العمل .	3.22	0.932
7	وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يمكن الادارة من تقييم وتطوير الموارد البشرية .	3.40	1.067
8	وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يوفر المعلومات اللازمة للقرارات التخطيطية والتنمية	3.35	1.082
9	وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد ادارة الموارد البشرية على تهيئة بيئة عمل .	3.69	1.014
10	وجود نظام محاسبي للموارد البشرية مفيد لإدارة البلدية من اجل تحقيق التنمية البشرية المستدامة.	2.02	.785
11	وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يمكن الادارة من استغلالها	3.60	.844
12	وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يؤكد للبلدية ان نفقات على الموارد البشرية ذات مردود مما يشجع البلدية على تنميته	3.77	.778
13	من وجهة نظري كموظف في بلدية مادبا ارى ان وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية في عملية التنظيمية والاشراف والتوجيه .	3.67	1.038

14	وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية في توليد معلومات عن القيمة والمركز المالي .	3.69	829.
15	وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية في تحقيق كفاءة وفعالية الاستخدام الكفؤ العاملين داخل البلدية	4.02	887.
16	وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية في توفير معلومات هامة لأجهزة الرقابة الحكومية .	3.69	776.
الدرجة الكلية لمستوى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في بلدية مادبا		3.42	0.928

يتضح من خلال الجدول رقم (2) ان المتوسط الحسابي العام لجميع الفقرات المتعلقة بمستوى الموارد البشرية في بلدية مادبا قد بلغ (3.42) وهذا يدل على مستوى اتفاق جيد بين افراد العينة لمستوى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في بلدية مادبا وعلاوة على ذلك فان قيمة الانحراف المعياري بلغت (0.928) وهو امر طبيعي يعكس التقارب في استجابات العينة وبلغ اعلى متوسط حسابي (4.02) لصالح الفقرة رقم (15) والتي تنص " وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية في تحقيق كفاءة وفعالية الاستخدام الكفؤ العاملين داخل البلدية " ويعكس هذا درجة اتفاق قوية ،بينما بلغ ادنى متوسط حسابي (2.02) لصالح الفقرة رقم (10) والتني تنص على " وجود نظام محاسبي للموارد البشرية مفيد لإدارة البلدية من اجل تحقيق التنمية البشرية المستدامة وهذا يعكس درجة اتفاق ضعيفة بين افراد عينة الدراسة .

وبشكل عام فقد كان موقف العينة نحو الاسئلة ايجابيا ونستنتج من ذلك اتفاق المشاركين على مستوى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في بلدية مادبا ويعزى السبب في ذلك الى ان وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية في توفير معلومات هامة لأجهزة الرقابة الحكومية وتحقيق كفاءة وفعالية الاستخدام الكفؤ العاملين داخل البلدية وان نظام محاسبي للموارد البشرية يؤكد للبلدية ان النفقات على الموارد البشرية ذات مردود مما يشجع البلدية على تنميته وارى ان وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يساعد البلدية على تحديد اسباب واماكن انحرافات الاداء .

الفرع الثاني : استجابات الموظفين قيد الدراسة لتقدير مستوى تعزيز عمل البلديات وفي بلدية مادبا بشكل خاص .

الجدول رقم (3) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارة

المتعلقة بتقدير العاملين في بلدية مادبا في تعزيز عمل البلديات .

جدول (3) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات المتعلقة بتقدير تعزيز

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	البلدية لديها القدرة الاستجابة السريعة للتغيرات البيئية المختلفة التي تحيط بعمل البلدية مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية .	4.23	0.598
2	البلدية تقوم بتطبيق سياسات تنظيمية عادلة على جميع العاملين مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية .	4.55	0.434
3	البلدية تسعى على إيجاد قنوات اتصال مع العاملين مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية .	3.12	0.426
4	الهيكل التنظيمي للبلدية يتسم بالمرونة مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية .	4.00	0.862
5	البلدية تعتمد على أسس موضوعية في تقييم العاملين في البلدية مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية .	4.13	0.545
6	البلدية تسعى الى تحقيق روح التعاون بين العاملين في بلدية مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية .	4.11	0.509
7	البلدية تقوم بالعمل على حل مشاكل التنظيمية للعاملين بسرعة مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية .	3.40	1.067
8	البلدية تقوم بمراعاة وضوح طرق تنظيم العمل المطلوب من العاملين مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية .	3.35	1.082
9	البلدية تعتمد على أسلوب واضح في مجال تفويض الصلاحيات بشكل منهجي في العمل مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية .	3.02	1.013
10	البلدية تعتمد على التدريب المستمر للعاملين من اجل مواكبة التطور التكنولوجي مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية .	3.84	0.862
11	البلدية تعتمد على مراعاة مصلحة العاملين عند اتخاذ القرارات مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية	3.11	1.001
12	البلدية تعتمد على وضوح الإجراءات والتعليمات المطبقة داخل البلدية مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية .	3	0.426
الدرجة الكلية لمستوى تعزيز عمل البلديات في بلدية مادبا		3.65	0.73

يتضح من خلال الجدول رقم (3) ان المتوسط الحسابي العام لجميع الفقرات المتعلقة لتقدير مستوى تعزيز عمل البلديات في بلدية مادبا قد بلغ (3.65)، وهذا يدل على مستوى اتفاق جيد بين افراد العينة لمستوى تعزيز عمل البلديات في بلدية مادبا .

وعلاوة على ذلك ،فان قيمة الانحراف المعياري بلغت (0.73) وهو امر طبيعي يعكس التقارب في استجابات العينة وبلغ اعلى متوسط حسابي (4.55) لصالح الفقرة رقم 2 والتي تنص على " البلدية تقوم بتطبيق سياسات تنظيمية عادلة على جميع العاملين

مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية" ويعكس هذا درجة اتفاق قوية ، بينما بلغ ادنى متوسط حسابي (3) لصالح الفقرة رقم (12) والتي تنص على " البلدية تعتمد على وضوح الاجراءات والتعليمات المطبقة داخل البلدية مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية " وهذا يعكس درجة اتفاق جيدة وبشكل عام فقد كان موقف العينة نحو الاسئلة ايجابيا ونستنتج من ذلك اتفاق المشاركين على مستوى تعزيز عمل البلديات في بلدية مادبا ويعزى السبب في ذلك الى ان البلدية لديها القدرة الاستجابة السريعة للتغيرات البيئية المختلفة التي تحيط بعمل البلدية مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية وان البلدية تقوم بتطبيق سياسات تنظيمية عادلة على جميع العاملين مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية ، وان البلدية تعتمد على اسس موضوعية في تقييم العاملين في البلدية مما يساهم في تعزيز العمل داخل البلدية .

التوصيات:

- في ضوء نتائج الدراسة ، فان الباحث يوصي بما يلي :
- اجراء مزيد من الدراسات حول فاعلية تطبيق محاسبة الموارد البشرية على بلديات اخرى ومقارنتها مع نتائج الدراسة الحالية .
- ضرورة ان تقوم البلديات بشكل عام وبلدية مادبا بشكل خاص باتخاذ الاجراءات والسياسات الرسمية من اجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية داخل البلديات نظرا لدورها في تعزيز العمل وتشجيع العاملين على انجاز العمل بكل سهولة ويسر .
- ضرورة ان تقوم البلديات بشكل عام وبلدية مادبا بشكل خاص بايجاد وحدة متخصصة لجمع المعلومات وتفعيل دور دائرة الموارد البشرية وتفعيل نماذج تقييم الموظفين ونظام محاسبتهم .
- الرجوع إلى مصفوفة مؤشر النزاهة وعمل دراسات على كل بعد من أبعاد المصفوفة المتعلقة بالموارد البشرية وتنظيم عملها .

المراجع

المراجع العربية :

- احمد ، رقية .(2018). دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تنمية البشرية المستدامة : دراسة تطبيقية مجلة ريادة الاعمال الاسلامية ، مجلد 3، 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 ، مجلد 6، ملحق ، 393-412 .
- صالح ، هلال ، الحسن ، عادل ، عبد الله ، عبد الرحمن (2015) . المحاسبة عن الموارد البشرية ودورها في اداء وظائف ادارة الموارد البشرية : دراسة ميدانية على المصارف العاملة في السودان .مجلة جامعة البحر الاحمر ، ع7، 119-146 .
- العايشي ، رزان ، وغيايد ، كريمة . (2014). اهمية محاسبة الموارد البشرية كمنهج لقياس قيمة خدمات المورد البشري . المجلة العربية للدراسات الادارية والاقتصادية ، ع 5، 7-20 .
- المدھون ، خالد محمد ، (2015). تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية في فلسطين: دراسة ميدانية مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، مجلد 23، ع2، 119-139 .

المراجع الاجنبية :

- Ababsa,M,& Hussein,A.Z.A (2020).Metropolitan Amman .
- Alzyadat, M, Alatyat, Z, & Alnsour, J (2015) The impact of human resources managment on organizational performance in the greater Amman municipalities, Jordan . International journal of Applied and Business and Economic Research,13(2),869-889.
- Battagliom,P.E ,& Goodman D. (2017). Contracting out for municipal human resources : Analyzing the role of human capital in the make or buy decision. Pubic Administration Quarterly,297-333 .
- Bruns,H.J.(2014) .HR development in local government: how and why dose HR strategy matter in organizatiional 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 ,Rucgkin ,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 Enginwwring, 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 .

