

الأستاذ الجامعي: قيمته الاقتصادية من منظور محاسبة الموارد البشرية

University Professor: Its Economic Value from the Perspective of Human Resources Accounting

مريم صغيرموح^{1*} فويدري قوشيح بوجمعة²

¹ جامعة جيلالي بونعامة خميس مليانة (الجزائر)، m.seghir-moh@univ-dbkkm.dz

² جامعة جيلالي بونعامة خميس مليانة (الجزائر) b.kouidri-kouchih@univ-dbkkm.dz

تاريخ الاستلام: 2025/03/ 12 تاريخ القبول: 2025/05/ 28 تاريخ النشر: 2025/06/ 01

ملخص:

تهدف الدراسة إلى إبراز القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي من جوانبها الثلاثة التعليمية، الاقتصادية والاجتماعية باستخدام مفهوم محاسبة الموارد البشرية الذي يعتبر أن القيمة الاقتصادية للمورد البشري تبدأ من تاريخ استقطابه إلى تاريخ نهاية العقد واعتباره أصل من أصول المؤسسة والإفصاح عن هذه القيمة في قائمة الميزانية ضمن الأصول المعنوية، وهذا باستخدام نموذج قياس القيمة الاقتصادية على أساس القيمة للمفكرين الاقتصاديين (Flamholtz) و(Likert). ولمعالجة جوانب الدراسة تم إعداد استبيان الكتروني أرسل إلى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيلالي بونعامة، وقد توصلت الدراسة انه يمكن قياس القيمة الاقتصادية للأستاذ والإفصاح عنها في قائمة ميزانية الجامعة، وسيعطي ذلك للأستاذ حافزا لتقدمه الأحسن وزيادة أدائه وإبداعه.

كلمات مفتاحية: أستاذ جامعي، محاسبة الموارد البشرية، قيمة اقتصادية للأستاذ.

تصنيف JEL : J28. M41

Abstract:

The study aims to highlight the economic value of the university professor from its three educational, economic and social aspects using the concept of human resources accounting, which considers that the economic value of the human resource begins from the date of its recruitment to the date of the end of the contract and its consideration as an asset of the

institution and the disclosure of this value in the balance sheet within the intangible assets This is done using the value-based economic value measurement model of the economic thinkers (Flamholtz) and (Likert).

To address the aspects of the study, an electronic questionnaire was prepared and sent to the professors of the Faculty of Economics at Djilali Bounaama University. The study concluded that the economic value of the professor can be measured and disclosed in the university's balance sheet, and this will give the professor an incentive to provide the best and increase his performance and creativity. Keywords: University professor, human resources accounting, economic value of the professor.

Keywords: University professor; Human Resources Accounting; Economic value of the professor.

Jel Classification Codes: M41، J28

1. مقدمة:

الأستاذ الجامعي هو موظف عمومي تابع لوزارة التعليم العالي مهمته التدريس بالإضافة إلى مهام أخرى، هذا ما يعرف على الأستاذ الجامعي ولكن في حقيقة الأمر هو رأس مال بشري ثمين يساهم بشكل مباشر وغير مباشر في النمو الاقتصادي لبلاده. تتعدى مساهماته حدود القاعة الدراسية لتشمل جوانب متعددة من الحياة الاقتصادية والاجتماعية. في هذا الدراسة سنتناول أهم العوائد الاقتصادية التي تجنيها الجامعة والمجتمع من الاستثمار في الأستاذ الجامعي، والتي تشكل قيمته الاقتصادية وتكون من ثلاثة أبعاد (التعليمي. الاقتصادي والاجتماعي). بالاعتماد على مفهوم محاسبة الموارد البشرية في قياس القيمة الاقتصادية للأستاذ والإفصاح عنها في قائمة ميزانية الجامعة رفقة الأصول المعنوية. وفق نموذج قياس القيمة الاقتصادية على أساس القيمة للمفكرين الاقتصاديين (Flamholtz) و (Likert).

إشكالية الدراسة: هل بإمكان محاسبة الموارد البشرية قياس القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي؟
وكإجابة أولية افترضنا أن محاسبة الموارد البشرية قادرة على قياس القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي.
وكفرضيات جزئية تم تقديم الفرضيات التالية:

-محاسبة الموارد البشرية قادرة على قياس البعد التعليمي للقيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي.

-محاسبة الموارد البشرية قادرة على قياس البعد الاقتصادي للقيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي.

-محاسبة الموارد البشرية قادرة على قياس البعد الاجتماعي للقيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي.

وتهدف الدراسة إلى إبراز الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي وأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسة الجامعية. وللإحاطة بكافة جوانب الموضوع تم استخدام الأسلوب الوصفي التحليلي في مسح بعض المراجع والقوانين التي تخص لأستاذ الجامعي، وتحليل ردود الاستبيان الإلكتروني المصمم وفق مقياس (LIKERT) الثلاثي الموجه لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيلالي بونعامة بخميس مليانة بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

2. القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي ومحاسبة الموارد البشرية

الأستاذ كلمة فارسية ومعناها الماهر في عمله وحرفته، ومن جهة أخرى يعرف مجمع اللغة العربية في القاهرة فيقول "الأستاذ والمعلم والماهر في الصنعة يعلمها غيره" والحرفة والمهوبة كانت أم مهنة تتطلب مهارات خاصة ثابتة القدرة الذاتية على الصقل والتطور في انسجام بين الحفاظ على القواعد الأساسية المحددة للمهنة وإضافة تحسينات عليها (النبى، 2018 ص 18).

تعريف الأستاذ الجامعي وأبعاد قيمته الاقتصادية

يعرف الأستاذ الجامعي "الشخص الناقل للمعرفة والمسئول على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائم بوظائف وواجبات مختلفة مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب وإجراء البحوث العلمية والإشراف عليه"، وهو محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثا وتعلما وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل، وهو العمود الفقري في تقد الجامعة وهو مفتاح كل إصلاح وأساس كل تطوير، وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقف نجاح الجامعة.. (العزير، 2017 ص 54).

وتعرف القيمة الاقتصادية للمورد البشري وفق (Flamholtz) بأنها القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية المتوقعة، تتمثل القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي في العوائد الاقتصادية عن إنجازاته وهي مسألة ذات أهمية كبيرة للجامعات، حيث تساهم في تعزيز مكانتها التنافسية وتحقيق أهدافها الإستراتيجية. ومن خلال التعريفين السابقين يمكن استخراج أبعاد القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي.

- البعد التعليمي: نشر المعرفة من خلال مهمة التدريس فالجزائر تملك حوالي 70000 أستاذ جامعي ووفق تصريحات وزير التعليم العالي يبلغ عدد الخريجين سنويا 400.000 ومنها طالب دكتوراه. بالإضافة إلى دوره في نقل المعرفة والابتكار في مخابر البحث التي تقدر بـ 600 مخبر (2022، أحلام) وإنتاج مؤلفاته العلمية من كتب، مقالات ومداحلات . وفي لقاءاته التلفزيونية والإذاعية بالإضافة إلى القنوات التدريسية الالكترونية.

- البعد الاقتصادي : المساهمة في التنمية بنشر الروح المقاولاتية حيث تم فتحة دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية والتي تبلغ 100 دار وفق تصريحات وزير التعليم العالي والبحث العلمي والتي يسيرها أساتذة جامعيين مهمتهم التواصل المباشر مع الطلبة لتدعيم وتقديم الاستشارة والمرافقة حاملي المشاريع،بالإضافة إلى مكتب الربط مؤسسات جامعة وكذا دار الذكاء الاصطناعي ومسرعات الأعمال التي تم إنشائها في بداية سنة 2025 بالإضافة إلى التحضير لجامعة صيفية من اجل تقريب الطلبة حاملي المشاريع من هيئات الدعم والهيئات الفاعلة المتدخلة في عملية إنشاء المؤسسة ،وتكوينات مكثفة في المجال . كما يمكن للأستاذ الجامعي فتح مكاتب استشارية وفق تخصصه وهذا بناء على تعليمة من وزير التعليم العالي كمال بداري والتي نصت على ضرورة إنشاء مكاتب الاستشارات والبحث والتطوير على مستوى كل مؤسسة جامعية وبحثية .

- البعد الاجتماعي: البحوث التي يجريها الأساتذة في تطوير المعرفة البشرية وحل المشكلات الاجتماعية، مما يعزز مكانة الجامعة على المستوى المحلي والدولي. مؤلفاته في نشر الأفكار الإيجابية وتطوير الطرق الحياتية (مجال الموارد البشرية. الإدارة. التسويق والزراعة.... الخ..). المساهمة في محاربة الآفات الاجتماعية (المخدرات، الإدمان الالكتروني... الخ..). والتوعية بالأمراض.

2.2 محاسبة الموارد البشرية

أحدث ارتفاع أهمية المورد البشري بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية وللإقتصاد، إلى زيادة الدراسات التي تهدف إلى تكوين وتطوير المبادئ العلمية والنظم المحاسبية لمحاسبة المورد البشري باعتباره أصلا من أصول المؤسسة بتحديد قيمته الاقتصادية الحقيقية. وعرف هذا النوع الجديد من المحاسبة بمحاسبة الموارد البشرية.

محاسبة الموارد البشرية هي قياس القيمة المادية والمعنوية للمورد البشري داخل المؤسسة من خلال تحديد أثر الأداء وكفاءة مردودية المورد البشري على مردودية المؤسسة الاقتصادية (جواد، 2012 ص 18). هناك عدة نماذج وأساليب لقياس القيمة الاقتصادية للمورد البشري منها:

- **نموذج القياس على أساس التكلفة** : اهتم نموذج القياس على أساس التكلفة على قياس التكاليف الخاصة بالمورد البشري التي تتحملها المؤسسة في سبيل الحصول على الأفراد أو استبدالهم والمتمثلة في تكاليف الاستقطاب ، الاختبار، والتعيين ، التدريب والتنمية ويتم استخدام أساليب لمعالجة تكاليف الموارد البشرية وهي : أسلوب التكلفة التاريخية ، أسلوب تكلفة الاستبدال، أسلوب التكلفة النموذجية، وأسلوب تكلفة الفرصة البديلة. حيث يمكن الاعتماد على أي طريقة من هذه الطرق في تقييم الموارد البشرية أما المعالجة المحاسبية للموارد البشرية فتختلف حسب الأهداف الأساسية للمؤسسة لتطبيقها لمحاسبة الموارد البشرية وكذلك تعتمد على حجم المؤسسة ومدى تنوع الموارد البشرية الموجودة. (بلول، 2022 ص 67)

- **نموذج القياس على أساس القيمة**: يعتمد هذا النموذج على تحديد القيمة الاقتصادية للمورد البشري ومدى مساهمته في تحقيق العوائد والأرباح للمؤسسة ، حيث يعتبر هذا النموذج الأكثر واقعية من منهج التكلفة لأنه يأخذ بعين الاعتبار قيمة الخدمات المتوقعة من المورد البشري كأساس لتحديد قيمته الاقتصادية بالنسبة للمؤسسة ، تعرف القيمة الاقتصادية للمورد البشري وفق (Flamholtz) سنة 1973 بأنها القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية المتوقعة منه . وأول من دعا إلى إتباع هذا النموذج هو (Likert) في مجموعة من الدراسات التي استخدم فيها بعض المؤشرات الاجتماعية والسيكولوجية السابقين ويتمثل بإنتاجية الموظف ومن ثم الإيرادات المتوقعة منه والتي بناء عليها تحدد قيمته الاقتصادية . (بريزة، 2001-2022)

3. دور محاسبة الموارد البشرية في معالجة القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي

تطرقنا في هذا الجزء من الدراسة إلى مدى اهتمام كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجليلي بونعامة بخميس مليانة بتطبيق مفهوم محاسبة الموارد البشرية ، ومدى وعي أساتذتها بهذا المفهوم الحديث نسبيا وكذا ماهي آرائهم في فكرة قياس قيمة الأستاذ الجامعي كمورد بشري مهم بالنسبة للجامعة

والمجتمع والإفصاح عن هذه القيمة في ميزانية المؤسسة الجامعية . وقد تم الإجابة على كل هته الأسئلة عبر الاستبيان الالكتروني الذي أرسل إلى أساتذة الكلية وتم استقبال 30 إجابة في حدود 15 يوم.

1.3 منهج الدراسة وعينة الدراسة

أولاً: منهج الدراسة

كما ذكرنا سابقا وجهت استبانة الدراسة إلى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير لجامعة الجليلي بونعامة بخميس مليانة وعولجت الردود باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وقد تم استخدام مقياس (LIKERT) الثلاثي لتحديد إجابات أفراد العينة. مع العلم أن درجة (03) للدرجة الأعلى ودرجة (01) للدرجة الأقل.

وقد تم تقسيم الاستبيان إلى مجموعة محاور لكل منها عدة فقرات تحتوي على مجموعة من العبارات وهذا للإحاطة بكافة جوانب الدراسة وهي كالآتي:

- **المحور الأول:** البيانات الشخصية وهي معلومات عامة حول عينة الدراسة الجنس، الرتبة، التخصص وسنوات الخبرة.

- **المحور الثاني:** اهتم المحور بإيضاح أبعاد القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي الثلاثة التعليمية، الاقتصادية والاجتماعية.

- **المحور الثالث:** اظهر هذه المحور مدى اهتمام الجامعة بمفهوم محاسبة الموارد البشرية من وجهة نظر الأساتذة وإمكانية تطبيقها.

- **المحور الرابع:** وقد حاولنا في هذه المحور تطبيق مبادئ محاسبة الموارد البشرية على القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي ،أولاً :تحديد الانجازات المحققة من قبل الأستاذ (التعليمية ، الاقتصادية والاجتماعية) والتي تحقق عوائد اقتصادية يمكن قياسها هذا في ما يخص عملية القياس أما في ما يخص عملية الإفصاح فقد تم طرح سؤال مفتوح أجيب عليه بفقرة : ماهو رأيك في فكرة أن يتم قياس القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي والإفصاح عنها في ميزانية الجامعة . وكانت آراء الأساتذة خلاقة وأثارت العديد من الجوانب والتي سنوضحها في النقاط الموالية.

وللحكم على ثبات الاستبيان تم استخدام مؤشر ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) يشار إليه بمقياس الاتساق الداخلي أو الثبات وهذا لمعالجة عبارات الاستبيان والتأكد من ثباتها وهذا ما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول (01) : معاملات ثبات الاستبيان

مؤشر ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محاور الاستبيان
0.949	16	1- أبعاد القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي
0.786	5	2- أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية
0.852	8	3- تطبيق مفهوم محاسبة الموارد البشرية على القيمة الاقتصادية للأستاذ
0.872	29	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج المستخرجة من برنامج spss

يتضح من خلال الجدول بأن معامل الثبات ألفا كرونباخ للمحاور هي قيم تفوق 75.0 و قريبة من 1، أما معامل الثبات للاستبيان ككل فقد بلغت قيمته (0.872) وهذا يدل على أن أداة القياس تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ثانيا: البيانات الشخصية لعينة الدراسة

وتم الاهتمام بأربعة جوانب للعينة الجنس، الرتبة، التخصص والخبرة.

- توزيع العينة وفق الجنس

من خلال معطيات البرنامج اتضح وجود 16 إجابة لأساتذة و 14 إجابات لأستاذات وهي قيم متقاربة مثل ما هو في موضح في الجدول والشكل.

الجدول (02): توزيع العينة وفق الجنس

ذكر		أنثى		
عدد	النسبة	العدد	النسبة	المجموع
16	53.3	14	46.7	30

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج المستخرجة من برنامج spss

الشكل (01): توزيع العينة وفق الجنس



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج المستخرجة من برنامج spss

- توزيع أفراد العينة وفق الرتبة

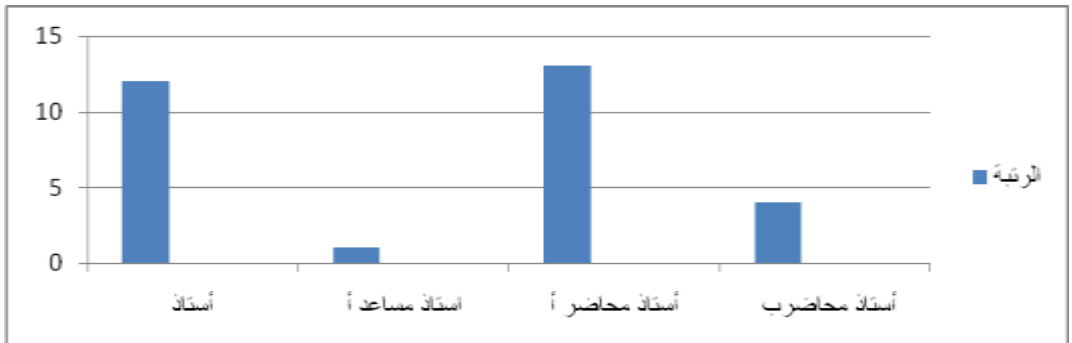
الجدول (03): توزيع العينة وفق الرتبة

الرتبة	أستاذ	أستاذ محاضر أ	أستاذ محاضر ب	أستاذ مساعد أ	أستاذ مساعد ب	أستاذ متعاقد
العدد	12	13	4	1	0	0
النسبة %	40%	43,3%	13,3%	3,4%	0	0

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج المستخرجة من برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه أن أكثر الأساتذة المشاركين في الدراسة والذين كانوا مهتمين بالإجابة على عبارات الاستبيان هم الأساتذة برتبة أستاذ أو أستاذ محاضر أ، وهذا راجع لاهتمام أساتذة كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير في السنوات الأخيرة بالارتقاء برتبتهم.

الشكل (02): توزيع العينة وفق الرتبة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج المستخرجة من برنامج spss

- توزيع أفراد العينة وفق التخصص

الجدول (04): توزيع العينة وفق التخصص

التخصص	علوم اقتصادية	علوم تجارية	علوم مالية ومحاسبة	علوم التسيير
العدد	11	4	5	10
النسبة %	36.7%	13.3%	16.7%	33.3%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج المستخرجة من برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أكثر تخصصات الأساتذة التي أجابت عن الاستبيان هي العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ربما لتخصصات مثل: إدارة الموارد البشرية

- توزيع أفراد العينة وفق سنوات الخبرة

الجدول (05): توزيع العينة وفق سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 6 إلى 10 سنة	من 11 إلى 15 سنة	من 16 إلى 20 سنة	أكثر من 20 سنة
العدد	3	5	8	13	1
النسبة %	10%	16.7%	26.7%	43.3%	3.3%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج المستخرجة من برنامج spss

يتضح من خلال الجدول أن أكثر فئة العينة هي التي تتراوح خبرتها بين سنة 16 إلى 20 سنة وتليها الفئة من 15 إلى 10 سنة. فإذا ربطنا هذا بتوزيع العينة وفق الرتبة نجد أن الأساتذة ذو الخبرة من 15 سنة إلى 20 سنة ورتبة أستاذ محاضر -أ- ورتبة الأستاذ هم أكثر المهتمين بقياس القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي

4. تحليل عبارات الاستبيان:

تم تقسيم محاور الاستبيان إلى فقرات بمعالجة كل عبارات الفقرة بالاعتماد على المتوسطات، التوزيعات التكرارية والنسب المئوية.

أولاً: أبعاد القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي

للأستاذ الجامعي أثر كبير في مجتمعه من عدة نواحي أبرزها البعد التعليمي طلبة الجامعة أو أفراد خارجيين، البعد الاقتصادي والذي يظهر جلياً في مشاريعه من مؤسسات ناشئة ومكاتب استشارية بالإضافة إلى البعد الاجتماعي وهذا ما سنوضحه في الفقرات الموالية.

-الفقرة الأولى: البعد التعليمي للقيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي

ولتحديد معظم نقاط البعد التعليمي تم طرح عدة عبارات تمثلت في:

الأولى: نقل المعرفة لطلبة الجامعة.

الثانية: المساهمة في زيادة الإبداع والابتكار في مختلف المجالات.

الثالثة: نشر المعرفة في برامج التدريب للموظفين الخارجيين.

الرابعة: المساهمة في نشر المعرفة في القنوات التلفزية والإذاعية والالكترونية.

الخامسة: تطوير المعرفة من خلال المنتجات العلمية (مقالات ومدخلات).

السادسة: يساهم في إثراء المكتبة العلمية بمؤلفاته.

وقد جاءت الإجابات موضحة في الجدول التالي بالإضافة مؤشرات ونسبها المئوية.

الجدول رقم (06) : اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد التعليمي

الفقرة الأولى	درجة الإجابة								
	الاتجاه الإيجابية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		محايد		موافق	
				التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
الأولى	موافق	0	3	0	0	0	0	30	100
الثانية	موافق	0.40	2.69	0	0	6	20	24	80
الثالثة	موافق	0.44	2.73	3	10	8	26.7	19	63.3
الرابعة	موافق	0.41	2.8	6	20	3	10	21	70
الخامسة	موافق	0	3	0	0	0	0	30	100
السادسة	موافق	0	3	0	0	0	0	30	100
البعد التعليمي	موافق	0.31	2.87	9	30	17	56.7	154	513.3

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج المستخرجة من برنامج spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أفراد العينة تتفق أن للأستاذ الجامعي بعد تعليمي فالمتوسط الحسابي للفقرة ككل يقدر بـ 2.87 وهو يتجه إلى الإجابة موافق، كما أن كل العبارات متجه إلى الإجابة موافق بمتوسط حسابي بين 2.6 و 3 وهذا يدل على حرص الأستاذ الجامعي على نقل المعرفة بعدة أشكال بداية من الحرم الجامعي إلى القنوات التلفزية، الإذاعية والالكترونية سواء باللقاءات المباشرة والدروس عن بعد أو المؤلفات العلمية.

– الفقرة الثانية: البعد الاقتصادي القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي

تم تقسيم هذه الفقرة إلى مجموعة عبارات تمثلت في:

الأولى: المساهمة في نشر الروح المقاولاتية وإنشاء شركات ناشئة تساهم في تحقيق التنمية المحلية.

الثانية: إنشاء المكاتب الاستشارية حسب تخصص الأستاذ يوفر عوائد اقتصادية للجامعة.

الثالثة: البيع الالكتروني للمؤلفات العلمية من كتب، مقالات، مداخلات ومطبوعات.

الرابعة: المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال تدريب الكوادر.

الخامسة: خلق صناعات جديدة بمنتجات يقوم باختراعها (براءة الاختراع).

السادسة: العوائد الاقتصادية من الحلول التي يقدمها لتحسين الاقتصاد المحلي.

وقد جاءت الإجابات موضحة في الجدول التالي بالإضافة إلى مؤشرات ونسبها المئوية.

الجدول رقم (07) : اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الاقتصادي

الفقرة الثانية	درجة الإجابة								
	الاتجاه الإجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		محايد		موافق	
				النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
الأولى	موافق	0.34	2.86	10	3	13.3	4	76.7	23
الثانية	موافق	0.46	2.7	23.3	7	30	9	46.7	14
الثالثة	موافق	0.43	2.76	23.3	7	23.3	7	53.3	16
الرابعة	موافق	0.30	2.90	6.7	2	10	3	83.3	25
الخامسة	موافق	0.30	2.90	10	3	10	3	80	24
السادسة	موافق	0.30	2.90	10	3	10	3	80	24
البعد الاقتصادي	موافق	0.36	2.83		25		29		126

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج المستخرجة من برنامج spss

من خلال قراءة الإجابات يتضح اتجاه أفراد العينة إلى الإجابة بموافق على البعد الاقتصادي أي أن الأستاذ الجامعي يمكن أن يكون له دور فعال في تسريع عجلة التنمية المحلية المستدامة، وهذا عبر الشركات الناشئة التي يساهم في صناعتها أو عبر المكاتب الاستشارية والاختراعات التي ينجزها رفقة طلابه. كل هذه الانجازات يمكن أن تعود على الجامعة بإيرادات مالية .

- الفقرة الثالثة: البعد اجتماعي للقيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي

احتويت هذه الفقرة مجموعة من العبارات تظهر جوانب البعد الاجتماعي للقيمة الاقتصادية للأستاذ

وهي كالآتي:

الأولى: المساهمة في حل مشاكل المجتمع بتقديم محاضرات توعية ضد آفة منتشرة (المخدرات السرقه.. الخ)

الثانية: الأستاذ الجامعي أحسن سفير لبلده من خلال التربصات والتظاهرات العلمية الدولية.

الثالثة: الأستاذ الجامعي قادر على نشر أفكار إيجابية وطرق حياتية قادرة على تغيير المجتمع (كتب التنمية

البشرية، الدينية، النفسية... الخ).

الرابعة: نشر الوعي الاجتماعي من خلال أعماله التطوعية (حملات تحسيسية ضد مرض السرطان،

السكري الخ).

ونتائج الإجابات موضحة في الجدول الموالي

الجدول رقم (08): اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الاجتماعي

لفقرة الثالثة	درجة الإجابة								
	الاتجاه الإجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		محايد		موافق	
				النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
الأولى	موافق	0.25	2.93	6.6	2	6.6	26	86.7	
الثانية	موافق	0.38	2.83	0	0	16.7	5	83.3	
الثالثة	موافق	0.25	2.93	0	0	6.7	2	93.3	
الرابعة	موافق	0.34	2.86	6.6	2	13.3	4	80	
البعد الاجتماعي	موافق	0.31	2.88		4		13	103	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج المستخرجة من برنامج spss

يتضح لنا من خلال الجدول أن أساتذة كلية العلوم الاقتصادية متفقة أن للأستاذ الجامعي أثر على مجتمعه يظهر في محاضراته التوعوية ونشر الأفكار الإيجابية للمساهمة في حل المشاكل الاجتماعية.

ثانيا: تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة

تم تقسيم المحور إلى فقرتين الأولى حول الوعي بمفهوم محاسبة الموارد البشرية في الجامعة، أما الثانية فكانت حول أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

-الفقرة الأولى: الوعي بمفهوم محاسبة الموارد البشرية في الجامعة

تم معالجة مدى وعي الأساتذة والجامعة بمفهوم محاسبة الموارد البشرية من خلال الإجابة على العبارات التالية:

الأولى: يعتبر مفهوم محاسبة الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة.

الثانية: تهتم الجامعة بالأبحاث والكتب الخاصة بمحاسبة الموارد

الرابعة: للجامعة اطلاع بأهمية محاسبة الموارد البشرية.

ويوضح الجدول الموالي إجابات أفراد العينة.

الجدول رقم (09) : اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة حول الوعي بمفهوم محاسبة الموارد البشرية

الفقرة الأولى	درجة الإجابة							المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة
	موافق		محايد		غير موافق					
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار				
الأولى	76.7	23	16.7	5	6.6	2	2.83	0.37	موافق	
الثانية	43.3	13	43.3	13	13.3	4	2.56	0.50	موافق	
الثالثة	53.3	16	30	9	16.7	5	2.73	0.46	موافق	
الرابعة	46.7	14	33.3	10	20	6	2.66	0.47	موافق	
الوعي بمفهوم		66		37		17	2.69	0.46	موافق	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج المستخرجة من برنامج SPSS

أظهرت الإجابات موافقة على أن المؤسسة الجامعية بما تحتوي من أساتذة تهتم بمفهوم محاسبة الموارد البشرية والاطلاع على الكتب والمقالات حولها.

– الفقرة الثانية: أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية

قسمت الفقرة إلى العبارات التالية:

الأولى: تعتبر الجامعة الأساتذة موارد اقتصادية مهمة.

الثانية: اهتمام الجامعة كقيمة اقتصادية يزيد من أدائه.

الثالثة: تطبيق محاسبة الموارد البشرية يوفر معايير عادلة لتقييم الأستاذ.

الرابعة: إعطاء الأستاذ قيمة اقتصادية يحفز على الإبداع والابتكار.

الخامسة: منح الأستاذ عوائد مالية على منجزاته العلمية يعطيه الشعور بالرضي الوظيفي.

ويوضح الجدول الموالي إجابات أفراد العينة على عبارات الفقرة.

الجدول رقم (10): اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة حول أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية

الفقرة الثانية	درجة الإجابة							أهمية تطبيق	
	موافق		محايد		غير موافق				
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
الأولى	66.7	20	26.7	8	6.6	2	0.44	2.73	موافق
الثانية	83.3	25	10	3	6.6	2	0.30	2.90	موافق
الثالثة	80	24	20	6	0	0	0.40	2,80	موافق
الرابعة	96.7	29	3.3	1	0	0	0.18	2.96	موافق
الخامسة	93.3	28	6.6	2	0	0	0.25	2.92	موافق
		126		20		4	0.35	2.86	موافق

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج المستخرجة من برنامج spss

نستنتج من خلال تحليل النتائج أن الأساتذة تتفق في كون أن أساليب محاسبة الموارد البشرية في عملية

القياس توفر معايير عادلة في تقييم قيمة الأستاذ وأن هذا التقييم العادل يحفز على الإبداع والابتكار

ويمنحه الشعور بالرضي الوظيفي بمتوسط حسابي قدر بـ 2.86. ويوجد 20 إجابة محايدة بالإضافة إلى 4

إجابات غير موافقة بأن الجامعة تهتم بمفهوم محاسبة الموارد البشرية أو القيمة الاقتصادية للأستاذ.

ثالثا: آليات قياس أبعاد القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي وفق محاسبة الموارد البشرية

تم تقسيم المحور إلى ثلاثة فقرات عاجلت كل فقرة قياس بعد من أبعاد القيمة الاقتصادية وذلك باستخدام أسلوب التكلفة التاريخية.

- الفقرة الأولى: قياس عوائد البعد التعليمي

تتكون الفقرة من مجموع عبارات حول عوائد المالية للبعد التعليمي.

الأولى: قياس عوائد مهمة التعليم (ساعات التدريس، الوصاية، التأطير).

الثانية: قياس العوائد المالية على المؤلفات العلمية (كتب، براءة اختراع، مقالات، مداخلات ...).

الثالثة: قياس العوائد من النشاطات خارج الجامعة (لقاءات تلفزيونية. إذاعية ...).

ويوضح الجدول إجابات العبارات السابقة

الجدول رقم (11): اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة حول قياس عوائد البعد التعليمي

الفقرة الأولى	درجة الإجابة								
	الاتجاه الإجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		محايد		موافق	
				النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
الأولى	موافق	0.44	2.73	3.3	1	8	26.7	21	70
الثانية	موافق	0.62	2.76	3.3	1	4	13.3	25	83.3
الثالثة	موافق	0.66	2.66	3.3	1	7	23.3	22	73.3
قياس البعد التعليمي	موافق	0.58	2.71		3	19		68	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج المستخرجة من برنامج spss

نستنتج من تحليل العبارات أنه يمكن قياس البعد التعليمي للأستاذ الجامعي وهذا وفق اتفاق أفراد العينة بمتوسط حسابي قدر بـ 2.71 ويتم ذلك من خلال قياس كافة العوائد المالية من المهمة التعليمية التي يقوم بها بالإضافة إلى عوائد بيع المؤلفات العلمية وعوائد اللقاءات خارج الجامعة. بالإضافة إلى وجود 19 إجابة محايد و 3 إجابات غير موافق على قدرة محاسبة الموارد البشرية قياس البعد التعليمي للأستاذ.

– الفقرة الثانية: قياس عوائد البعد الاقتصادي

قسمت الفقرة إلى مجموعة عبارات كالآتي:

الأولى: قياس العوائد المالية لشركات الناشئة والمكاتب الاستشارية.

الثانية: قياس بيع الكتب الالكترونية، المطبوعات والمقالات.

الثالثة: قياس عوائد تدريب أفراد خارجيين.

وجاءت الإجابات وفق الجدول الموالي

الجدول رقم (12) : اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة حول قياس عوائد البعد الاقتصادي

الاتجاه الإجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الإجابة						البعد التعليمي
			غير موافق		محايد		موافق		
			التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	
موافق	0.67	2.56	1	3.3	10	33.3	19	63.3	الأولى
موافق	0.81	2.6	2	6.7	6	20	22	73.3	الثانية
موافق	0.81	2.56	2	6.7	7	23.3	21	70	الثالثة
موافق	0.74	2.57	5		23		62		قياس البعد الاقتصادي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج المستخرجة من برنامج spss

ويتضح من خلال الجدول موافقة أفراد العينة على إمكانية قياس البعد الاقتصادي للقيمة الاقتصادية

للأستاذ الجامعي بقيمة تقدر بـ 2.57 من خلال قياس العوائد المالية من المشاريع التي ينشئها الأستاذ مع

طلابه ، بالإضافة إلى عوائد المكاتب الاستشارية التي يفتحها داخل الجامعة والعوائد من الاتفاقيات

لتكوين أفراد خارجيين . وهناك 23 رأي محايد بينما هناك 5 آراء غير موافقة على إمكانية قياس البعد

الاقتصادي للقيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي .

– الفقرة الثالثة: قياس عوائد البعد الاجتماعي ما لم تكن تطوعية

للإحاطة بهذا الجزء المهم من أبعاد القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي، والذي يصعب قياسه إلا في حالة وجود المقابل المادي وهنا تكون القيمة تقريبية فأثر الأستاذ على أفراد المجتمع لا يمكن قياسها أو الجزم بها فهذا التأثير لا يعطي نتائجه مباشرة بل تظهر مع الوقت في مدى استجابة الفئة المستهدفة لما يقدمه.

وقد قسمت إلى مجموعة عبارات كالآتي:

الأولى: قياس عوائد المحاضرات التوعوية من الآفات الاجتماعية والأمراض المزمنة.

الثانية: قياس تكاليف التربصات للخارج والتظاهرات العلمية.

وجاءت الإجابات كالتالي

الجدول رقم (13): اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة حول قياس عوائد البعد الاجتماعي

الاتجاه الإيجابية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الإجابة						البعد التعليمي
			غير موافق		محايد		موافق		
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
موافق	0.81	2.56	6.7	2	7	23.3	21	70	الأولى
موافق	0.93	2.5	10	3	6	20	21	70	الثانية
موافق	0.87	2.53		5	13		42		قياس البعد الاجتماعي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج المستخرجة من برنامج spss

من خلال تحليل إجابات العبارات يتضح لنا أن محاسبة الموارد البشرية قادرة على قياس البعد الاجتماعي من خلال قياس العوائد المالية للمحاضرات والتربصات والتظاهرات العلمية بمتوسط حسابي قدر بـ 2.53. بالإضافة إلى وجود نسبة معتبرة أخذت الرأي المحايد و 5 إجابات لم توافق على قدرة محاسبة الموارد البشرية على قياس البعد الاجتماعي.

وفي الأخير تم طرح السؤال المفتوح والذي عالج مسألة الإفصاح في محاسبة الكوادر البشرية وهو: ما رأيك كأستاذ جامعي في فكرة قياس القيمة الاقتصادية لأستاذ واعتباره أصلا من أصولها والإفصاح عنها ضمن

ميزانية المؤسسة الجامعية؟ وهنا اختلفت الآراء بين أغلبية مؤيدة واعتبرت الأمر إيجابى وعامل لتحفيز الأستاذ بتقييم إنجازاته واعتباره مكسبا للجامعة قادرا على التغيير في شتى المجالات ومن هذه الإجابات: -فكرة حديثة ومهمة تزيد من مساهمة الأستاذ في الرقي بأداء الجامعة وتعزيزه اقتصاديا واجتماعيا. وأراء معارضة منها: - غير موافق على فكرة أن يعتبر الأستاذ كأصل من أصول الجامعة فهذا ينقص من قيمته في أبعاد كثيرة أخرى.

وهناك من اعتبرها فكرة مثيرة للاهتمام ولكنها تحمل تحديات كبيرة نظرية وعملية.

5. خاتمة:

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً كبيراً بتطبيق مبادئ محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، وخاصة الجامعات. وذلك يعود إلى إدراك أهمية العنصر البشري كأحد أهم أصول الجامعة، وهذا ما قامت به كل من جامعة هارفارد التي تعتبر من أوائل الجامعات عالمياً في تطبيق محاسبة الموارد البشرية، أما عربياً نجد جامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية، وجامعة القاهرة في مصر. وجاءت الدراسة لإيضاح أبعاد القيمة الاقتصادية للأستاذ من خلال قياس وتقييم مساهمته في تحقيق الأهداف (التعليمية، الاقتصادية والاجتماعية) بناء على مبادئ محاسبة الموارد البشرية. في هذا السياق توصلنا إلى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيلالي بونعامة بخميس مليانة، وكذا قدرتها على قياس العوائد الاقتصادية بناء على دور الأستاذ تعليمياً واقتصادياً واجتماعياً وهذا وفقاً اتجاهات الاستبيان الموافقة والتي تؤكد صدق الفرضية الرئيسة حول قدرة محاسبة الموارد البشرية على قياس القيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي. وكذا على صدق الفرضيات الجزئية التالية:

- محاسبة الموارد البشرية قادرة على قياس البعد التعليمي للقيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي.
- محاسبة الموارد البشرية قادرة على قياس البعد الاقتصادي للقيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي.
- محاسبة الموارد البشرية قادرة على قياس البعد الاجتماعي للقيمة الاقتصادية للأستاذ الجامعي.

وفي الأخير أوضحنا بعض الإجابات عن السؤال المفتوح والتي منها المؤيدة للفكرة، الآراء المعارضة والمحايدة أو المتخوفة من تحديات التجربة.

6. قائمة المراجع:

- رجواني عبد النبي. مجالات وأفاق تكوين الأساتذة. دار افريقيا الشرق. المغرب. 2018.
- صالح عبد العزيز. التربية وطرق التدريس. دار المعارض. مصر. 2017.
- جواد انتصار محمد. مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية. مجلة أبحاث نيسان. 2012.
- حلوة بريزة. مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. مذكرة ماستر جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر. 2021-2022.
- جمعة بلول نماذج قياس الموارد البشرية التي تعتمد على التكلفة وطرق احتلاكها. مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات. العدد 12.

7. الملاحق

س1

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق	30	96,8	100,0	100,0
Manquant Système	1	3,2		
Total	31	100,0		

س2

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide محايد	6	19,4	20,0	20,0
موافق	24	77,4	80,0	100,0
Total	30	96,8	100,0	
Manquant Système	1	3,2		
Total	31	100,0		

س3

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide محايد	8	25,8	26,7	26,7
موافق	22	71,0	73,3	100,0
Total	30	96,8	100,0	
Manquant Système	1	3,2		
Total	31	100,0		