

دور نظم معلومات الموارد البشرية في تفعيل الحوكمة الإدارية من وجهة نظر العاملين في جامعة دمشق

د. رماز محمود معلا¹

¹ حاصلة على شهادة الدكتوراه - جامعة دمشق - كلية التربية - قسم أصول التربية.

الملخص:

هدف البحث تعرف دور نظم معلومات الموارد البشرية في تفعيل الحوكمة الإدارية في جامعة دمشق من وجهة نظر العاملين في جامعة دمشق، ولتحقيق ذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج البحث: أنه كلما زاد الاستخدام لنظم المعلومات زادت الحوكمة الإدارية، إضافةً إلى عدم وجود فروق إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، بينما توجد فروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة ولصالح ذوي الخدمة 5 سنوات، ووجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير الاختصاص ولصالح اختصاص المعلوماتية.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات، الحوكمة الإدارية.

تاريخ الإيداع: 2023/1/7
تاريخ القبول: 2023/2/26



حقوق النشر: جامعة دمشق -

سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق

النشر بموجب الترخيص CC BY-

NC-SA 04

The Role Of Human Resources Information Systems In Activating Administrative Governance From The Viewpoint Of Employees At Damascus University

Dr . Ramaz Mahmoud Moalla¹

¹Holds a PhD in the Department of Fundamentals of Education, Faculty of Education, Damascus University.

Received: 7/1/2023

Accepted: 26/2/2023



Copyright: Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under

a CC BY- NC-SA

Abstract:

The aim of the research is to identify the role of human resource information systems in activating administrative governance at the University of Damascus from the point of view of employees at the University of Damascus. To achieve this, the researcher used the descriptive analytical approach and the questionnaire as a study tool. There are no statistical differences between the averages of the respondents' answers according to the educational qualification variable. While there are differences between the averages of the respondents' answers according to the years of service variable in favor of those with 5 years of service, and there are differences between the averages of the respondents' answers according to the specialization variable and in favor of informatics

Key Words: Information Systems, Administrative Governance.

مقدمة البحث:

تتصف الموارد البشرية بميزات قادرة على تحقيق التقدم والنجاح المستمر والذي لم يكن وليد الصدفة، إنما نتيجة تكامل جميع العوامل المسؤولة عنها والتي تحركها عقول قيادات بارعة وإدارة ناجحة نحو التحقيق الأمثل للأهداف المطلوبة. وقد تطورت الأدوار التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية نتيجة تطور الحاجات التي رافقت نشوء المؤسسات، لذا أصبح الاهتمام بتوفير نظام المعلومات من الأولويات التي تساعد في توفير البيانات والحقائق الخاصة بالموظفين بهدف الوصول إلى معلومات واضحة يمكن من أساسها اتخاذ القرارات السليمة فيما يتعلق بالموارد البشري مستغلين التطور التكنولوجي الحاصل في مؤسسات المجتمع، فكان لابد للمؤسسات عامّة والتربوية خاصة مواكبة هذا التقدم التكنولوجي المتمثل بنظام معلومات الموارد البشرية). ولأن نظام معلومات الموارد البشرية (Information System Human Resources) نظام مصمم للقيام بوظيفة إدارة الموارد البشرية والسعي أساساً إلى توفير المعلومات للمديرين لاتخاذ القرارات بفعالية، واستخدام العنصر البشري ورفع مستوى أدائه لتحقيق أهداف المنظمة، وأن الأساس في توفير هذه المعلومات هو بناء قاعدة البيانات (Data Base) تضم البيانات التي تتعلق بالأفراد ومساراتهم الوظيفية ضمن المؤسسات التربوية" (السالم، 2006، 266). ونتيجة لذلك بدأ نظام معلومات الموارد البشرية يأخذ حيز التطبيق بشكل أكبر في المؤسسات التربوية في البلدان النامية والمتقدمة، لمواجهة العديد من المشكلات كجمع البيانات واستخراجها لمساعدة متخذي القرارات باتخاذ الإجراءات اللازمة في المؤسسات التربوية (الغويري، 2004، 88) فضلاً عن أن نظم المعلومات تساهم في التقليل من الأخطاء، وكذلك الربط بين الإدارات العليا والمؤسسات للاستفادة من قاعدة البيانات المتعلقة بالموارد البشري وبالتالي خفض التكلفة، وتقليل تراكم الأعمال لأنها تزيد من كفاءة الإدخال، والسرعة في الاسترجاع عند الطلب، والمرونة عند الحاجة للتعديل عليها بما يدعم عملية التخطيط للمورد البشري وتعيينه وتقييمه في كل مستوى وظيفي بما يحقق الشفافية والعدالة والمساءلة، الأمر الذي أدى إلى ظهور مصطلحات جديدة متعلقة بعمل النظم والمتمثلة بالحوكمة الإدارية (Administrative Governance) والتي تعتبر من العناصر الأساسية لنجاح أي مؤسسة. حيث أصبحت الحوكمة مدخلاً أساسياً في ضبط وتحسين الأداء بمختلف المؤسسات من خلال المساءلة والمشاركة والكفاءة والتي تعد من أهم العناصر لتحقيق ذلك. وباعتبار أن الجامعات أرفع المؤسسات التربوية التي يوكل إليها توفير ما يحتاجه المجتمع فهي مطالبة دائماً بإحداث تغييرات في بنيتها وبرامجها ووظائفها تتناسب والتغيرات التكنولوجية الحاصلة في المجتمع، بما يحقق مزيداً من التقدم والتطور ويعزز الانفتاح على الحضارات والثقافات بين المجتمعات. وبالتالي فإن حوكمة الجامعات تسهم في زيادة قدرة هذه المؤسسات التعليمية على تحقيق أهدافها بمستوى عالٍ من الجودة، وتحسين أدائها، باعتبارها من المعايير المهمة في مسألة التصنيفات الدولية للجامعات، على المستويات المحلية والإقليمية والدولية. وفي ضوء تجارب بعض الدول فقد حذت سورية حذوهم لتواكب عجلة التقدم العلمي والتكنولوجي، فقد أنشأت مراكز نظم معلومات في جامعاتها الحكومية لتزويد متخذي القرارات بالمعلومات الضرورية لصياغة القرارات عند الحاجة كما أنها تمكن المسؤولين، والإداريين، والطلاب من التعامل، والدخول إلى هذه النظم للوصول إلى الكفاءة والفاعلية الإدارية، والشفافية في اتخاذ القرارات الإدارية، والوصول إلى تطبيق معايير الحوكمة الإدارية.

مشكلة البحث:

انطلاقاً من الدور الذي يؤديه نظام المعلومات في المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات فقد سعت سورية للبدء بالعمل بنظام معلومات الموارد البشرية بدرجات متفاوتة بهدف تسيير أمور كوادرات الجامعات الحكومية السورية من أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة في العديد من الإجراءات التي تخصهم وذلك بأسرع وقت وأقل جهد بعيداً عن البيروقراطية الإدارية في إنجاز المعاملات، حيث أن نظم المعلومات توفر المعلومات للمدراء في المؤسسة لتعزيز مبادئ الحوكمة الإدارية من تحقيق الشفافية والمشاركة، والكفاءة والفاعلية، والرؤية الاستراتيجية التي تسعى لها كل المؤسسات لتحقيق التميز والمنافسة، ورغم فاعلية هذه النظم في الجامعات الحكومية إلا أنها لاتزال في حدودها البسيطة التي تقتصر على استخدام الحواسيب في بعض العمليات الإدارية، واتخاذ القرارات، ومشاركة جميع العاملين في إبداء الرأي. وهذا ما لامسته الباحثة خلال حياتها الجامعية وشكوى العديد من الكوادرات التعليمية والإدارية وحتى الطلبة أثناء إنجازهم لمعاملاتهم وهذا يدل على ضعف تطبيق النظم والتي ربما يعود لعدم توفر المعلومات الكافية، أو عدم توفر الأجهزة والمراكز المطلوبة، إضافة إلى نقص الكفاءات المتخصصة بهذا المجال، علماً أن الاستفادة التكنولوجية في الجامعات الحكومية السورية مازالت بسيطة وهذا ما نلمسه عند القيام بأي معاملة في الجامعة، إضافة إلى الدراسة الاستطلاعية التي أجرتها الباحثة على (20) من الموظفين في جامعة دمشق، حيث أكدوا أن نظام المعلومات يستخدم حالياً لحفظ البيانات ولا يوظف في اتخاذ القرارات الإدارية أو إنجاز المهام لاستغلال الوقت والجهد والتكاليف في اتخاذ القرارات بعيداً عن البيروقراطية الإدارية، والتأخر في اتخاذ القرارات عند حاجة الجامعة للمورد البشري من حيث تخطيطها وتعيينها وتقييمها ومدى توفر متطلبات التكنولوجيا اللازمة للنظام.

وانطلاقاً مما سبق ومن كون جامعة دمشق أقدم الجامعات الحكومية السورية وأعرقتها يتطلب الأمر معرفة دور نظام المعلومات في تعزيز الحوكمة الإدارية من خلال رصد واقع هذه النظم للكشف عن مدى فعاليتها في العملية التنظيمية الإدارية والتزامها بمبادئ الحوكمة الإدارية. وبذلك تتبلور مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس الآتي:

ما دور نظم معلومات الموارد البشرية في تعزيز الحوكمة الإدارية في جامعة دمشق؟

أهمية البحث:

1. أهمية نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعة في توفير المعلومات وتخزينها لاتخاذ القرارات الصائبة بما يحقق الشفافية والعدالة والمساواة بعيداً عن البيروقراطية الإدارية وإنجاز المعاملات ببسر وسهولة، ورفد الجامعات بالكوادرات المؤهلة والعمل على تدريبها.

2. قد تفيد نتائج البحث وما يتوصل إليه إلى لفت انتباه صناعات القرار الإداري في الجامعة إلى حث الجامعة بفروعها وكلياتها المتعددة على تفعيل مبادئ الحوكمة الإدارية على اختلافها (العدالة، المساواة، الشفافية....)، فضلاً عن أن تطبيق مبادئ الحوكمة في الجامعة ينعكس أثرها على جودة القرارات وتنافسية الجامعة بين الجامعات العالمية.

أهداف البحث:

1. تعرف دور نظم معلومات الموارد البشرية في تعزيز الحوكمة الإدارية في جامعة دمشق.
2. تعرف الفروق بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تعزيز الحوكمة الإدارية وفقاً لمتغيرات البحث (سنوات الخدمة، الاختصاص).

أسئلة البحث:

1. ما دور نظم معلومات الموارد البشرية في تعزيز الحوكمة الإدارية في جامعة دمشق؟

فرضيات البحث:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تعزيز الحوكمة الإدارية وفقاً لمتغيرات البحث (سنوات الخدمة، الاختصاص).

حدود البحث:

الحدود المكانية: تتمثل في جامعة دمشق في الجمهورية العربية السورية.

الحدود البشرية: تتمثل بالموظفين في جامعة دمشق.

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة الميدانية للعام الدراسي 2022

مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:

نظم معلومات الموارد البشرية (Information System Human Resources) هي: "مجموعة منظمة من الأفراد والمعدات والبرامج وشبكات الاتصالات، وموارد البيانات، والتي تقوم بتجميع وتشغيل وتوزيع المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات والتنسيق والرقابة داخل المنظمة" (الكردي، 2000، 21). في حين تعرفها (البكري، 2001، 14) بأنه "مجموعة منظمة من الموارد والبرامج والأشخاص والمعطيات والإجراءات التي تسمح بالحصول، ومعالجة وتخزين، وإيصال المعلومات في شكل بيانات، نصوص وغيرها.

نظام معلومات الموارد البشرية: تعرفه الباحثة بأنه: نظام حاسوبي يهتم بتسيير كافة المعاملات المتعلقة بأمور الجامعة الإدارية والتدريسية بالاعتماد على كفاءات بشرية مدربة تعمل بشكل متكامل لجمع المعلومات وحفظها واسترجاعها لاتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية في جامعة دمشق.

الحوكمة الإدارية (Governance Administrative): تعرف بحسب (Hanum,2020,374) بأنها الشفافية والمساءلة والمسؤولية والاستقلالية والإنصاف التي يجب على كل مؤسسة جامعية تنفيذها لضمان جودة أدائها. بينما عرفها (صالح، 2019، 5) بأنها مشاركة المستفيدين من الجامعة في صنع القرار: الطلاب والمجتمع، من خلال الوضوح والشفافية في العمليات الإدارية والمالية، مع حفظ الحقوق واحترام جميع العاملين من قادة الأعمال والطلاب والمجتمع المحلي.

الحوكمة الإدارية: تعرفها الباحثة بأنها النظم التي تستخدمها جامعة دمشق لتحقيق الجودة والتنافسية في الأداء في الجامعة، عن طريق تطبيق الشفافية في اتخاذ قرارات الجامعة والمشاركة والمساءلة والكفاية والفاعلية لتحقيق أهدافها التي تسعى إليها.

دراسات السابقة:

أجريت العديد من الدراسات التي تناولت نظم المعلومات والحوكمة الإدارية في الجامعات، وقد اقتصررت الدراسة الحالية على عرض الدراسات السابقة التي تخدم هدف البحث مباشرة.

1. دراسة جاكسون (Jackson)(2006): في الولايات المتحدة الأمريكية: هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور إدارة الموارد البشرية في جامعة تكساس في الولايات المتحدة الأمريكية في إكساب الموظفين والأكاديميين الكفايات التكنولوجية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. والاستبانة كأداة للدراسة وأظهرت نتائج الدراسة أن إدارة الموارد البشرية في جامعة تكساس تقوم بالتدريب وتوظيف التكنولوجيا، والتحول في حفظ الملفات تكنولوجياً مرتفعاً. ولا توجد فروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

2. دراسة الوادية (2015) في فلسطين: هدفت الدراسة إلى تعرف العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية بجودة القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة كأداة جمع البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول علاقة نظم المعلومات بجودة القرارات الإدارية تبعاً لمتغير الاختصاص. بينما توجد فروق دالة إحصائية حول علاقة نظم المعلومات الإدارية بجودة القرارات الإدارية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ولصالح ذوي خبرة 10 سنوات وما فوق.

3. دراسة العنزي (2015): في فلسطين: هدفت الدراسة إلى تعرف العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وجودة القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة ووجهت إلى عينة من موظفي وزارة التربية والتعليم. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول علاقة نظم المعلومات بجودة القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم وفقاً لمتغير الاختصاص.

4. دراسة الزعانين (2015) في غزة: هدفت الدراسة تعرف دور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الحوكمة الإدارية في وزارة التربية والتعليم بغزة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة أداة الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذات دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية بمكوناتها على الحوكمة الإدارية في وزارة التعليم، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور نظم المعلومات في تعزيز الحوكمة الإدارية تعزى لمتغير الاختصاص.

وبناءً عليه تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في تفعيل الحوكمة الإدارية في الجامعة، بينما تتميز عنها من حيث تبني المجالات الإدارية التي يقوم بها نظام المعلومات في الجامعة لتفعيل الحوكمة الإدارية، كما تتميز من حيث حدودها المكانية إذ تم تطبيق أدوات الدراسة في جامعة دمشق، فهذه الدراسة تعد امتداداً للجهود العلمية في هذا المجال من حيث تركيزها على نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في تفعيل الحوكمة الإدارية.

الإطار النظري:

مفهوم وأهمية نظم المعلومات:

إن اتساع الجامعات السورية وزيادة عدد كلياتها في عدد من المحافظات وزيادة عملها يفرض عليها اعتماد نظم الكترونية ذو قدرة عالية على حفظ المعلومات واسترجاعها عند الحاجة إليها الأمر الذي يسهل عمل الجامعة ويختصر كثير من الوقت. حيث كانت البدايات الأولى لنشوء النظم في الجامعة في أوائل التسعينيات مع انطلاقة أرشفة البيانات الخاصة بأضابير الموظفين حاسوبياً باعتماد برامج الأوفيس (Office). وبناءً على أحكام المرسوم التشريعي رقم 143\ لعام 1966م وفقاً للنظام الداخلي لوزارة التعليم العالي تم إحداث مديرية تقانة المعلومات والاتصالات في الوزارة والتي تتضمن عدة أقسام، بناءً على ذلك بدأت تظهر تدريجياً شعب نظم مكونة من مكاتب صيانة وبرمجة لاستخدام المعلومات المتوافرة والمهمة وفق الإمكانيات المتاحة (النظام الداخلي لوزارة

التعليم العالي). ومن هنا بدأ مصطلح نظم المعلومات يصبح حقيقة واقعة في علم اليوم، وهذا ما يجعل من الضرورة تعرّف مفهوم نظام المعلومات.

فقد تعددت تعاريف "نظام المعلومات" بتعدد الباحثين الذين درسوا في هذا المجال، فقد عرّف لاودن (Laudon, 2002, 7) نظم المعلومات بأنها "مجموعة من الإجراءات المترابطة التي تقوم بجمع أو استرجاع، ومعالجة وتخزين وتوزيع المعلومات لتدعيم اتخاذ القرارات والتنسيق والرقابة في المنظمة".

في حين عرفت جمعية نظم المعلومات الأمريكية بأنها "نظام المعلومات التي تقوم بجمع، وتنظيم وإيصال وعرض المعلومات، واستعمالها من قبل الإدارة في مجال التخطيط ورقابة الأنظمة التي تمارسها الوحدة التنظيمية" (البكري، 2001، 17).

بينما يرى ريكس (Reix, 2002, 75) أن نظم المعلومات "مجموعة منظمة من الموارد (مواد وبرامج وأفراد وبيانات وإجراءات مساعدة على اكتساب المعلومات ومعالجة وتخزين وتواصل المعلومات بشكل بيانات أو صور أو نصوص، في المنظمة".

بمعنى أن نظام المعلومات عبارة عن مجموعة من العناصر المتداخلة والمتفاعلة مع بعضها البعض والتي تعمل على جمع مختلف البيانات والمعلومات وتخزينها وبنها وتوزيعها على المستفيدين بغرض دعم القرارات، وتأمين التنسيق والسيطرة على المؤسسات أو الجهة المستفيدة.

ومن التعريفات السابقة يمكن تحديد أهم النقاط التي تميز نظام المعلومات بما يأتي:

- قدرة نظام المعلومات على استرجاع الخبرات والمعلومات التي تم تخزينها عند الحاجة إليها لاتخاذ القرارات المناسبة.
- يساعد نظام المعلومات على إنجاز الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة نظراً لاهتمامه بالأحداث الحاضرة والماضية والمستقبلية، وبذلك يمكن توظيفه في عملية التنبؤ بما يخدم عملية التخطيط.
- يتميز هذا النظام بتوفيره معلومات عن البيئة الداخلية للمؤسسة والخارجية، وعليه فهو يساعد في تعرّف الفرص المتاحة، وكذلك التهديدات التي تواجه المنظمة.
- حاجة نظم المعلومات إلى الحاسب الآلي بشكل أساسي.
- ربط النظم الفرعية للمؤسسة مع بعضها في نظام متكامل بما يسمح بتدفق البيانات والمعلومات بين تلك النظم ويحقق التنسيق بين أنشطة تلك النظم، وكلما تم التنسيق بين نظام المعلومات المركزي ونظم المعلومات الفرعية كلما استطاعت هذه النظم أن تحقق الميزة التنافسية الاستراتيجية المؤكدة التي لا تتحقق إلا من خلال اكتساب وإنتاج معلومات ذات قيمة مضافة إلى مخرجات المؤسسة. فالمؤسسة بحاجة ماسة لنظم المعلومات من أجل تحقيق وظائفها في التخطيط والتعيين والرقابة والتدريب واتخاذ القرارات، لأنها تحتاج لمعلومات وبشكل مستمر من أجل تنفيذ هذه الوظائف.
- بالتالي فإن توفر نظام المعلومات أمر أساسي لعدة أمور من أهمها:
- **السرعة:** حيث إن الإجراءات التوثيقية المطلوبة للمعلومات المختلفة، تكون أسرع بكثير عند استخدام الحواسيب، وخاصة بالنسبة لاسترجاع المعلومات.
- **الدقة:** حيث إن احتمالات الوقوع تقل في النظم المحوسبة عن النظم التقليدية اليدوية، وذلك نتيجة التعب والجهد الذي يصيب الإنسان في العمل اليدوي، أما الحاسوب فإن أداءه يكون بنفس القابلية والدقة، سواء أكان ذلك في الدقائق الأولى من عمله أم في الدقائق الأخيرة منها، بغض النظر عن وقت العمل ومدته وظروفه (قنديلجي، 2009، 38).

- **توفير الجهود:** تساعد النظم المحوسبة على توفير الجهد البشري سواء كان ذلك على مستوى إجراءات التعامل مع المعلومات ومصادرنا المختلفة ومعالجتها وتخزينها والسيطرة عليها من قبل اختصاصي التوثيق، أم على مستوى استرجاع المعلومات والاستفادة منها.
- **كمية المعلومات:** تعمل نظم المعلومات على تخزين كميات كبيرة من المعلومات نتيجة الذواكر الكبيرة للحواسيب، ووسائط الحفظ والتخزين الإلكترونية والليزرية المساعدة.
- **الخيارات المتاحة في الاسترجاع:** هناك مرونة عالية في الاسترجاع بحسب لوكين بولين Logic Boolean حيث تربط الموضوعات والمواصفات بعضها مع بعض وصولاً إلى أدق المعلومات (Laudon,2004,22).
- انطلاقةً مما سبق يمكن القول بضرورة وجود وتطبيق نظم المعلومات لما لها من دور فعال في توفير الجهد على الموظفين باعتمادها على الحاسب الأمر الذي يساعد في تقليل جهد الموظفين ويسرع في حصولهم على المعلومات رغم حجم المعلومات لديهم بما يسهم في تطبيق الحوكمة الإدارية والتي تساعد في تحقيق الشفافية والكفاءة والفاعلية وتطبيق المساءلة الضرورية لتجاوز الفساد وتحقيق العدالة، لذلك لا بد من معرفة مفهوم الحوكمة الإدارية بأبعادها المختلفة.

الحوكمة الإدارية:

لا يخفى بأن مفهوم الحوكمة بدأ يحتل أهمية خاصة في مؤسسات التعليم العالي للفوائد العظيمة التي يقدمها، الأمر الذي دعا بعض الباحثين للاهتمام بتعريف حوكمة الجامعة، فقد عرفها (آزي، 2018، 563) بأنها القوانين والإجراءات التي تتكامل وتتفاعل بين مجموعة من العناصر البشرية (طلاب، أعضاء هيئة تدريسية، إداريين)، والعناصر المادية (المصادر المتوفرة) حتى يتشكل نظام منسجم متوازن داخل الجامعة من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة سعياً للجودة والتميز. في حين يعرفها (الزطمة، 2016، 6) بأنها مجموعة الممارسات الإدارية داخل المؤسسات التعليمية التي تحقق المفاهيم الخاصة بالشفافية والمساءلة واللامركزية، والمشاركة والعدالة والمساواة والتمكين والإدامة عن طريق استخدام الموارد المتاحة بشكل أمثل لتحقيق أهداف المنظمة ورؤيتها الاستراتيجية بشكل فاعل. ويرى (Monyoncho,2015,34) الحوكمة في الجامعات بمثابة إطار أخلاقي يتم من خلاله عملية اتخاذ القرارات الإدارية.

وإذا كانت حوكمة الجامعات تساعد المؤسسات الجامعية في تحقيق الميزة التنافسية الدولية، فإن تطبيق مبادئ الحوكمة ومعاييرها يسهم بلا شك في رفع مستوى جودة مخرجاتها، وفي سمعتها الأكاديمية والعلمية، وزيادة كفاءتها الداخلية والخارجية. وهذا يتحقق في ضوء جملة من المبادئ التي تركز عليها الحوكمة والتي ذكر بعض الباحثين منها:

- **الشفافية:** حرية الوصول للمعلومات والسياسات للجامعات، والإفصاح عنها
- **المساءلة:** وتعني وجود طرق وأساليب تمكن من مساءلة المسؤول ومراقبة أعماله مع إمكانية إقالته في حال التجاوزات.
- **المشاركة:** تهدف إلى تجاوز الفجوة بين المنتفعين والقيادة، من خلال مشاركة الجماعة في اتخاذ القرار.
- **الإدارة الفاعلة:** هي إدارة المنظمة ودفع الموظفين لأداء أفضل قدراتهم، وتتأكد الإدارة الفعالة من تلبية جميع احتياجات ومتطلبات الموظفين وحماية حقوق الموظفين العاملين في المؤسسة وخلق بيئة عمل مناسبة وصحية للموظفين.
- **المسؤولية:** وتعني القيام بالمهام المطلوبة أو المفترضة بقصد الحصول على شيء ما إيجابي، بل تكمن أيضاً في تجنب العواقب السيئة أو الآثار السلبية المترتبة على القيام بأي عمل (مريزق، د.ت، 10).

ترى الباحثة بأنه عند تطبيق مثل هذه المبادئ في الجامعة فإنه لا بد من تجاوز كثير من العقبات التي تواجهها سواء على المستوى المحلي لكل جامعة أو كلية أم على المستوى العالمي قياساً مع بقية الجامعات لأنها تحقق كل مبادئ العدالة التي تساوي بين الجميع، ولكن هذه المبادئ تحتاج لمتطلبات لتحقيقها على أرض الواقع. وفضلاً عما سبق يمكن تحديد بعض المتطلبات التي تحتاجها الجامعة لتطبيق الحوكمة الالكترونية والتي يمكن إجمالها بأربعة متطلبات كالآتي:

القيادة الإدارية الفاعلة والتي تتمثل بوجود قيادات تتبنى أهداف الجامعة وتكون قادرة على فهمها وتنفيذها، كما تتصف بالكفاءة والفاعلية، ووجود رغبة حقيقية في أداء العمل، والقدرة على كسب الدعم والحصول على الثقة، والولاء لأهداف الجامعة، إضافة لوجود تفاهم مشترك بين القيادات، في حين يتمثل المطلب الثاني في **إصلاح الهياكل الإدارية** حيث يعتبر الإصلاح الإداري مدخلاً رئيساً من مداخل تحقيق السياسات العامة في مجال التنمية الإدارية، أما المطلب الثالث وهو **الشفافية الكاملة في العمل الإداري** أي التصرف بشكل أخلاقي في الأداء الإداري، بينما يظهر **التخطيط** كمطلب رابع للحوكمة الالكترونية والذي يتحدد في تحديد الرؤية والرسالة والبرامج والاستفادة من البرامج الناجحة في هذا المجال، وإصلاح الهياكل الرقابية التي تتمثل في تطوير القوانين واللوائح بهدف مكافحة الفساد (السوادي، 2015، 56).

وعلى اعتبار أن الجامعة **يجب أن** تتميز بالمعرفة الحديثة باستخدامها أحدث الطرق والأساليب في الإدارة واتخاذ القرارات فيما يسهم في تحقيق الميزة التنافسية والجودة. مما يجعل لها أهمية لتطبيقها أحدث أساليب الإدارة، حيث تكمن أهمية تطبيق **الحوكمة الالكترونية** في الجامعة بما يأتي:

- تشجيع الجامعة على الاستخدام الأمثل لمواردها.
- تسهيل عملية الرقابة والإشراف على أداء الجامعة ومخرجاتها.
- تحقيق النزاهة وضمن الاستقامة للعاملين والحد من الانحرافات (العامري، 2018، 123)

ومن العرض السابق ترى الباحثة أهمية نظم معلومات الموارد البشرية في تفعيل الحوكمة الإدارية لما لها من دور في اختصار الوقت والجهد، وتحقيق نتائج أفضل بعيداً عن التدخل المباشر في اتخاذ القرارات، فضلاً عن الأهمية في تحقيق العدالة والنزاهة في القرارات المتخذة في توزيع الوظائف والمكافآت والعقوبات وغيرها، وهذا ما سيتم دراسته في الجانب الميداني لتعرف دور نظم المعلومات في تفعيل الحوكمة الإدارية.

إجراءات البحث الميدانية:

مجتمع وعينة البحث: تكون مجتمع البحث من (1446) موظفاً من الموظفين الإداريين في جامعة دمشق، وتم سحب عينة البحث بنسبة (6.22%) من المجتمع الأصلي وذلك بالطريقة العشوائية البسيطة فبلغ عددها (90) موظف إداري وذلك بعد أخذ قوائم بأعداد الموظفين الإداريين، حيث اتبعت الباحثة أحد إجراءات سحب العينة العشوائية البسيطة وأبسطها بوضع جميع الأسماء في إناء لسحب ما نسبته (6.22%) من الموظفين بما يتوافر مع نسبة سحب العينة ككل من المجتمع الأصلي، وبذلك بلغ عدد أفراد العينة (90) موظف إداري، والذين طبقت عليهم أداة البحث.

الجدول (1) يوضح توزيع عينة البحث

العدد	المتغير	
35	إجازة جامعية	المؤهل العلمي
40	ماجستير	
15	دكتوراه	
25	معلوماتية	الاختصاص
35	إداري	
30	غير مختص	
30	أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة
35	من 5-10 سنوات	
25	أكثر من 10 سنوات	

منهج البحث: اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي القادر على وصف دور نظم معلومات الموارد البشرية في تفعيل الحوكمة الإدارية في جامعة دمشق من وجهة نظر العينة وذلك من خلال استخدام أداة البحث (الاستبانة).

أداة البحث: تمثلت أداة البحث بالاستبانة الذي تم إعداده من قبل الباحثة بالاعتماد على الأدب التربوي ببعديه النظري والتطبيقي المتعلق بنظم المعلومات والحوكمة الإدارية، وجاء الاستبانة موزعاً على محورين أساسيين على الشكل الآتي: نظم معلومات الموارد البشرية (18 بند)، ومحور الحوكمة الإدارية (17 بند)، وتم استخدام مقياس ثلاثي التدرج لمعرفة دور نظم معلومات الموارد البشرية في تفعيل الحوكمة الإدارية من وجهة نظر عينة الدراسة، حيث اشتمل مفتاح التصحيح لكل عبارة على ثلاث نقاط بدرجاتها (متوفر 3 درجات)، (أحياناً، 2 درجة)، (غير متوفر، 1 درجة).

الخصائص السيكومترية للبحث:

الصدق: تم إجراء الصدق للأداة من خلال:

صدق المحكمين: للتأكد من صدق الأداة قامت الباحثة بعرضها على المحكمين البالغ عددهم (5) من المتخصصين في كلية التربية بجامعة دمشق، للاستفادة من ملاحظاتهم وتعديل الاستبانة في ضوءها، حيث وضع المحكمين بعض الملاحظات تمثلت في إعادة صياغة بعض العبارات لتصبح أكثر وضوحاً، إضافة لنقل بعض العبارات من محور إلى محور آخر أكثر مناسبة. وبعد إجراء التعديلات المقترحة، تم التوصل إلى الاستبانة مؤلفة من (35) عبارة موزعة على محورين، الملحق (1).

الصدق البنوي: قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مؤلفة من (20) موظف من خارج حدود عينة الدراسة الأساسية في جامعة دمشق، وتم التحقق من الصدق البنوي للاستبيان من خلال:

1. حساب معامل ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه. والجدول (2) يوضح معاملات الارتباط الناتجة:

الجدول (1): يبين معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

النتيجة	Sig.	حدود معاملات الارتباط	بعدي الاستبانة
جميع العبارات ذات اتساق معنوي عند مستوى دلالة 0.01	.000	(0.874-0.583)	نظم المعلومات
جميع العبارات ذات اتساق معنوي عند مستوى دلالة 0.01	.000	(0.882-0.618)	الحوكمة الإدارية

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه تراوحت ما بين (-0.583-0.882) وهي معاملات ارتباط جيدة ودالة إحصائياً عند (0.01) مما يدل على أن كل عبارة من عبارات الاستبانة متسقة مع المحور الذي تنتمي إليه. وبالتالي فإن الاستبانة يتصف بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، ما يدل على صدقه البنوي.

2. ارتباط المحاور الفرعية للاستبيان مع بعضها ومع الدرجة الكلية: والجدول (3) يوضح قيم معاملات الارتباط الناتجة:

الجدول (2): يبين معاملات ارتباط المحاور الفرعية للمقياس مع بعضها ومع الدرجة الكلية

الدرجة الكلية	الحوكمة الإدارية	نظم المعلومات	المحاور الفرعية	
.783**	.734**	1	معامل الارتباط	نظم المعلومات
.000	.000		القيمة الاحتمالية	
.823**	1		معامل الارتباط	الحوكمة الإدارية
.000			القيمة الاحتمالية	

** دال عند مستوى الدلالة (0.01)

يتبين من خلال الجدول (3) أن معاملات ارتباط المحاور مع بعضها ومع الدرجة الكلية للاستبيان دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01). وبالتالي فإن الاستبانة يتصف بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، ما يدل على صدقه البنوي، ويعطي مؤشراً على أن كل محور ينسجم مع ما يقيسه الاستبانة ككل.

ثبات الاستبانة: قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة بالطرائق الآتية:

طريقة التجزئة النصفية:

لحساب ثبات الاستبانة بهذه الطريقة قامت الباحثة بتقسيم بنوده إلى نصفين، يضم النصف الأول العبارات ذوات الأرقام الفردية، ويضم النصف الثاني العبارات ذوات الأرقام الزوجية، ثم حُسب معامل الارتباط بيرسون بين النصفين الأول والثاني، وبما أن الثبات بهذه الطريقة يمثل ثبات نصف الاستبانة لذلك صحح بمعادلة سبيرمان براون، والجدول (4) يوضح معاملات الثبات بهذه الطريقة.

الجدول(3): يبين يوضح نتائج معاملات ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية

التجزئة النصفية	عدد البنود	بعدي الاستبانة
0.781	18	نظم المعلومات
0.858	17	الحوكمة الإدارية
0.864	35	الاستبانة ككل

- طريقة ألفا كرونباخ:

حُسب معامل الثبات باستخدام طريقة الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبانة، والجدول (5) يوضح معاملات الثبات بهذه الطريقة.

الجدول (4): يوضح نتائج معاملات ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ

معادلة ألفا كرونباخ	عدد البنود	بعدي الاستبانة
0.796	18	نظم المعلومات
0.835	17	الحوكمة الإدارية
0.873	35	الاستبانة ككل

يُلاحظ من الجداول السابقة (4، 5) أن الاستبانة تتصف بمعاملات ثبات جيدة، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ ما بين (0.796-0.873)، وتراوحت بطريقة التجزئة النصفية ما بين (0.781-0.864)، وجميعها قيم عالية إحصائياً، وتشير إلى أن الاستبانة يتصف بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يصبح الاستبانة جاهز للتطبيق على عينة البحث.

نتائج البحث:

بعد تطبيق الاستبانة على أفراد عينة البحث، جمعت البيانات وعولجت باستخدام البرنامج الإحصائي (spss-21) وكانت النتائج على النحو التالي:

سؤال البحث: ما أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تفعيل الحوكمة الإدارية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط للمتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية) والمتغير التابع (الحوكمة الإدارية)، وذلك باستخدام الانحدار البسيط وفق نموذج (Enter)، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (5): يبين معاملات الارتباط والتحديد للمتغيرات المستقلة وتحليل التباين لتحليل الانحدار وفق طريقة (Enter)

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري المقدر	تحليل التباين ANOVA	
					قيمة ف	القيمة الاحتمالية
1	0.623	0.389	0.382	0.469	55.913	0.000

نلاحظ من الجدول (6) أن قيمة معامل الارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدل على أن المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية) ترتبط ارتباطاً دالاً بالمتغير التابع (الحوكمة الإدارية). كما بلغت قيمة معامل التحديد (مربع معامل الارتباط) (0.389)، في حين كانت قيمة معامل التحديد المعدل (0.392) وهذا يشير إلى أن حوالي (38.9%) من التباين في درجات الحوكمة الإدارية يفسرها المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية)، وترجع إليها، أما نتائج معاملات الانحدار فيوضحها الجدول (7):

الجدول (6): يوضح معاملات الانحدار وفق طريقة (Enter)

القيمة الاحتمالية	المعاملات المعيارية		المعاملات غير المعيارية		نموذج العلاقة
	T	Beta	الخطأ المعياري	معامل الانحدار	
.046	2.020		.190	.384	القيمة الثابتة
.000	7.477	.623	.087	.652	نظم معلومات الموارد البشرية

يلاحظ من الجدول (7) أن قيمة ثابت الانحدار بلغت (0.384) وقيمة (ت) (2.020) وهي دالة إحصائياً، وبلغت قيمة معامل الانحدار لمتغير نظم معلومات الموارد البشرية (0.652) وقيمة (ت) (7.477) وهي دالة إحصائياً، مما يعني أن المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية) يؤثر في المتغير التابع (الحوكمة الإدارية) ويتنبأ به.

وبالتالي يمكن التنبؤ بالحوكمة الإدارية من خلال المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية) وفق معادلة الانحدار الآتية:

$$\text{الحوكمة الإدارية} = 0.384 + (0.652 \times \text{نظم معلومات الموارد البشرية})$$

وهذا يعني أنه كلما ازدادت نظم معلومات الموارد البشرية بدرجة قدرها (0.652)، ترافقها زيادة في الحوكمة الإدارية درجة معيارية واحدة. وبالتالي فإن تطبيق نظم المعلومات في الجامعة له تأثير إيجابي في تحقيق العدالة والشفافية والتحديد للمسؤوليات بعيداً عن كل الإجراءات المغلوطة الحاصلة.

ثانياً: فرضيات البحث: تمّ التّحقق من صحّة الفرضيات عند مستوى الدّلالة (0.05).

نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على أنه: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة على استبيان نظم المعلومات تعزى لمتغير الاختصاص".

للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لقياس الفروق المعنوية بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة على استبيان نظم المعلومات تبعاً لمتغير الاختصاص، كما يوضح ذلك الجدول (8):

الجدول (7): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة على استبيان نظم المعلومات تبعاً لمتغير

الاختصاص

المحاور	الاختصاص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	القيمة الاحتمالية
نظم المعلومات	معلوماتية	25	2.52	.461	بين المجموعات	6.691	2	3.346	13.038	0.000
	إداري	35	2.04	.480	داخل المجموعات	22.325	87	.257		
	غير مختص	30	1.83	.569	المجموع	29.016	89			
الحوكمة الإدارية	معلوماتية	25	2.30	.520	بين المجموعات	10.391	2	5.195	21.129	0.000
	إداري	35	1.50	.454	داخل المجموعات	21.392	87	.246		
	غير مختص	30	1.59	.522	المجموع	31.783	89			
الدرجة الكلية	معلوماتية	25	2.41	.453	بين المجموعات	8.023	2	4.011	20.971	0.000
	إداري	35	1.77	.387	داخل المجموعات	16.641	87	.191		
	غير مختص	30	1.71	.478	المجموع	24.664	89			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (F) كانت دالة إحصائياً في محوري الاستبانة والدرجة الكلية حيث كانت القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة أي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة على استبيان نظم المعلومات تعزى لمتغير الاختصاص. ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة على استبيان نظم المعلومات تبعاً لمتغير الاختصاص تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة كما يبين الجدول التالي:

الجدول (8): يوضح نتائج اختبار Scheffe للمقارنات المتعددة تبعاً لمتغير الاختصاص

المحور	الاختصاص	مستويات المتغير	الفروق بين المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
نظم المعلومات	معلوماتية	إداري	0.474*	0.133	0.003
		غير مختص	0.690*	0.137	0.000
الحوكمة الإدارية	معلوماتية	إداري	0.795*	0.130	0.000
		غير مختص	0.707*	0.134	0.000
الدرجة الكلية	معلوماتية	إداري	0.634*	0.115	0.000
		غير مختص	0.698*	0.118	0.000

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة على استبيان نظم المعلومات تبعاً لمتغير الاختصاص بين:

- العاملين بتخصص (معلوماتية) والعاملين بتخصص (إداري) لصالح العاملين بتخصص (معلوماتية) ذوي المتوسط الحسابي الأكبر.
- العاملين بتخصص (معلوماتية) والعاملين (غير المختصين) لصالح العاملين بتخصص (معلوماتية) ذوي المتوسط الحسابي الأكبر.

وتعزو الباحثة هذا ربما لإدراك المختصين وإلمامهم في تطبيق برامج الإدارة وإبعاد العامل البشري عن اتخاذ القرار ووضع تقارير تبين أداء العاملين والجهود المبذولة ومدى التزامهم بالمهام الموكلة إليهم. ووثوق هؤلاء العاملين بالبرامج الحاسوبية ومقدرتهم على اكتشاف أخطائها وتصويبها وبذلك يتم إنتاج نظم معلوماتية قادرة اتخاذ قرارات صحيحة وبعيدة عن النمطية والروتين وفق الشروط والقوانين الموضوعة لهذه العملية. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الزعرانين، 2015) في وجود فروق دالة إحصائية على استبيان نظم المعلومات وفق متغير الاختصاص، بينما تختلف مع نتيجة دراسة (الوادية، 2015) ودراسة (العنزي، 2015) في عدم وجود فروق دالة إحصائية على استبيان نظم المعلومات وفق متغير الاختصاص.

نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة على استبيان نظم المعلومات تعزى لمتغير سنوات الخدمة".

للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لقياس الفروق المعنوية بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة على استبيان نظم المعلومات تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، كما يوضح ذلك الجدول (10):

الجدول (9): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة على استبيان نظم المعلومات تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

المحاور	سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	القيمة الاحتمالية
نظم المعلومات	أقل من 5 سنوات	30	2.39	.521	بين المجموعات	3.836	2	1.918	6.627	0.002
	5-10 سنوات	35	1.98	.550	داخل المجموعات	25.180	87	.289		
	أكثر من 10 سنوات	25	1.92	.541	المجموع	29.016	89			
الحوكمة الإدارية	أقل من 5 سنوات	30	2.33	.507	بين المجموعات	14.968	2	7.484	38.723	0.000
	5-10 سنوات	35	1.51	.429	داخل المجموعات	16.815	87	.193		
	أكثر من 10 سنوات	25	1.40	.360	المجموع	31.783	89			
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	30	2.36	.468	بين المجموعات	8.489	2	4.244	22.829	0.000
	5-10 سنوات	35	1.75	.426	داخل المجموعات	16.175	87	.186		
	أكثر من 10 سنوات	25	1.66	.390	المجموع	24.664	89			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (F) كانت دالة إحصائياً في محوري الاستبانة والدرجة الكلية حيث كانت القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة أي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة على استبيان نظم المعلومات تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة على استبيان نظم المعلومات تبعاً لمتغير سنوات الخدمة تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة كما يبين الجدول التالي:

الجدول (10): يوضح نتائج اختبار Scheffe للمقارنات المتعددة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

المحور	سنوات الخدمة	مستويات المتغير	الفروق بين المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
نظم المعلومات	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	0.407*	0.134	0.012
		أكثر من 10	0.473*	0.146	0.007
الحوكمة الإدارية	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	0.813*	0.109	0.000
		أكثر من 10	0.925*	0.119	0.000
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	0.610*	0.107	0.000
		أكثر من 10	0.699*	0.117	0.000

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة على استبيان نظم المعلومات تبعاً لمتغير سنوات الخدمة بين:

- العاملين الذين لديهم سنوات خدمة (أقل من 5 سنوات) والعاملين الذين لديهم سنوات خدمة (5-10 سنوات) لصالح العاملين الذين لديهم سنوات خدمة (أقل من 5 سنوات) ذوي المتوسط الحسابي الأكبر.
- العاملين الذين لديهم سنوات خدمة (أقل من 5 سنوات) والعاملين الذين لديهم سنوات خدمة (أكثر من 10 سنوات) لصالح العاملين الذين لديهم سنوات خدمة (أقل من 5 سنوات) ذوي المتوسط الحسابي الأكبر.

وترى الباحثة هذه النتيجة تعود ربما إلى روح الاندفاع لدى الشباب وتطلعهم لتغيير الواقع والابتعاد عن الروتين وطرق الترفيع التقليدية مما يسمح لهم بإثبات ذاتهم والحصول على نتائج عملهم إذ يرون في تطبيق نظم المعلومات الفرصة لتحقيق هذه الطموحات لابتعادها عن العامل البشري وما يتخلله من محسوبيات. وربما أيضاً نقص في الدورات التدريبية للموظفين سواء على المستوى المحلي أم على مستوى الدول الأخرى التي تجري دورات تدريبية على استخدام التكنولوجيا وكيفية التعامل معها. حيث تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الوادية، 2015) في وجود فروق دالة إحصائية على استبيان نظم المعلومات وفق متغير سنوات الخدمة.

نتائج البحث:

1. وجود علاقة قوية بين نظم المعلومات وبين الحوكمة بمعنى كلما زادت نظم معلومات الموارد البشرية ترافقها زيادة في الحوكمة الإدارية.
2. وجود فروق دالة إحصائياً بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تفعيل الحوكمة الإدارية في جامعة دمشق لصالح الموظفين من لديهم سنوات خدمة أقل من خمس سنوات.
3. وجود فروق دالة إحصائياً بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تفعيل الحوكمة الإدارية في جامعة دمشق لصالح الموظفين ذوي اختصاص المعلوماتية.

مقترحات البحث:

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي:

1. ضرورة مواكبة التطور التكنولوجي من خلال إدخال نظم معلومات قوية وتجهيزه ببرامج أكثر تطوراً.
2. زيادة الدورات التدريبية لزيادة كفاءة العاملين وسهولة تعاملهم مع التكنولوجيا الحاصلة في مجال المعلومات وتحقيق الأهداف المنشودة.
3. ضرورة إقامة الجامعة مؤشراً وطنياً معتمداً لحوكمتها على غرار الدول المتقدمة.
4. إدخال حوكمة الجامعة في استراتيجيتها وتضمينها في رسالة ورؤية الجامعة لما لذلك من أهمية في تحقيق الميزة التنافسية.
5. نشر ثقافة تشارك المعلومات داخل الجامعة بغية استخدامها في مجال تطوير وتحقيق أهداف الجامعة لما يجعلها تتقدم نحو الأفضل دائماً.

التمويل:

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

Funding:

this research is funded by Damascus university – funder No. (501100020595).

المراجع:

1. آزي، جورج.(2018). حوكمة التعليم العالي في الوطن العربي. مجلة العلوم التربوية، مج(30)، ع(3)، كلية التربية، جامعة الملك سعود.563
2. البكري، سونيا. (2001). نظم المعلومات الإدارية. مصر: مكتبة الإشعاع للطباعة والنشر. الإسكندرية.
3. الزطمة، محمد بديع.(2016). مدى تطبيق الإدارة المدرسية لمبادئ الحوكمة في مدارس الأونورا وسبل تفعيلها. غزة: كلية التربية، جامعة الأزهر.
4. الزعانين، رامي محمد عبد الكريم.(2015). دور نظم المعلومات في تعزيز الحوكمة الإدارية. جامعة الأقصى: غزة.
5. السالم، علاء.(2005). المدخل الى نظم المعلومات الإدارية. دائرة المكتبات والوثائق الوطنية: الأردن.
6. السوداني، محمد.(2015). الحوكمة الرشيدة كمدخل لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات السعودية _تصور مقترح). المملكة العربية السعودية: (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى.
7. صالح، صالح وآخرون، عطا.(2019). دور الحوكمة الأكاديمية في تعزيز نظام التعليم الجامعي في إقليم كردستان العراق. المؤتمر الدولي السنوي السابع لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي. جامعة الكوف: العراق.
8. العامري، محمد علي إبراهيم.(2018). الحوكمة والمخاطر السياسية: إطار نظري معرفي مع تكييف مقياس عالمي لأغراض حوكمة الجامعات العربية. مجلة اتحاد الجامعات العربية، مج(38)، ع(2)، 37.
9. العنزي، أمل خلف. (2015). علاقة نظم المعلومات الإدارية بجودة القرارات الإدارية-دراسة حالة في وزارة التربية والتعليم العالي-قطاع غزة. فلسطين.
10. الغويري، عمر. (2004). تأثير نظم المعلومات الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية. الأردن.
11. قنديلجي، عامر. (2009). مدخل إلى إدارة المعرفة. الأردن : دار المسيرة للنشر والتوزيع.
12. الكردي، منال.(2000). دور نظم المعلومات الإدارية. الدار الجامعية.
13. مريزق، عدنان.(د.ت). الحوكمة الالكترونية مدخل لتنمية الإدارة العمومية في الجزائر. الجزائر: جامعة بومرداس.
14. الوادية، محمد سميح. (2015). علاقة نظم المعلومات الإدارية بجودة القرارات الإدارية_دراسة حالة في وزارة التربية والتعليم العالي-قطاع غزة. جامعة الأزهر: غزة.
15. Hanum, Z., Muda, I., Bukit, R., & Muhyarsyah, M. (2020). Implementation of Good University Governance Islamic Private Vocational School in Medan. In Journal of International Conference Proceedings (Vol. 2, No. 3,372-378).
16. Jackson.H. (2006).Perceived Technological Processes in Texas Technicall University. Higher Education, V (9), N (11).
17. Laudon & Jane P Laudon. (2002). "Management information Systems".New Jersey; Prentice -Hall.
18. Laudon & Laudon. (2004). "ActiveBook, Management Information Systems", 81 E. Prentice Hall.
19. Monyoncho.Rachel.(2015).Perception of Corporate Governance Practices at the University of Nairobi,op.cit,p94-95
20. Reix, Robet.(2002). "systemes information of Management to organization", heme edition, uaibert paris.