

رؤية تحليلية لإمكانات تطبيق التحول الرقمي

بالمنظمات غير الحكومية

"دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع"

دكتورة/ نهى محمد هلال الشوبري

مدرس بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية التنموية - جامعة بني سويف

رؤية تحليلية لإمكانات تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية "دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع"

الملخص:

في ظل التوجه العالمي نحو اقتصاديات المعرفة التي تعتمد بشكل أساسي على التقنيات الحديثة في استخدام المعرفة لرفع الرفاه الاجتماعي واستثمار الموارد الاقتصادية المختلفة بشكل علمي وعقلاني، أصبحت الإدارة الرقمية وسيلة بقاء وأداة لا يمكن الاستغناء عنها في عالم مفتوح على عنصر التغيير والابتكار والابداع والتنافسية، التي تعد بمثابة معايير تعكس مستوى الأداء والنمو للمنظمات الحكومية أو غير حكومية والمؤسسات الكبيرة الحجم والمتوسطة والصغيرة. وقد ساعدت التطورات السريعة في تطبيقات تكنولوجيا المعلومات على تنامي القدرات المؤسسية في مجال الرقمنة، ولكن مازال هناك ضعف في التحول الرقمي للمنظمات غير الحكومية. ويمكن أن يبدأ التحول الرقمي من خلال بناء استراتيجية رقمية وإجراء تحسين على الوضع الراهن. وقد استهدفت الدراسة الحالية رصد مدى إمكانية تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية من خلال قياس الإمكانيات الرقمية الحالية ومدى توافر متطلبات التحول الرقمي، والمعوقات التي تعرقل التحول الرقمي، والمقترحات التي تساعد على تطبيق التحول الرقمي وتذليل المعوقات بالمنظمات غير الحكومية في ظل وجود إدارة التغيير للتحول الرقمي بالمنظمة كمتطلب رئيسي. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة توافر متطلبات تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية جاءت بالترتيب الأول المتطلبات البشرية متوفرة بدرجة متوسطة، يليها (البنية التحتية، والصيانة والمعلومات، والمتطلبات المالية، والمتطلبات الإدارية) جاءت متوفرة بالمنظمات بدرجة منخفضة. وجاءت معوقات تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية بالترتيب الأول المعوقات الاقتصادية والمعوقات الإدارية بدرجة كبيرة، بينما المعوقات الاجتماعية بدرجة متوسطة. واختتمت الدراسة برؤية تحليلية حول إمكانية تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية المصرية في ضوء نموذج (SWOT) في ضوء نتائج الدراسة الراهنة.

الكلمات الدالة: التحول الرقمي، المنظمات غير الحكومية.

Analytical vision of the application potential of digital transformation in NGOs "A study from the perspective of community organization method"

Abstract:

In light of the global trend towards knowledge economies that mainly rely on modern technologies in using knowledge to raise social welfare and invest various economic resources in a scientific and rational manner. Digital management has become a means of survival and an indispensable tool in an open world on the element of change, innovation, creativity and competitiveness, which considered as criteria that reflect the level of performance and growth of governmental or non-governmental organizations, large-sized, medium-sized and small Institutions. Rapid developments in information technology applications have helped to grow institutional capacities in the field of digitization, but there is still a weakness in the digital transformation of NGOs.

Digital transformation can begin with building a digital strategy and making an improvement on the status quo. The current study aimed to monitor the extent to which the digital transformation can be applied in non-governmental organizations by measuring the current digital capabilities and the availability of digital transformation requirements, the obstacles that impede the digital transformation, and the proposals that help to implement digital transformation and overcome the obstacles in non-governmental organizations. In light of the existence of change management for digital transformation Organization as a major requirement. The results of the study concluded that the degree of availability of requirements for achieving digital transformation in non-governmental organizations came in the first order, human requirements are available in a medium degree, followed by (infrastructure, maintenance and information, financial requirements, and administrative requirements) were available in organizations at a low level. The obstacles to achieving digital transformation in non-governmental organizations came first, with economic and administrative obstacles to a large degree, while social obstacles to a moderate degree. The study concluded with an analytical vision of the application potential of digital transformation in Egyptian NGOs in light of the (SWOT) model, in view of the results of the current study.

Key words: digital transformation, non-governmental organizations, community organization method.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة وأهميتها

تتطلع رؤية الاستراتيجية القومية للمحتوى الرقمي العربي إلى خلق محتوى رقمي عربي إبداعي يحافظ على هويتنا المصرية بما يخدم التنمية المستدامة والتحول لاقتصاد المعرفة (وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ٢٠١٤، صفحة ٤).

ويعد التحضير لمستقبل رقمي ليس بالمهمة السهلة. وإنما يعني تطوير القدرات الرقمية التي تمتلكها الشركة أو المنظمة وتشمل الأنشطة والأشخاص والثقافة والبنية مترامنة ومتماشية مع مجموعة من الأهداف التنظيمية. بجانب العمل على دمج استراتيجيتها الرقمية مع الاستراتيجية العامة للمنظمة (Kane, Palmer, Phillips, Kiron , & Buckley, 2016, p. 4).

وقد أصبحت التكنولوجيا جزءاً لا يتجزأ من ممارسة الخدمة الاجتماعية. حيث قامت الجمعية القومية للاخصائين الاجتماعيين بوضع وتطوير معايير استخدام التكنولوجيا في ممارسة الخدمة الاجتماعية لتوجيه الأخصائين الاجتماعيين أثناء تقدمهم في هذا "العصر الرقمي" (Newfoundland & Labrador Association of Social Workers, 2012, p. 1).

وعلى الرغم من الاهتمام بالتكنولوجيا، فما زال هناك نقص في الاهتمام الذي أولاه مجال الخدمة الاجتماعية، حيث لا يتطابق الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في البحث والتعليم والممارسة للخدمة الاجتماعية مع الجهود الوطنية الأخرى. وتعتبر المنظمات الدولية أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أصبحت ضرورة حاسمة لتحسين حياة الفئات الضعيفة والمحرومة، كما أنها وسيلة ضرورية لجميع أشكال المشاركة المجتمعية (Perron, Taylor, Glass, & Margerum-Leys, 2010, p. 2).

وتظهر الفجوة الرقمية بين المنظمات غير الحكومية كأحد الأجهزة الرئيسية للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية: حيث تجلب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مختلف أصحاب المصلحة المعنيين إلى مركز الصدارة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة. وتمتلك المنظمات غير الحكومية قدرات متفاوتة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أساس التكاليف والخبرة الداخلية، نظراً إلى الافتقار للأدوات والمبادرات على شبكة الإنترنت، ومعايير استخدام البيانات، والتوحيد التقني لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. كما قد يمثل تبادل المعلومات تحدياً كبيراً لكفاءة المنظمات غير الحكومية. (Shava & Maramura, 2016, pp. 209- 210)

وقد أشار Grau (٢٠٠٣) أن وظيفة المعلومات أصبح أمر حيوي في "مجتمعات المعرفة" اليوم. حيث تمثل الإمكانيات التكنولوجية مصدر جذب لصناع القرار، تدمهم بالحقائق والأرقام والأفكار بجانب معالجة المعلومات المتاحة. كما تقدم إدارة المخاطر الاستراتيجية لصانعي القرار في

المنظمات غير الحكومية منهجية للبحث السريع في المعلومات ذات الصلة (Wilson-Grau, 2003, p. 2).

في حين أشار Saeed, Rohde, & Wulf (٢٠٠٨) أنه رغم الاتجاه الهائل لتضمين تكنولوجيا المعلومات في العمليات التنظيمية ، واستخدامها في قطاع المنظمات غير الحكومية، إلا أن معظم المنظمات تفكر إلى اعتماد تكنولوجيا المعلومات. وبالرغم من وجود وعي بين منظمات المجتمع لاستخدام التكنولوجيا في أنشطتها، ولكن يعد تعقيد التقنيات ونقص المعرفة التكنولوجية عقبات أساسية تواجهها (Saeed, Rohde , & Wulf, 2008, pp. 3-4).

وقد أكدت دراسة (إبراهيم، ٢٠٠٩) على أهمية استخدام التعلم الذاتي القائم على تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في تدعيم الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية المدرسية، كما تتعدد جوانب الاستفادة المعرفية أو المهارية، أو الإدارية. وهناك تحديات أساسية لاستخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، تتصل بالجوانب المادية من موارد وامكانيات وتجهيزات وصيانة، وكذلك نقص الكوادر البشرية التي تؤهل الاختصاصيين الاجتماعيين.

كما أكد Perron, Taylor, & Glass (٢٠١٠) أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لها أهمية حاسمة للنهوض بمهنة الخدمة الاجتماعية. حيث توفر على وجه التحديد طرقاً فعالة لتنظيم الأشخاص والأفكار، وتوفر وصولاً أكبر إلى المعرفة والتعليم ، وتزيد من الكفاءة والعمل التعاوني (Perron, Taylor, Glass, & Margerum-Leys, 2010, p. 3).

وقد أسفرت دراسة (رضوان، ٢٠١٠) عن أهم صعوبات التطوير التكنولوجي بجمعيات تنمية المجتمع المحلي، وهي صعوبة توفير التمويل اللازم للتطوير التكنولوجي، يليها مقاومة العاملين بالجمعية لفكرة التطوير التكنولوجي، وعدم توافر الكوادر البشرية المدربة على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، وعدم اقتناع مجلس الإدارة بعملية التطوير التكنولوجي، ومقاومة عملاء الجمعية للتطوير التكنولوجي.

كما توصلت دراسة (العالول، ٢٠١١) إلى توافر متطلبات نجاح تطبيق الإدارة الالكترونية في الجمعيات الخيرية الكبرى في قطاع غزة بنسبة ٦٨,٩٢%، حيث يزداد توافرها في العمليات الداخلية للجمعية ويقل على صعيد العلاقة مع الجمهور، وهذا يقلل من واقعية تطبيق الإدارة الالكترونية بشكل كامل على مستوى تقديم الخدمة للجمهور الخارجي، خاصة في ظل عدم وجود تشريعات تنظم البيئة الالكترونية وتحفظ الخصوصية ، بالإضافة الى ضعف استعداد وقبول جمهور الجمعيات للتعامل معها عبر الموقع الالكتروني.

وقد استهدفت دراسة (Al-Ammary & Hamad, 2012) استقصاء أوضاع المنظمات غير الحكومية في مملكة البحرين من عدة جوانب: أنواع تكنولوجيا المعلومات المعتمدة، وأسباب تبنيها، والعقبات التي تحول دون تبنيها، وتصور أهمية استخدام الإنترنت والتكنولوجيا المستندة إلى الويب في تحسين الأداء التنظيمي، وتعزيز خدمات المنظمات غير الحكومية. وقد استخدمت بعض الدراسات الإدارة الإلكترونية أو الرقمية للمنظمات كتعبير عن التحول الرقمي واستخدام التكنولوجيا. حيث أكدت دراسة (خواجه، ٢٠١٣) أن مستوى استراتيجيات وخطط تطبيق الإدارة الإلكترونية كأحد متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحسين جودة خدمات الرعاية الصحية جاء مرتفع. كما جاء بمستوى مرتفع كلا من البنية التحتية، الموارد البشرية ذوي المعرفة، زيادة مهارات اللغة الانجليزية لاستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية، إقناع العاملين بجدوى تطبيق الإدارة الإلكترونية، تدعيم ثقة العاملين بقدرتهم على استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية.

وقد أسفرت دراسة (Scott P. J., Rachel , Yate, Baker, & McSoley, 2014) عن وجود اتفاق بين العملاء حول الإدارات الورقية والإلكترونية، واستخدام الوسائل الإلكترونية أو الورق والقلم لجمع المعلومات. رغم توفير الوقت والتكلفة للإدارة الإلكترونية. حيث يجد المستخدمين صعوبة بسبب الإعاقات الإدراكية أو التحديات الجسدية أو قلة التعرض لاستخدام التكنولوجيا. بجانب المخاطر الأخرى المحتملة المرتبطة بالإدارة الإلكترونية، والمتغيرات المرتبطة مثل سرعة الإنترنت وارتباك العملاء.

كما أضافت دراسة (Gillingham, 2015) أن إدخال أنظمة المعلومات الإلكترونية (IS) لمنظمات الخدمة الإنسانية يواجه انتقادات شديدة، بسبب الطرق التي قد يقوض بها أنظمة المعلومات الإلكترونية ممارسة الخدمة الاجتماعية. وقد تم اقتراح مدخل التصميم الاجتماعي التقني لإعادة تصميم نظم المعلومات بالمنظمات، من خلال مشاركة الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين في عملية التصميم. ومع ذلك، قد يكون الأخصائيون الاجتماعيون غير مستعدين للمشاركة في مثل هذه العمليات، والمساهمة في التصميمات المستقبلية لأنظمة المعلومات الإلكترونية، التي تدعم الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في الخطوط الأمامية، ليكونوا مشاركين نشطين وفاعلين في التنمية المستقبلية.

وقد أكدت شواي (٢٠١٦) أن الإدارة الإلكترونية تعاني في مختلف منظماتنا الاجتماعية معوقات عديدة منها: انخفاض المستوى الاقتصادي للفرد ونقص الاعتمادات المالية، وضعف الحالة التكنولوجية، وقلة المعرفة القانونية والتشريعات التي تحمي الخصوصية، وانخفاض

المستوى التعليمي وضعف اللغة الانجليزية والجهل باستخدام الحاسوب، إضافة إلى العوائق الإدارية المتمثلة بخوف بعض الإداريين من التغيير، وضعف التنسيق وتداخل المسؤوليات (شواي، ٢٠١٦، صفحة ٣٤٠٦).

وقد استكشفت دراسة (Shava & Maramura, 2016) التحديات التي تواجه المنظمات غير الحكومية للحفاظ على الاستدامة التنموية من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في زمبابوي، حيث جاءت أهمها التدخل الحكومي، وعدم الاستقرار المالي، وضعف البنية التحتية، وضعف الخبرة الفنية بين المواطنين، والرغبة لدى المنظمات غير الحكومية بالحفاظ على الوضع الراهن قيد التنفيذ.

وقد توصلت دراسة (عبدالعظيم، ٢٠١٧) إلى استخدام مجالس إدارات الجمعيات الأهلية ببنني سوفيف، للمحادثات المباشرة وجها لوجه والمحادثات التليفونية في مشاركة المعرفة بدرجة كبيرة، في حين جاء البريد الإلكتروني والمحادثات الالكترونية وأدوات التواصل الاجتماعي (تويتر و فيسبوك) بتقديرات منخفضة. كما جاءت المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية من أهمها نقص الخبرة في التعامل مع الأدوات التكنولوجية لمشاركة المعرفة، وعدم توفر الأدوات الكافية لمشاركة المعرفة.

كما أشارت دراسة (النهدي، ٢٠١٧) أن منظمات القطاع الثالث بحاجة ماسة إلى بيئة تواصل فعالة مع مستفيديها وجمهورها (الحاليين والمحتملين)، ورغم ذلك توجد تكلفة خفية ألا وهي الجهد والوقت المبذول في التجاوب معهم وتقديم المحتوى الجيد لهم. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن المنظمات الصحية والوقفية المانحة تميزت بتبنيها للبريد الإلكتروني كوسيلة تواصل مع المستفيدين عن لجان التنمية أقل استخداما، بينما ٩٥% من المنظمات الخيرية السعودية تمتلك حسابا في الشبكة الاجتماعية تويتر لأنها الأكثر انتشارا، واستخدامها من خلال التبرع أو الإعلان عن الأنشطة والمشاريع القائمة.

وقد حاولت دراسة (عبد الغنى، ٢٠١٨) وصف وتحليل استجابات العاملين بمديرية التضامن الاجتماعي، ومديرية التنظيم والادارة، ومديرية التربية والتعليم، والادارة المتكاملة MIS بجامعة الفيوم، حول أهم المتطلبات الادارية والبشرية والتقنية والمالية الضرورية لتطبيق الادارة الالكترونية كمدخل لزيادة كفاءة مؤسسات الرعاية الاجتماعية.

كما استهدفت دراسة (حسين، ٢٠١٨) واقع استخدام الجمعيات الأهلية لتطبيقات الحوسبة السحابية، حيث جاء مستوى استعداد المبحوثين لاستخدام تطبيقات الحوسبة السحابية بالمتوسط

بقوة نسبية ٦٠%، وكذلك وجود قصور في إمكانيات المبحوثين الذاتية أو تلك المتعلقة بالجمعيات. وكانت أهم المعوقات لاستخدام الجمعيات الأهلية لتطبيقات الحوسبة السحابية هي عدم وجود متخصص بنظم معلومات، وعدم توفر التدريب الكافي على استخدام التطبيقات السحابية، وضعف الوعي بقيمة قاعدة البيانات في عملية اتخاذ القرار، وعدم وجود حوافز للاستخدام.

ومن هنا كان لزاماً على المنظمات غير الحكومية استثمار معطيات الإدارة الإلكترونية والتحول الرقمي، وتعريفها بالحلول الرقمية المتوفرة لها وكيفية مساهمتها في استثمار التقنيات الحديثة في بيئة عمل المنظمات الأهلية، وتعزيز جهودها التنموية: كآليات مبتكرة، تؤدي إلى تحسين مستوى الأداء والإنتاجية، وتقديم المزيد من الخدمات التنموية بشكل أمثل لمختلف فئات المجتمع.

ثانياً: إشكالية الدراسة

اتساقاً مع ما تقدم تأتي الدراسة الحالية انطلاقاً من الدراسات السابقة. وما أكدت عليه نتائجها من أهمية التحول الرقمي بالمنظمات الحكومية وغير الحكومية. وتمشياً مع رؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ وبناء مصر الرقمية، وتحول الدولة للرقمنة. وانسجاماً مع الإقرار بأهمية الدور المجتمعي والتنموي للمنظمات غير الحكومية، واهتمام مهنة الخدمة الاجتماعية وبصفة خاصة طريقة تنظيم المجتمع بالمنظمات الحكومية وغير الحكومية.

لذا تتحدد مشكلة الدراسة في: تحليل واقع إمكانية تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية، من خلال رصد الامكانيات الرقمية الحالية ومدى توافر متطلبات التحول الرقمي، والمعوقات التي تعرقل التحول الرقمي، والمقترحات التي تساعد في تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية.

ثالثاً: أهداف الدراسة

١. تحديد المعوقات التي تعرقل التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية.
٢. تقديم المقترحات التي تساعد على تطبيق التحول الرقمي وتذليل المعوقات بالمنظمات غير الحكومية.
٣. تحديد تأثير الخصائص الديموغرافية والتنظيمية في تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية.

٤. التوصل لرؤية تحليلية لإمكانات تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية من منظور طريقة تنظيم المجتمع في ضوء نموذج التحليل الرباعي (SWOT).

رابعاً: تساؤلات الدراسة

١. ما الإمكانيات الرقمية الحالية ومدى توافر متطلبات تحقيق التحول الرقمي (الإمكانيات

البشرية والمالية والإدارية والتقنية وكفاءة البنية التحتية التكنولوجية والصيانة وأمن

المعلومات) بالمنظمات غير الحكومية؟

٢. ما المعوقات (الاجتماعية، الاقتصادية، الإدارية) التي تعرقل تحقيق التحول الرقمي

بالمنظمات غير الحكومية؟

٣. ما المقترحات التي تساعد على تطبيق التحول الرقمي وتذليل المعوقات بالمنظمات غير

الحكومية من وجهة نظر القيادات التنفيذية؟

٤. ما تأثير الخصائص الديموغرافية والتنظيمية في تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير

الحكومية؟

٥. ما واقع البيئة الداخلية والخارجية (نقاط القوة - نقاط الضعف - الفرص - التهديدات)

لإمكانات تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية من خلال تطبيق تحليل

؟SWOT

خامساً: المفاهيم والإطار النظري

١- التحول الرقمي Digital Transformation

التحول الرقمي ، والذي يطلق عليه الرقمنة "digitalization" في الأدبيات. يُعرّف بأنه ظاهرة اجتماعية أو تطور ثقافي أو تطور نموذج عمل للشركات. ويقترح Henriette, Feki, & Boughzala (٢٠١٦) تعريف التحول الرقمي أنه "عملية تغيير تدريجي، يبدأ باعتماد واستخدام التقنيات والتكنولوجيا الرقمية ، ثم يتطور إلى تحول شامل ضمنى للمنظمة ، أو يعتمد السعي

وراء خلق القيمة المضافة للمنظمة لعملائها أو المستفيدين منها (Henriette, Feki, & Boughzala, 2016, p. 33).

ويقصد بالتحول الرقمي بالمنظمات أنه استخدام المنظمة للتقنية في إدارة أعمالها وخدماتها وأنشطتها وفي معالجة وتحليل بياناتها وفي التواصل بين أفرادها (كل من الإداريين والموظفين) وفي أداء تعاملاتها إلكترونياً بشكل كامل، ولا بد أن يتم كل ذلك في بيئة تقنية/رقمية آمنة مستندة إلى قواعد بيانات محمية (القصبي، ٢٠١٨).

كما يشير التحول الرقمي أو كما يسمى (الإدارة الإلكترونية أو الإدارة الرقمية) إلى أي من الآليات التي تحول ما في المكتب التقليدي من عمليات ورقية إلى عمليات إلكترونية، من أجل إنشاء مكتب بلا أوراق. وتستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بهدف تحسين الإنتاجية والأداء للمنظمات (Radu & Pólkowski, 2014, p. 188).

ويعرف التحول الرقمي أو الرقمنة في الخدمة الاجتماعية على أنها العلاقات الكاملة والهياكل والعناصر التي ينطوي عليها افتراض تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أي جانب من جوانب الحياة. وتتضمن عمليات الرقمنة تحول للتفاعلات مع المستخدمين ، فضلاً عن مطالبهم واحتياجاتهم. وكذلك تحول للمنظمات حيث يشارك الأخصائيون الاجتماعيون في الممارسة المهنية بها. وأخيراً تُنتج الرقمنة بيئة رقمية تخلق سياقها الخاص الذي يتم فيه إعادة تعريف عمليات الاستبعاد الاجتماعي، وحيث يكون من الضروري تطوير استراتيجيات جديدة للتشخيص والتدخل والتقييم. بعد ذلك ، يتم تحويل الخدمة الاجتماعية وتطوير استراتيجيات تدخل رقمية جديدة، والتي تعمل على تغيير طبيعة وممارسة التدخل الاجتماعي، مما ساهم في تشكيل مجال تخصص جديد ألا وهو الخدمة الاجتماعية الإلكترونية (Pelález & Servós, 2018, p. 801).

وفي ظل التحول الرقمي يقوم الاخصائيين الاجتماعيين بالاحتفاظ بسجلات إلكترونية مشفرة ، وتخزين المعلومات الحساسة على هواتفهم الذكية وفي "السحابة" ، والقدرة على البحث عن معلومات حول العملاء باستخدام محركات البحث على الإنترنت. ويستخدم الأخصائيين الاجتماعيين التكنولوجيا بطرق مبتكرة لمعالجة قضايا العدالة الاجتماعية الملحة ، وتنظيم المجتمعات ، وإدارة المنظمات ، وتطوير السياسة الاجتماعية، بجانب استكشاف وتطوير تقنيات جديدة للممارسة ونشرها مع الزملاء ، وتلبية متطلبات التعليم المستمر (National Association of Social Workers, 2017, p. 7).

وتُعرف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) أنها تقنيات تستخدم لنقل البيانات ومعالجتها وتخزينها بالوسائل الإلكترونية. وقد تتضمن البريد الإلكتروني، والرسائل النصية القصيرة SMS ، والدرشة المرئية (مثل Skype) ، ووسائل التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت كالفيسبوك. ويشمل أيضًا جميع أجهزة الحوسبة المختلفة (مثل أجهزة الكمبيوتر المحمولة والهواتف الذكية). (Perron, Taylor, Glass, & Margerum–Leys, 2010)

كما تتضمن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أي جهاز أو نظام يسمح بتخزين واسترجاع ومعالجة ونقل واستلام المعلومات الرقمية. هذا يعني أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تشمل أجهزة الكمبيوتر والمساحات الضوئية وبرامج الأنظمة وقواعد البيانات ومعالجات النصوص. (Shava & Maramura, 2016, p. 208).

وقد وضعت NASW معايير استخدام التكنولوجيا الإلكترونية (الرقمية) في ممارسة الخدمة الاجتماعية، وتنقسم إلى أربعة أقسام رئيسية: (١) تقديم المعلومات للجمهور ؛ (٢) تصميم وتقديم الخدمات ؛ (٣) جمع وإدارة وتخزين والوصول إلى معلومات حول العملاء ؛ و (٤) تثقيف الأخصائيين الاجتماعيين والإشراف عليهم. وقد تم تصميم هذه المعايير لتوجيه استخدام الأخصائيين الاجتماعيين للتكنولوجيا ؛ وتعزيز وعي الأخصائيين الاجتماعيين بمسؤولياتهم الأخلاقية عند استخدام التكنولوجيا ؛ وإعلام الأخصائيين الاجتماعيين وأصحاب العمل والجمهور بمعايير الممارسة المتعلقة باستخدام الأخصائيين الاجتماعيين للتكنولوجيا (National Association of Social Workers, 2017, p. 8).

وتقصد الباحثة في هذه الدراسة بالتحول الرقمي بأنه التحول من الإدارة التقليدية (إدارة الورق) إلى الإدارة الإلكترونية. والتحول الرقمي كمنهجية إدارية تعتمد على ميكنة جميع مهام وأنشطة المنظمة بالاعتماد على المعلومات الضرورية وتفعيل تقنية المعلومات والاتصالات لتحويلها إلى صيغة إلكترونية لتقديم الخدمات الإدارية إلى جميع العاملين بالمنظمة، وإتمام المعاملات بين مجموعة المستفيدين في المنظمة وخارجها من خلال استخدام أساليب وأنظمة تكنولوجية في معالجة مواد المعلومات ونقلها عبر أنظمة اتصالية أو رقمية.

٢- المنظمات غير الحكومية

تستند الدراسة الحالية على مفهوم المنظمات غير الحكومية وفقا للتشريع المصري، حيث يعرف القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩ بشأن تنظيم ممارسة العمل الأهلي: الجمعية أنها كل جماعة ذات

تنظيم، تهدف إلى المساهمة في تنمية الفرد والمجتمع وتحقيق متطلباته وتعظيم قدراته على المشاركة في الحياة العامة والتنمية المستدامة دون أن تهدف إلى الربح، ويتم تأسيسها وفقاً لأحكام هذا القانون، وتتألف بحد أدنى من ١٠ أشخاص طبيعيين أو اعتباريين أو منهما معاً. (مصر & الجريدة الرسمية، ٢٠١٩)

وتقصد الباحثة بالمنظمات غير الحكومية في الدراسة الحالية، الجمعيات الأهلية التي أشهرت وفقاً لقانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤، أو تم اشهارها أو توفيق أوضاعها وفقاً لقانون ٨٤ لسنة ٢٠٠٢، وتخضع للقانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩.

٣- نموذج العمل مع مجتمع المنظمة

يتعامل نموذج العمل مع مجتمع المنظمة مع مكونات المنظمة الاجتماعية ومجتمعها الذاتي، لمساعدتها على خدمة المواطنين بفاعلية متزايدة. كما يتعامل مع المنظمة كمجتمع داخلي له سماته ومكوناته واحتياجاته، والذي أن وصل الى مرحلة متقدمة من التنظيم ساعد على زيادة فاعلية المنظمة ككل. (عبد العال، ٢٠٠٠، صفحة ٢٧٧)

وتوجد مجموعة من العمليات يمارسها نموذج العمل مع مجتمع المنظمة منها: (عبد العال، ٢٠٠٠، صفحة ٢٧٩)

١. المساهمة في تطوير المنظمة ذاتها كي تمكن من التعامل بفاعلية متزايدة مع المجتمع

والمستفيدين من خدماتها. فالخدمة الاجتماعية كانت تتعامل مع المنظمة كسياق تمارس

من خلاله عملية المساعدة. غير أنه لتحسين عملية المساعدة في حد ذاتها فلا بد من

التعامل مع المنظمة ككل بغرض تحسين وتطوير عملية المساعدة.

٢. دراسة الصعوبات التي تواجه العمل المهني بالمنظمة والعمل على حلها.

٣. المساهمة في وضع علاقة متوازنة بين الجهاز الإداري والجهاز المهني بالمنظمة كيلا

تسيطر القرارات الإدارية على العمل المهني، ولضمان تأثر القرارات بآراء المهنيين.

وترى الباحثة أهمية أن يكون المنظم الاجتماعي بالمنظمة على دراية كافية بهذا النموذج

وما يتضمنه من عمليات وتطبيقاتها في المنظمة مما يساعد في تطوير المنظمة، وتفعيل التحول

الرقمي بالمنظمات غير الحكومية.

٤ - نظرية المنظمات

وهي نظرية تعنى بدراسة كيفية تنظيم الناس أو الأشخاص. ولكن ما هي المنظمة؟. يعرف بلاو وسكوت المنظمات أنها تنشأ بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف معينة (Scott W. R., 1992, p. 22). وتركز النظرية على دراسة المنظمة ككل، كما تهتم بالخصائص الخاصة بالمنظمة ووضعها الوظيفي.

وهناك متطلبات تحتاجها المنظمات للقيام بوظائفها أهمها (صادق، ١٩٩٨، صفحة ٢١٩):

١- الحصول والإبقاء على عضوية كافية، والعمل على اختيار أعضاء جدد طبقاً للمعايير التي تضمها المنظمة.

٢- توفير تدريب للأعضاء يتم من خلاله بث قيم المنظمة وتقاليدها لدى أعضائها.

٣- تنمية التفاعل والاتصال الإنساني بين الأعضاء وبين مختلف مكونات المنظمة.

٤- إيجاد تنظيم لتقسيم العمل، حيث يقوم كل قسم بالمنظمة بواجب معين وأنشطة وواجبات ومسئوليات مكملة لنظائرها بسائر أقسام المنظمة، بحيث يؤدي هذا في مجمله إلى تحقيق أهداف المنظمة.

٥- إسناد الأدوار الملائمة لأعضاء المنظمة بحيث يقوم كل منهم بالواجبات والأنشطة والمسئوليات التي تتفق مع الدور القائم.

٦- تنظيم العلاقات بين مكونات المنظمة بإيجاد التكامل فيما بينها.

٧- العمل على أن يتبنى الأعضاء قيماً اجتماعية مشتركة، ومن ضمن هذه القيم الموافقة على أهداف المنظمة والعمل من أجلها.

٨- العمل على حصول المنظمة على الموارد التي تحتاجها من البيئة الاجتماعية والطبيعية المحيطة بها، والالتزام في تحقيق أهدافها.

٩- إيجاد الوسائل اللازمة لتنظيم عملية اتخاذ القرارات في المنظمة، بحيث يتيح ذلك

لغالبية الأعضاء فرص المساهمة في عملية اتخاذ القرارات.

١٠- التنسيق بين الأنشطة التنظيمية بحيث يساعد هذا التنسيق على تحقيق أهداف المنظمة.

وقد تم الاستفادة من نظرية المنظمات في هذه الدراسة، حيث يمكن اعتبار المتطلبات التي تحتاجها المنظمات للقيام بوظائفها، بمثابة متطلبات تحقيق التحول الرقمي بتلك المنظمات، من خلال ادخال التكنولوجيا وتطبيق التحول الرقمي، لتواكب المتغيرات الحديثة، التي تتطلب التطوير التنظيمي بتلك المنظمات.

سادساً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

نوع الدراسة ومنهجها: تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية، التي تستهدف كشف ورصد الحقائق الراهنة التي تتعلق برصد وتحليل واقع إمكانية تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية. وتعتمد هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بنوعيه الحصر الشامل والعينة.

٣- أدوات الدراسة:

١- **المقابلات الشخصية:** من خلال المقابلات الميدانية أثناء عملية جمع البيانات، مع القيادات التنفيذية للجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة، بغرض الإجابة على استمارة استبيان.

٢- **تحليل المضمون:** من خلال تحليل محتوى المقابلات الميدانية مع القيادات التنفيذية للمنظمات غير الحكومية، والمواقع الإلكترونية أو الصفحات على الشبكات الاجتماعية (فيس بوك)، والمطبوعات والنشرات الخاصة بالمنظمات التي أتاحت للباحثة، لوضع رؤية تحليلية لواقع إمكانية تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية، في ضوء ما يتوافر لديها من موارد وامكانيات ومتطلبات.

٢- **استمارة استبيان:** مطبقة على القيادات التنفيذية بالمنظمات غير الحكومية حول (رؤية تحليلية لإمكانات تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية).

الصدق والثبات: تم تطبيق الصدق الظاهري بعرض الأداة على عدد (٥) من الأساتذة بكليات الخدمة الاجتماعية جامعتي بني سويف وحلوان. وكذلك تم اختبار الصدق الذاتي والثبات.

جدول رقم (١) معامل الثبات والصدق الذاتي باستخدام معامل ألفا كرومباخ

م	أبعاد الدراسة	معامل الثبات	معامل الصدق
١	المتطلبات البشرية	٠,٩٠٤	٠,٩٥٠
٢	المتطلبات المالية	٠,٩٤٥	٠,٩٧٢
٣	المتطلبات الادارية	٠,٩٤٧	٠,٩٧٣
٤	البنية التحتية	٠,٩٤٧	٠,٩٧٣
٥	صيانة ومعلومات	٠,٩٥٥	٠,٩٧٧
٦	معوقات اجتماعية	٠,٨٩٠	٠,٩٤٣
٧	معوقات اقتصادية	٠,٩٦٦	٠,٩٨٢
٨	معوقات ادارية	٠,٩١٨	٠,٩٥٨
٩	المقترحات	٠,٩٧٤	٠,٩٨٦
	الثبات العام للاستبيان	٠,٨٩٥	٠,٩٤٦

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات العام للاستبيان بلغ (٠,٨٩٥)، الأمر الذي انعكس أثره على الصدق الذاتي (الذي يمثل الجذر التربيعي للثبات)، حيث بلغ (٠,٩٤٦). مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

مجالات الدراسة

(أ) **المجال المكاني:** تم اجراء الدراسة الميدانية من خلال المنظمات غير الحكومية بمدينة بني سويف، والتي تعمل بمختلف مجالات الرعاية الاجتماعية وتنمية المجتمع. حيث بلغت اجمالي عدد المنظمات المشهورة وفقا لمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة بني سويف (٢١٠٤)، وبلغ عددهم على مستوى مدينة بني سويف (٣٨٨) جمعيات فعالة ولها نشاط. وتم اختيار عينة عمدية من المنظمات الأهلية بمدينة بني سويف وعددها (٢٣) جمعيات أهلية، وذلك وفقا للأسباب التالية:

- ترشيح المسؤولين بإدارة الجمعيات بمديرية التضامن الاجتماعي بني سويف لهذه الجمعيات،
- أنها من الجمعيات النشطة والفعالة، من واقع التواجد المجتمعي، وتقارير الجهة الادارية.
- استعداد المسؤولين بالجمعية على التعاون مع الباحثة.
- لها مقر فعلي، وبرامج وأنشطة فعلية.
- تنوع حجم ومجالات عمل هذه الجمعيات.

جدول (٢) يوضح الجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة

م	اسم الجمعية	م	اسم الجمعية
1	جمعية شباب الخير للتنمية والخدمات	13	جمعية النور والأمل
2	جمعية رعاية المؤسسات	14	جمعية الرعاية الاجتماعية
3	جمعية الإمام على بن أبي طالب	15	جمعية تنمية المشروعات الصغيرة
4	جمعية التأهيل الاجتماعي	16	مؤسسة التكافل الاجتماعي
5	جمعية الشبان المسلمين	17	جمعية الوفاء والأمل
6	جمعية تنمية المجتمع المحلي (شهرتها جمعية جيهان)	18	جمعية تنمية المجتمع المحلي بني سويف الجديدة
7	جمعية تحفيظ القرآن	19	جمعية التنظيم والإدارة
8	جمعية النيل للخدمات الاجتماعية	20	جمعية مصريين
9	جمعية رعاية المسجونين	21	جمعية تنمية ورعاية الأسرة
10	جمعية الهلال الأحمر بني سويف	22	جمعية الشابات المسلمات
11	جمعية تحسين الصحة	23	جمعية آفاق مصرية
12	جمعية تنظيم الأسرة بني سويف		

(ب) المجال البشري: طبقت الدراسة من خلال الحصر الشامل للقيادات التنفيذية بالمنظمات غير الحكومية (المديرين التنفيذيين، رؤساء مجالس الإدارة)، وبلغ عددهم الفعلي (١٧) مدير تنفيذي حيث بعض الجمعيات ليس بها مدير تنفيذي، وعدد (١٠) رؤساء مجالس إدارة. ووجدت الباحثة صعوبة في مقابلة رؤساء مجالس الإدارة الجمعيات حيث أن أغلبهم من كبار السن، ولا تسمح حالتهم العمرية والصحية، بجانب اعتمادهم على المدير التنفيذي والممامه بالامكانات الحقيقية بالجمعية.

(ج)المجال الزمني: تم جمع البيانات في الفترة من ١٥/١٠ إلى ٣٠/١١/٢٠١٩.

سابعاً: حدود الدراسة

تضمنت حدود الدراسة رؤية تحليلية لإمكانات تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية من منظور طريقة تنظيم المجتمع (حدود موضوعية)، وطبقت الدراسة بمحافظة بني سويف (حدود مكانية)، من خلال التطبيق على القيادات التنفيذية بالمنظمات غير الحكومية (حدود بشرية).

ثامنا: نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها والاجابة على تساؤلات الدراسة

١- النتائج المتعلقة بوصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

جدول رقم (٣) يوضح الخصائص الديموغرافية للقيادات التنفيذية للجمعيات مجتمع الدراسة

N=27

الترتيب	النسبة	التكرار	عينة الدراسة	م	الترتيب	النسبة	التكرار	عينة الدراسة	م
٢	٣٣,٣ %	٩	نعم	دورات تدريبية	١	٧٧,٨ %	٢١	ذكر	النوع
١	٦٦,٧ %	١٨	لا		٢	٢٢,٢ %	٦	أنثى	
-	١٠٠ %	٢٧	المجموع		-	١٠٠ %	٢٧	المجموع	
٣	١١,١ %	٣	مؤهل متوسط	المؤهل	٤	١١,١ %	٣	٤٠ - ٣٠	العمر
٢	٣٣,٣ %	٩	مؤهل فوق متوسط		٣	١٨,٥ %	٥	٥٠ - ٤١	
١	٤٠,٧ %	١١	مؤهل عالي		٢	٢٥,٩ %	٧	٦٠ - ٥١	
٤	٧,٤ %	٢	دراسات عليا		١	٤٤,٤ %	١٢	٦٠ سنة فما فوق	
٥	٧,٤ %	٢	بكالوريوس خدمة اجتماعية						
-	١٠٠	٢٧	المجموع		-	١٠٠	٢٧	المجموع	
٣	١٨,٥ %	٥	معرفة مرتفعة جدا	المعرفة بالرقمنة والادارة الالكترونية	٤	٣,٧ %	١	أقل من ٣ سنوات	مدة الخبرة بالجمعية
١	٢٩,٦ %	٨	معرفة مرتفعة		٣	٧,٤ %	٢	٣ - ٥ سنوات	
٢	٢٥,٩ %	٧	معرفة متوسطة		٢	١١,١ %	٣	٦ - ١٠ سنوات	
٤	١٤,٨ %	٤	معرفة منخفضة		١	٧٧,٨ %	٢١	١٠ سنوات فأكثر	
٥	١١,١ %	٣	معرفة منخفضة جدا						
-	١٠٠	٢٧	المجموع		-	١٠٠	٢٧	المجموع	

يتضح من الجدول السابق أن:

- أغلبية مفردات عينة الدراسة كانوا من الذكور ويحوزون نسبة ٧٧,٨%، يليها الإناث بنسبة ٢٢,٢%. مما يعكس ضعف مشاركة المرأة في القيادة والعمل التطوعي والذي قد يرجع للنظرة الذكورية في المجتمع، بجانب التزاماتها الأسرية.
- أغلبية مفردات عينة الدراسة تقع في الفئة العمرية (٦٠ سنة فما فوق) ويحوزون نسبة ٤٤,٤%، يليها الفئة العمرية (٥١ - ٦٠ سنة) بنسبة ٢٥,٩%، بينما الفئة العمرية (٣٠ - ٤٠ سنة) بنسبة ١١,١%. مما يعكس عزوف الشباب عن العمل الأهلي والتطوعي والذي قد يرجع للالتزامات الحياتية وضغوط العمل.
- أغلبية مفردات عينة الدراسة كانوا ممن يحملون (مؤهل عالي) بنسبة ٤٠,٧%. مما يعكس ارتفاع الوعي لدى عينة البحث. أما (بكالوريوس خدمة اجتماعية) جاءت بواقع مفردتين فقط من القيادات التنفيذية بالجمعيات مجتمع الدراسة.
- أغلبية مفردات عينة الدراسة ممن لديهم خبرة (١٠ سنوات فأكثر)، ويحوزون نسبة ٧٧,٨%، مما يعكس وجود خبرة كبيرة بالعمل الأهلي لدى أغلبية العينة. بينما حديثي الخبرة (أقل من ٣ سنوات) جاءت بنسبة ٣,٧%.
- أغلبية مفردات عينة الدراسة ممن (لم يحصلون على دورات تدريبية)، ويحوزون نسبة ٦٦,٧%، بينما (الحاصلون على دورات تدريبية) مرتبطة بالرقمنة جاءت بنسبة ٣٣,٣%.
- المعرفة بالرقمنة والادارة الالكترونية لعينة الدراسة جاءت (معرفة مرتفعة) بنسبة ٢٩,٦%، يليها (معرفة متوسطة) بنسبة ٢٥,٩%، ثم (معرفة مرتفعة جدا) بنسبة ١٨,٥%، ثم (معرفة منخفضة) بنسبة ١٤,٨%، وأخيراً من لديهم (معرفة منخفضة جدا)، بنسبة ١١,١%. مما

يعكس وجود وعي بين القيادات التنفيذية للمنظمات مجتمع الدراسة، ويتفق ذلك مع دراسة (Saeed, Rohde , & Wulf, 2008).

٢ - النتائج المتعلقة بوصف الخصائص التنظيمية لمجتمع الدراسة

جدول رقم (٤) يوضح الخصائص التنظيمية للجمعيات مجتمع الدراسة N=23

الترتيب	النسبة	التكرار	عينة الدراسة	م	الترتيب	النسبة	التكرار	عينة الدراسة	م
٣	%١٧,٤	٤	أقل من ١٠٠	حجم المستفيدين	٤	%٤,٣٥	١	أقل من ٥ سنوات	نشأة الجمعية
١	%٤٣,٥	١٠	١٠٠ - ٥٠٠		-	-	-	٥ - ١٠ سنوات	
٤	%١٣	٣	٥٠١ - ١٠٠٠		٣	%١٣,٠٤	٣	١١ - ١٥ سنة	
٢	%٢٦,١	٦	أكثر من ١٠٠٠		٢	%٢١,٧٤	٥	١٦ - ٢٠ سنة	
-	١٠٠	٢٣	المجموع		١	%٦٠,٨٧	١٤	٢٠ سنة فأكثر	
-	١٠٠	٢٣	المجموع	-	١٠٠	٢٣	المجموع	-	-
٣	%١٣,٠٤٣	٣	أقل من ١٠٠ ألف	الميزانية	٢	%٣٤,٨	٨	١٠ فأقل	حجم العمالين
٢	%٢١,٧٤	٥	١٠٠ - ٢٥٠		٣	%١٣	٣	١١ - ٢٠ موظف	
٣	%١٣,٠٤٣	٣	٢٥٠ - ٥٠٠		١	%٥٢,٢	١٢	٢١ موظف فأكثر	
١	%٥٢,١٧٤	١٢	٥٠٠ ألف فأكثر		-	-	-	المجموع	
-	١٠٠	٢٣	المجموع	-	١٠٠	٢٣	المجموع	-	-

يتضح من الجدول السابق أن:

• عدد سنوات عمل أغلبية الجمعيات مجتمع البحث كانت (٢٠ سنة فأكثر) بنسبة

%٦٠,٨٧، يليها (١٦ - ٢٠ سنة) بنسبة %٢١,٧٤، مما يدلنا على أغلبية الجمعيات

قديمة الأشهر، واعتادت الأساليب الإدارية التقليدية الورقية.

- عدد الموظفين في أغلبية الجمعيات مجتمع البحث كانوا (٢١ موظف فأكثر) بنسبة ٥٢,٢%، يليها (١٠ فأقل) بنسبة ٣٤,٨%.
 - عدد المستفيدين في أغلبية الجمعيات مجتمع البحث كانت (١٠٠ - ٥٠٠) بنسبة ٤٣,٥%، يليها (أكثر من ١٠٠٠) بنسبة ٢٦,١%.
 - حجم الميزانية المالية لأغلبية جمعيات مجتمع البحث كانت (٥٠٠ ألف جنية فأكثر) بنسبة ٥٢,١٧٤%، يليها (من ١٠٠ - ٢٥٠ ألف جنية) بنسبة ٢١,٧٤%.
- وتعكس النتائج الخاصة بالمتغيرات التنظيمية تنوع المنظمات مجتمع الدراسة من حيث هيكلها التنظيمي، وحجمها وميزانيتها، وتنوع مجالاتها، وحجم المستفيدين ويفيد في امكانية تعميم النتائج.
- ٣- مدى توافر متطلبات تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية

جدول رقم (٥) يوضح مدى توافر المتطلبات البشرية بالمنظمات غير الحكومية

الترتيب	قيمة كآ ودلالاتها	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات										العبارات
				درجة كبيرة جدا		درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة منخفضة		درجة منخفضة جدا		
				ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
٢	*١٢,٨١٥	١,٥٧	٣,١١	١٨,٥	٥	٤٠,٧	١١	٣,٧	١	٧,٤	٢	٢٩,٦	٨	١- تنشتر إدارة الجمعية الوعي بين العاملين بأهمية التحول الرقمي
٣	*١٨,٠٠٠	١,٥٨	٣,٠٤	١٤,٨	٤	٤٤,٤	١٢	٣,٧	١	٣,٧	١	٣٣,٣	٩	٢- يوجد في الجمعية الكوادر البشرية اللازمة لتطبيق التحول الرقمي
٨	*١٣,٩٢٦	١,٥٦	٢,٣٣	١٤,٨	٤	١٤,٨	٤	٧,٤	٢	١٤,٨	٤	٤٨,١	١٣	٣- يتوافر لدى الجمعية متخصصون في تقنية المعلومات
٩	**٢٣,١٨٥	١,٥١	٢,٠٧	١٤,٨	٤	٧,٤	٢	٣,٧	١	١٨,٥	٥	٥٥,٦	١٥	٤- يوجد في الجمعية خبراء التصميم وتطوير البرمجيات
١	**٣٨,٧٤١	٠,٨٧	٣,٩٣	١٨,٥	٥	٦٦,٧	١٨	٧,٤	٢	٣,٧	١	٣,٧	١	٥- العاملون بالجمعية لديهم القدرة على التعامل مع الحاسوب بشكل جيد
٦	*١٢,٠٧٤	١,٦٤	٢,٥٢	١٨,٥	٥	١٨,٥	٥	٣,٧	١	١٤,٨	٤	٤٤,٤	١٢	٦- هناك خطط لتدريب وتأهيل العاملين على استخدام تقنية المعلومات

٥	٧,٦٣٠	١,٦٦	٢,٧٠	٢٢,٢	٦	١٨,٥	٥	٣,٧	١	١٨,٥	٥	٣٧	١٠	٧- تهتم القيادات التنفيذية للجمعية بتطوير مهاراتهم في استخدام الحاسوب والانترنت
٧	*١٢,٠٧٤	١,٦٤	٢,٥٢	١٨,٥	٥	١٨,٥	٥	٣,٧	١	١٤,٨	٤	٤٤,٤	١٢	٨- يوجد مدربون مؤهلون لتدريب الموظفين على تقنية المعلومات
٤	*٩,٨٥٢	١,٦٤	٢,٨١	١٨,٥	٥	٢٩,٦	٨	٣,٧	١	١١,١	٣	٣٧	١٠	٩- تؤثر الثقافة التنظيمية للمؤسسة على إقامة نظام إدارة رقمي.
المتوسط العام لإجمالي "المتطلبات البشرية"														
متوسطة		١,١٥	٢,٧٨											

يتضح من الجدول السابق: أن (المتطلبات البشرية) جاءت متوفرة بدرجة متوسطة لدى الجمعيات مجتمع الدراسة، وذلك بمتوسط حسابي قدره (٢,٧٨) بقوة نسبية ٥٥,٦%. وجاء بالترتيب الأول (العاملون بالجمعية لديهم القدرة على التعامل مع الحاسوب بشكل جيد) وذلك بمتوسط حسابي قدره (٣,٩٣)، بينما جاء بالترتيب الأخير (يوجد في الجمعية خبراء التصميم وتطوير البرامج الالكترونية) وذلك بمتوسط حسابي قدره (٢,٠٧).

وتعكس النتائج الواقع الحالي للجمعيات الأهلية، وتوفر الإمكانيات والموارد البشرية بدرجة متوسطة، حيث توافر القدرة على التعامل مع الحاسوب والوعي والكوادر البشرية اللازمة. بينما عدم وجود خطط للتدريب، أو مدربين ومتخصصين في التقنية وخبراء تصميم البرمجيات في أغلبية الجمعيات.

وضرورة الحاجة إلى توفير المتطلبات البشرية لتحقيق التحول الرقمي، ومواكبة التطورات المحلية والعالمية والاتجاه للرقمنة، وهو ما أكدته الدراسات السابقة (عبد الغنى، ٢٠١٨)، (العنبي، ٢٠١٣) من ضرورة الاعتماد على الموارد البشرية المتخصصة والمدرّبة على استخدام الإنترنت، واستعمال أجهزة الكمبيوتر، وإدارة الشبكات، وقواعد المعلومات والبيانات، وكافة المعلومات اللازمة للعمل على إدارة وتوجيه الإدارة الإلكترونية بشكل سليم، وتوفير القيادة الإدارية الإلكترونية. وكذلك ما أكدت عليه قنديل (١٩٩٦) من أهمية تنمية العنصر البشري بالجمعيات، وزيادة القدرات التنظيمية الذاتية للجمعيات، بهدف تعظيم تأثير وفعالية هذه المنظمات غير الحكومية (قنديل، ١٩٩٦، صفحة ٦).

جدول رقم (٦) يوضح مدى توافر المتطلبات المالية بالمنظمات غير الحكومية

الترتيب	قيمة كاً ودالاتها	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات					العبارات	
				درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جداً		
				ك	ك	ك	ك	ك		
				%	%	%	%	%	%	

٤	**١٨,٠٠٠	١,٤٥	٢,١١	١١,١	٣	١١,١	٣	٧,٤	٢	١٨,٥	٥	٥١,٩	١٤	١- يتوافر لدى إدارة الجمعية الدعم المالي الكافي لتوفير البنية التحتية للتحويل الرقمي
١	٨,٣٧٠	١,٥١	٢,٦٧	١١,١	٣	٢٩,٦	٨	١١,١	٣	١١,١	٣	٣٧	١٠	٢- تمتلك إدارة الجمعية ميزانية كافية لصيانة أجهزة الحاسبات الآلية والشبكات باستمرار
٢	**١٣,٥٥٦	١,٤٨	٢,٢٦	١١,١	٣	١٤,٨	٤	١١,١	٣	١٤,٨	٤	٤٨,١	١٣	٣- تمتلك إدارة الجمعية الأموال اللازمة لتصميم وتطوير البرمجيات
٦	**٢٦,٥١٩	١,٤١	٢,٠٠	٧,٤	٢	١٤,٨	٤	٧,٤	٢	١١,١	٣	٥٩,٣	١٦	٤- يوجد لدى إدارة الجمعية الدعم المالي الكافي لتحديث الحاسبات الآلية
٣	**١٨,٣٧٠	١,٥١	٢,١٥	١٤,٨	٤	٧,٤	٢	٧,٤	٢	١٨,٥	٥	٥١,٩	١٤	٥- يتوافر بالجمعية التمويل اللازم للاستعانة بمدربين مؤهلين لتدريب العاملين على تطبيق آلية العمل الإلكتروني والرقمنة
٥	**٢١,٧٠٤	١,٤١	٢,٠٧	٧,٤	٢	١٤,٨	٤	١١,١	٣	١١,١	٣	٥٥,٦	١٥	٦- يوجد بالجمعية نظام لتحفيز العاملين المتميزين في مجال العمل الرقمي
٧	**٣٢,١١١	٠,٨٦	١,٤٤	٣,٧	١	-	-	٣,٧	١	٢٢,٢	٥	٧٠,٤	١٩	٧- تستقبل الجمعية التبرعات عبر موقعها الإلكتروني بطريقة الكترونية مناسبة
		١,٢١	٢,١٠	المتوسط العام لإجمالي "المتطلبات المالية"										
		منخفضة												

يتضح من الجدول السابق: أن (المتطلبات المالية) جاءت متوفرة بدرجة منخفضة لدى الجمعيات مجتمع الدراسة، وذلك بمتوسط حسابي قدره (٢,١٠) بقوة نسبية ٤٢%. وجاء بالترتيب الأول (تمتلك إدارة الجمعية ميزانية كافية لصيانة أجهزة الحاسبات الآلية والشبكات باستمرار) وذلك بمتوسط حسابي قدره (٢,٦٧)، بينما جاءت بالترتيب الأخير (تستقبل الجمعية التبرعات عبر موقعها الإلكتروني بطريقة الكترونية مناسبة) وذلك بمتوسط حسابي قدره (١,٤٤)، حيث لا يوجد موقع الكتروني لأغلبية الجمعيات، وإنما تستخدم الفيسبوك والواتساب.

مما يعكس الواقع الحالي للجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة، وضعف الإمكانيات والموارد المالية، وضرورة الحاجة إلى توفير التمويل والدعم وتدبير الموارد والميزانية اللازمة كمتطلبات أساسية لتطبيق التحويل الرقمي والإدارة الرقمية.

ويتفق ذلك مع دراسة (شواي، ٢٠١٦، صفحة ٣٤٠٦) أن الإدارة الإلكترونية تعاني في مختلف منظماتنا الاجتماعية معوقات عديدة منها: انخفاض المستوى الاقتصادي للفرد ونقص

الاعتمادات المالية. كذلك دراسة (رضوان، ٢٠١٠) أن أهم صعوبات التطوير التكنولوجي بجمعيات تنمية المجتمع المحلي وهي صعوبة توفير التمويل اللازم للتطوير التكنولوجي. ويفسر ذلك ما أكدته دراسة (Saeed, Rohde , & Wulf, 2008, p. 4) أن المنظمات غير الحكومية عادة ما تفتقر التمويل، لأن المانحين يهتمون عادة بدعم المنظمات غير الحكومية في أنشطتها الأساسية، لكن من الصعب العثور على مانح مهتم بتمويل إنشاء هذه المنظمات غير الحكومية، وإنشاء ودعم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لهذه المنظمات.

جدول رقم (٧) يوضح مدى توافر المتطلبات الإدارية بالمنظمات غير الحكومية

الترتيب	قيمة كآ ودالاتها	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات										العبارات
				درجة كبيرة جدا		درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة منخفضة		درجة منخفضة جدا		
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
٢	٢,٠٧٤	١,٣٢	٣,١٥	١٨,٥	٥	٢٢,٢	٦	٢٩,٦	٨	١٤,٨	٤	١٤,٨	٤	١- تدعم الإدارة العليا (مجلس الإدارة) سياسة التحول الرقمي بالجمعية
١٣	**٣٨,٧٤١	١,٢٠	١,٦٧	٧,٤	٢	٣,٧	١	٣,٧	١	١٨,٥	٥	٦٦,٧	١٨	٢- تمتلك الجمعية دليلا إجرائيا لتطبيق الادارة الرقمية
١	٥,٤٠٧	١,٣٣	٣,٣٣	١٨,٥	٥	٣٧	١٠	١٨,٥	٥	١١,١	٣	١٤,٨	٤	٣- تتوافر في الجمعية بيئة عمل مناسبة لتطبيق التحول الرقمي
٧	*١٠,٥٩٣	١,٥١	٢,٣٣	١٤,٨	٤	١١,١	٣	١١,١	٣	١٨,٥	٥	٤٤,٤	١٢	٤- يوجد تنسيق بين الإدارة العليا وفروع الجمعية في تطبيق الادارة الرقمية
١٠	**٣٢,٠٧٤	١,٤٢	١,٨٩	١١,١	٣	٧,٤	٢	٣,٧	١	١٤,٨	٤	٦٣	١٧	٥- تمتلك الجمعية خطة استراتيجية لتقديم خدماتها عن طريق الشبكة العنكبوتية
١٢	**٣٢,٨١٥	١,٢٨	١,٧٨	٧,٤	٢	٧,٤	٢	٣,٧	١	١٨,٥	٥	٦٣	١٧	٦- تزود الإدارة العليا الفروع بتشريعات ولوائح لتسهيل العمل الإلكتروني والرقمنة فيها
٥	٥,٤٠٧	١,٥٥	٢,٥٩	١٨,٥	٥	١١,١	٣	١٨,٥	٥	١٤,٨	٤	٣٧	١٠	٧- تعمل الإدارة العليا بالجمعية على تهيئة الموظفين نفسيا ومعنويا على استخدام الادارة الرقمية
٤	٥,٠٣٧	١,٥٦	٢,٩٣	١٨,٥	٥	٢٩,٦	٨	٧,٤	٢	١٤,٨	٤	٢٩,٦	٨	٨- توجد لدى الإدارة العليا سياسة واضحة ومحددة لحماية الخصوصية
٩	**٢٧,٢٥٩	١,٤٩	٢,٠٠	١٤,٨	٤	٣,٧	١	٧,٤	٢	١٤,٨	٤	٥٩,٣	١٦	٩- يتم تقديم دورات تدريبية متخصصة للعاملين في مجال الادارة الرقمية
٣	٤,٦٦٧	١,٤٠	٣,٠٤	١٨,٥	٥	١٨,٥	٥	٣٣,٣	٩	٧,٤	٢	٢٢,٢	٦	١٠- تحرص الإدارة العليا على مواكبة المستجدات التقنية في مجال الحاسب الآلي
١١	**٢٧,٦٣٠	١,٣٦	١,٨٩	١١,١	٣	٣,٧	١	٧,٤	٢	١٨,٥	٥	٥٩,٣	١٦	١١- تتم مشاركة العاملين بالجمعية في وضع الأهداف والبرامج المتعلقة بالادارة الرقمية
٨	**١٣,٥٥٦	١,٥٤	٢,٣٠	١٤,٨	٤	١١,١	٣	١١,١	٣	١٤,٨	٤	٤٨,١	١٣	١٢- تقوم الإدارة العليا للجمعية بالاستعانة

الجهات الاستشارية والخبراء لتقديم المشورة في مجال الادارة الرقمية													
١٢	٤٤,٤	٣	١١,١	٥	١٨,٥	٤	١٤,٨	٣	١١,١	١,٤٧	١٠,٥٩٣*	٦	١٢
١٣- تتعزز العلاقات الاجتماعية بين العاملين بالجمعية في ظل الادارة الرقمية													
المتوسط العام لإجمالي "المتطلبات الادارية"													
منخفضة													

يتضح من الجدول السابق: أن (المتطلبات الادارية) جاءت متوفرة بدرجة منخفضة لدى الجمعيات مجتمع الدراسة، وذلك بمتوسط حسابي قدره (٢,٤٠) بقوة نسبية ٤٨%. وجاء بالترتيب الاول (تتوافر في الجمعية بيئة عمل مناسبة لتطبيق الادارة الرقمية) وذلك بمتوسط حسابي قدره (٣,٣٣)، بينما جاء بالترتيب الاخير (تمتلك الجمعية دليلا إجرائيا لتطبيق الادارة الرقمية) وذلك بمتوسط حسابي قدره (١,٦٧) مما يتطلب وضع وتصميم دليل اجرائي لتطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية وبمشاركة الممارسين من الاخصائيين الاجتماعيين.

وتعكس نتائج الدراسة الراهنة الواقع الحالي للجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة، وضعف الإمكانيات والموارد الادارية، وضرورة الحاجة إلى بناء القدرات الرقمية للمنظمات غير الحكومية للقيادات التنفيذية ومجالس والإدارة والعاملين ، وتوفير المتطلبات البشرية لتحقيق التحول الرقمي. ووضع خطة استراتيجية رقمية للجمعيات في ظل توفر إدارة التغيير كمتطلب رئيسي. ويفسر ذلك وهو ما أكدته أيضا العتيبي (٢٠١٣) من ضرورة توفير قيادة إدارية تتعامل بكفاءة وفاعلية مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتوظيفها، واستخدامها إيجابيا في تطوير العملية الإدارية، حيث أن وجود القيادة الإلكترونية هو شرط لنجاح المنظمات الإلكترونية (العتيبي، ٢٠١٣).

جدول رقم (٨) يوضح مدى توافر البنية التحتية بالمنظمات غير الحكومية

الترتيب ب	قيمة كاً ودلالاتها	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات										العبارات
				درجة كبيرة جدا		درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة منخفضة		درجة منخفضة جدا		
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
١١	١٥,٤٠٧*	١,٦٧	٢,٤١	٢٢,٦	٦	٧,٤	٢	٧,٤	٢	١٤,٨	٤	٤٨,١	٣	١- تتوفر بالجمعية أحدث أجهزة الحاسب الألي لتطبيق الادارة الرقمية
١٤	٢٦,٥١٩*	١,٥٤	٢,٠٧	١٤,٨	٤	٧,٤	٢	٧,٤	٢	١١,١	٣	٥٩,٣	٦	٢- تتوفر بالجمعية أحدث النظم والبرامج اللازمة لتطبيق الادارة الرقمية
١٣	٢٣,١٨٥*	١,٦١	٢,١٩	١٨,٥	٥	٧,٤	٢	٣,٧	١	١٤,٨	٤	٥٥,٦	٥	٣- يوجد ربط بين المركز الرئيسي للجمعية والفروع والأقسام عن طريق

														شيكات الحاسب الألي
٨	*١٠,٩٦٣	١,٧٣	٢,٧٨	٢٥,٩	٧	١٨,٥	٣,٧	١	١١,١	٣	٤٠,٧	١	٤	١- يتم استخدام البريد الإلكتروني في العمل داخل الجمعية
١٥	*٢١,٤٤٤	١,٦٣	٢,٠٧	١٨,٥	٥	٧,٤	٢	-	-	١١,١	٣	٦٣	١	٥- يوجد موقع إلكتروني للجمعية على شبكة الإنترنت
١٢	*١٩,٤٨١	١,٦٦	٢,٣٣	٢٢,٢	٦	٣,٧	١	١١,١	٣	١١,١	٣	٥١,٩	١	٦- يتوافر في الجمعية شبكة حاسوب تصل إلى جميع المكاتب والأقسام
١٠	٣,٩٢٦	١,٤٥	٢,٥٢	١٤,٨	٤	١١,١	٣	١٨,٥	٥	٢٢,٢	٦	٣٣,٣	٩	٧- يتوفر لجميع العاملين بالجمعية بريد إلكتروني فاعل
٩	٨,٧٤١	١,٦٦	٢,٦٣	٢٢,٢	٦	١٤,٨	٤	٧,٤	٢	١٤,٨	٤	٤٠,٧	١	٨- يوجد قبول واستعداد من المستفيدين للتعامل مع الجمعية من خلال الموقع الإلكتروني
٣	٠,٤٠٧	١,٥٥	٣,١١	٢٢,٢	٦	٢٥,٩	٧	٢٢,٢	٦	-	-	٢٩,٦	٨	٩- يوجد قبول و استعداد لدى الجمعيات والمؤسسات المجتمعية ذات العلاقة للتعامل مع الجمعية من خلال الموقع الإلكتروني
٧	٥,٤٠٧	١,٤١	٢,٨١	١١,١	٣	٢٥,٩	٧	٢٥,٩	٧	٧,٤	٢	٢٩,٦	٨	١٠- يوجد قبول و استعداد لدى الجمعيات والمؤسسات المجتمعية ذات العلاقة للتعاون والشراكة الالكترونية لتبادل المعلومات.
٦	٩,٤١٨	١,٧٤	٢,٩٦	٢٩,٦	٨	١٨,٥	٥	٧,٤	٢	٧,٤	٢	٣٧	١	١١- تتوفر لدى الجمعية أجهزة إنخال مثل اسكنز وغيره تلبى احتياجات الجمعية لتطبيق الادارة الرقمية
١	٣,٩٦٣	١,٥٥	٣,٥٩	٣٧	١	٢٩,٦	٨	١١,١	٣	-	-	٢٢,٢	٦	١٢- تتوفر لدى الجمعية أجهزة إخراج مثل الطابعات وغيره تلبى احتياجات الجمعية لتطبيق الادارة الرقمية
٢	٩,٨٥٢*	١,٧٠	٣,٣٠	٣٧	١	١٨,٥	٥	١١,١	٣	٣,٧	١	٢٩,٦	٨	١٣- يوجد لدى الجمعية اشتراك انترنت يلبي كامل احتياجاتها
٤	٥,٠٣٧	١,٥٥	٣,٠٤	٢٢,٢	٦	٢٢,٢	٦	٢٢,٢	٦	٣,٧	١	٢٩,٦	٨	١٤- يتوفر لدى الجمعية شبكة هاتف تصل لكل المكاتب والأقسام
٥	٦,٨٨٩	١,٦٩	٣,٠٤	٢٩,٦	٨	١٨,٥	٥	١١,١	٣	٧,٤	٢	٣٣,٣	٩	١٥- قامت الجمعية بإنشاء قاعدة بيانات ملائمة لعملها

١٧	*٣٦,٨٨٩	١,٣٧	١,٨٥	٧,٤	٢	١١,١	٣	٧,٤	٢	٧,٤	٢	٦٦,٧	١	٨	١٦- تم تسويق الموقع الإلكتروني للجمعية بشكل مناسب عبر شبكة الانترنت
١٦	*٣٨,٠٠٠	١,٥٠	١,٨٩	١٤,٨	٤	٣,٧	١	٣,٧	١	١١,١	٣	٦٦,٧	١	٨	١٧- تستخدم الجمعية نظام الاجتماع عن بعد (Videoconference)
١٨	*٣٥,٣٠٧	١,١٨	١,٥٦	٧,٤	٢	٣,٧	١	-	-	١٤,٨	٤	٧٤,١	٢	٠	١٨- تستخدم الجمعية تقنية التوقيع الإلكتروني في المراسلات الإلكترونية
منخفضة		١,١٤	٢,٥٦	المتوسط العام لإجمالي "البنية التحتية"											

يتضح من الجدول السابق: أن البنية التحتية جاءت متوفرة بدرجة منخفضة لدى الجمعيات مجتمع الدراسة، وذلك بمتوسط قدره (٢,٥٦) بقوة نسبية ٥١,٢%. وجاءت بالترتيب الأول (تتوفر لدى الجمعية أجهزة إخراج تلبية احتياجات الجمعية لتطبيق الإدارة الرقمية) وذلك بمتوسط قدره (٣,٥٩)، بينما جاء بالترتيب الأخير (تستخدم الجمعية تقنية التوقيع الإلكتروني في المراسلات الإلكترونية) وذلك بمتوسط قدره (١,٥٦). وقد يرجع ذلك لعدم اعتمادها بالجهة الإدارية والبنوك.

وتعكس النتائج الواقع الحالي للجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة، حيث ضعف الإمكانيات الرقمية الخاصة ببنية التحتية المتاحة بالجمعيات اللازمة لتطبيق التحول الرقمي، وضرورة الحاجة إلى توفير مصادر الدعم لتوفير البنية التحتية اللازمة كمتطلبات رئيسية للتحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية. وقد حدد Saeed, Rohde , & Wulf (٢٠٠٨) عدة اعتبارات أساسية عند تصميم التقنيات التكنولوجية الرقمية الخاصة بالمنظمات غير الحكومية. أن تراعي الاختلافات في احتياجات المنظمات غير الحكومية، واختلاف الهياكل التنظيمية، ومجال العمل والممارسة، وهيكل وممارسات منطقة التطبيق (Saeed, Rohde , & Wulf, 2008, p. 3).

وتتفق نتائج الدراسة الراهنة مع دراسة (عبدالعظيم، ٢٠١٧) حيث جاءت المحادثات المباشرة وجها لوجه والمحادثات التليفونية في مشاركة المعرفة بدرجة كبيرة، في حين جاء البريد الإلكتروني والمحادثات الإلكترونية وأدوات التواصل الاجتماعي تويتر وفيسبوك بتقديرات منخفضة. وأكدت دراسة (النهدي، ٢٠١٧) أن ٩٥% من المنظمات الخيرية السعودية تمتلك حسابا في الشبكة الاجتماعية تويتر لأنه الأكثر استخداما. في حين الفيسبوك الأكثر انتشارا في مصر. وفسر عزالدين (٢٠٠٧) عدم الرغبة في التعاون المعلوماتي مع المنظمات الأخرى لظن المسؤولين بالمنظمات الأهلية أن ذلك يوفر لمنظمتهم فرصة أفضل وميزة تنافسية (عزالدين، ٢٠٠٧، صفحة ٢٧٥)، مما يتطلب رفع الوعي لدى المنظمات بأهمية الشراكة والتشبيك.

جدول رقم (٩) يوضح مدى توافر "الصيانة والمعلومات" بالمنظمات غير الحكومية

الترتيب	قيمة كا ^١ ودالاتها	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات										العبارات
				درجة كبيرة جدا		درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة منخفضة		درجة منخفضة جدا		
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
١١	**٣١,٣٣٣	١,٤٣	١,٩٣	١١,١	٣	٧,٤	٢	٧,٤	٢	١١,١	٣	٦٣	١٧	١- تتوفر سياسات رادعة للعاملين وتشريعات تعاقب على اختراق قواعد بيانات الادارة الرقمية في الجمعية
١٢	**٢٢,٤٤٤	١,٢٩	١,٩٣	٧,٤	٢	٧,٤	٢	١١,١	٣	١٨,٥	٥	٥٥,٦	١٥	٢- يتم استخدام برامج وطرق حماية فعالة لمنع التعدي على البيانات والمعلومات عند تطبيق الادارة الرقمية
٧	٥,١٤٨	١,٧١	٢,٦٣	٢٩,٦	٨	-	-	١٤,٨	٤	١٤,٨	٤	٤٠,٧	١١	٣- توجد طرق مختلفة لاستعادة البيانات في حالة تلفها أو تعطيل الحاسبات الآلية
٩	**١٨,٧٤١	١,٤٧	٢,١١	١٤,٨	٤	٣,٧	١	١١,١	٣	١٨,٥	٥	٥١,٩	١٤	٤- تتوافر أنظمة حماية آلية متطورة لحماية بيانات الجمعية
٢	٣,٩٢٦	١,٦١	٣,١٩	٢٩,٦	٨	٢٢,٢	٦	١١,١	٣	١١,١	٣	٢٥,٩	٧	٥- يتم الاحتفاظ بنسخ اضافية من المعلومات الالكترونية الخاصة بالجمعية في أماكن آمنة
٣	٥,٤٠٧	١,٦٣	٢,٩٣	٢٥,٩	٧	١٤,٨	٤	١٨,٥	٥	٧,٤	٢	٣٣,٣	٩	٦- يتم تغيير كلمات السر والشفرات الخاصة بالموظفين بشكل دوري
٥	*٩,٨٥٢	١,٦٨	٢,٦٧	٢٥,٩	٧	٧,٤	٢	١٤,٨	٤	١١,١	٣	٤٠,٧	١١	٧- يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل
٦	٦,٠٣٧	١,٦٤	٢,٦٣	٢٥,٩	٧	-	-	٢٥,٩	٧	٧,٤	٢	٤٠,٧	١١	٨- تراعي الجمعية متطلبات تسهيل عملية الصيانة أثناء تصميم أو تطوير الشبكات والبرمجيات
١٠	**٢٢,٤٤٤	١,٤٩	٢,٠٧	١٤,٨	٤	٣,٧	١	١١,١	٣	١٤,٨	٤	٥٥,٦	١٥	٩- تتوفر لدى الجمعية جهة متخصصة مناسبة للصيانة الجوانب التقنية و البرمجية
٨	*١٠,٢٢٢	١,٥٢	٢,٣٧	١٤,٨	٤	١١,١	٣	١٤,٨	٤	١٤,٨	٤	٤٤,٤	١٢	١٠- يوجد لدى العاملين وعي كافي

بمخاطر أمن المعلومات والوقاية منها														
١	*١٢,٠٧٤	١,٣٦	٣,٤١	١٨,٥	٥	٤٤,٤	١٢	١٤,٨	٤	٣,٧	١	١٨,٥	٥	١١- يحترم العاملون خصوصية وسرية المعلومات ، بحيث لا يطلع عليها الا الموظف المختص
٤	*٩,٨٥٢	١,٦٧	٢,٧٨	٢٢,٢	٦	١٨,٥	٥	١٤,٨	٤	٣,٧	١	٤٠,٧	١١	١٢- يوجد معايير واضحة في اختيار العاملين الضمان أمن وسلامة المعلومات.
المتوسط العام لإجمالي "الصيانة والمعلومات"														
منخفضة		١,٢٦	٢,٥٥											

يتضح من الجدول السابق :

يتضح من الجدول السابق: أن الصيانة وأمن المعلومات جاءت متوفرة بدرجة منخفضة لدى الجمعيات عينة الدراسة ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (٢,٥٥) بقوة نسبية ٥١%. وجاء بالترتيب الاول (يحترم العاملون خصوصية وسرية المعلومات ، بحيث لا يطلع عليها الا الموظف المختص) وذلك بمتوسط حسابي قدره (٣,٤١)، بينما جاء بالترتيب الأخير (يتم استخدام برامج وطرق حماية فعالة لمنع التعدي على البيانات والمعلومات عند تطبيق الادارة الرقمية) وذلك بمتوسط حسابي قدره (١,٩٣).

وتعكس النتائج الواقع الحالي للجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة، حيث ظهر ضعف الإمكانيات الخاصة بالصيانة وأمن المعلومات اللازمة المتاحة بالجمعيات لتطبيق التحول الرقمي، وضرورة الحاجة إلى توفير الدعم اللازم لتوفير تلك المتطلبات. وهو ما أكدته دراسة (عبد الغنى، ٢٠١٨) أن أهم المتطلبات التقنية توفير الصيانة الدورية للأجهزة، وتوفير برامج حماية للبيانات، واستخدام برامج تشغيل حديثة، وتوفير موارد مالية لشراء أجهزة.

٤- المعوقات التي تواجه تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية

جدول رقم (١٠) يوضح المعوقات الاجتماعية التي تواجه تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات

غير الحكومية

الترتيب	قيمة كاً ودلالاتها	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات										
				درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة منخفضة		درجة منخفضة جدا				
				ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
				ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
١	٥,٠٣٧	١,٥٢	٣,٤٤	٣٣,٣	٩	٢٥,٩	٧	١١,١	٣	١١,١	٣	١٨,٥	٥	١- ضعف الوعي

													العام بأهمية تطبيق الإدارة الرقمية	
١٤	**١٥,٤٠٧	١,٢٢	٢,٠٤	٣,٧	١	١٤,٨	٤	٧,٤	٢	٢٩,٦	٨	٤٤,٤	١٢	٢- الإدارة العليا بالمؤسسة لا تدعم الرقمنة وإقامة نظام إدارة الكتروني و بظه استجابتها لمطالب التغيير
٢	٥,٤٠٧	١,٥٥	٣,٢٦	٢٩,٦	٨	٢٥,٩	٧	٣,٧	١	٢٢,٢	٦	١٨,٥	٥	٣- خوف الإدارة على سرية المعلومات
٥	٨,٠٠٠	١,٦٨	٣,٠٠	٢٥,٩	٧	٢٥,٩	٧	٣,٧	١	١١,١	٣	٣٣,٣	٩	٤- ضعف التحفيز الاجتماعي والمعنوي لاستخدام التقنيات الحديثة
١١	**١٣,٩٢٦	١,٣٨	٢,١٩	١١,١	٣	١١,١	٣	٣,٧	١	٣٣,٣	٩	٤٠,٧	١١	٥- عدم تفريغ العاملين مما يؤدي إلى انشغالهم عن حضور الدورات
١٢	**١٣,٥٥٦	١,٣٥	٢,١٥	١١,١	٣	٧,٤	٢	٧,٤	٢	٣٣,٣	٩	٤٠,٧	١١	٦- مقاومة بعض العاملين في الجمعية التغيير
١٠	*١٠,٥٩٣	١,٢٥	٢,٢٢	٧,٤	٢	١١,١	٣	١١,١	٣	٣٧	١٠	٣٣,٣	٩	٧- خوف بعض العاملين في الجمعية من التغيير
٩	٨,٠٠٠	١,٢٤	٢,٣٣	٧,٤	٢	٧,٤	٢	٢٩,٦	٨	٢٢,٢	٦	٣٣,٣	٩	٨- صعوبة اللغة المستخدمة في الأنظمة والبرامج الأجنبية
١٣	**١٣,٩٢٦	١,٣١	٢,١١	١١,١	٣	٣,٧	١	١١,١	٣	٣٣,٣	٩	٤٠,٧	١١	٩- التشكيك في مصداقية المعلومات المتناقلة عبر وسائل الإدارة الرقمية
٧	٦,٥١٩	١,٤٥	٢,٤٤	١٤,٨	٤	٧,٤	٢	٢٢,٢	٦	١٨,٥	٥	٣٧	١٠	١٠- عدم الرغبة في تحمل مسؤولية الإجراءات والقرارات الإلكترونية
٨	٦,٨٨٩	١,٤٧	٢,٤١	١٤,٨	٤	١١,١	٣	١١,١	٣	٢٥,٩	٧	٣٧	١٠	١١- كثرة الأعباء الملقة على عاتق العاملين
٦	٢,٨١٥	١,٥٩	٢,٩٣	٢٢,٢	٦	٢٢,٢	٦	١١,١	٣	١٤,٨	٤	٢٩,٦	٨	١٢- عدم التوعية بأهمية ومميزات التحول الرقمي
٣	٣,١٨٥	١,٥٥	٣,٢٦	٣٣,٣	٩	١٤,٨	٤	١٤,٨	٤	١٨,٥	٥	١٨,٥	٥	١٣- سهولة واعتياد استخدام الإدارة التقليدية
٤	٢,٤٤٤	١,٥٦	٣,٠٧	٢٩,٦	٨	١١,١	٣	١٨,٥	٥	١٨,٥	٥	٢٢,٢	٦	١٤- غموض مفهوم التحول الرقمي لدى بعض الموظفين
متوسطة		٠,٩٢٩	٢,٦٣	المتوسط العام لإجمالي "المعوقات الاجتماعية"										

يتضح من الجدول السابق: أن المعوقات الاجتماعية جاءت بدرجة متوسطة، وذلك بمتوسط حسابي قدره (٢,٦٣) بقوة نسبية ٥٢,٦%. وجاءت أهم المعوقات الاجتماعية لتحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية من وجهة نظر القيادات التنفيذية مرتبة كالتالي:

١. ضعف الوعي العام بأهمية تطبيق التحول الرقمي

٢. خوف الإدارة على سرية المعلومات

٣. سهولة واعتياد استخدام الإدارة التقليدية

٤. غموض مفهوم التحول الرقمي لدى بعض الموظفين

٥. ضعف التحفيز الاجتماعي والمعنوي الاستخدام التقنيات الحديثة

وتتفق مع دراسة (رضوان، ٢٠١٠) وما أسفرت عنه من أهم صعوبات التطوير التكنولوجي بجمعيات تنمية المجتمع المحلي وهي مقاومة العاملين بالجمعية لفكرة التطوير التكنولوجي، وعدم اقتناع مجلس الإدارة بعملية التطوير التكنولوجي، ومقاومة عملاء الجمعية للتطوير التكنولوجي. كما تتفق مع دراسة (Shava & Maramura, 2016) والتي أفادت أن أهم التحديات هي الرغبة لدى المنظمات غير الحكومية بالحفاظ على الوضع الراهن قيد التنفيذ، لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق التنمية المستدامة. وكذلك دراسة (Shava & Maramura, 2016) وما أكدته من أن مستويات الوعي المنخفضة عملت ضد الإنجاز الناجح لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ككل. وهو ما أكدته أيضا دراسة (حسين، ٢٠١٨) من ضعف الوعي بقيمة قاعدة البيانات في عملية اتخاذ القرار، وعدم وجود حوافز لاستخدام الحوسبة السحابية بالجمعيات الأهلية. مما يتطلب التوعية ورفع مستوى الوعي بين العاملين والقيادات التنفيذية ومجالس الإدارة بأهمية التحول الرقمي.

جدول رقم (١١) يوضح المعوقات الاقتصادية التي تواجه تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات

غير الحكومية

الترتيب	قيمة كا ^٢ ودلالاتها	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات										العبارات
				درجة كبيرة جدا		درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة منخفضة		درجة منخفضة جدا		
				ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
٤	**٣١,٧٠٤	١,٣٠	٤,١٩	٦٣	١٧	١٤,٨	٤	٧,٤	٢	٧,٤	٢	٧,٤	٢	١- عدم وجود القدرة

المالية اللازمة لتطبيق التحول الرقمي														
٢	٧,٤	٢	٧,٤	١	٣,٧	٦	٢٢,٢	١٦	٥٩,٣	٤,١٩	١,٢٧	**٢٨,٧٤١	٣	٢- ارتفاع أسعار الأجهزة الإلكترونية
١	٣,٧	٢	٧,٤	١	٣,٧	٧	٢٥,٩	١٦	٥٩,٢	٤,٣٠	١,١٠	**٣٠,٥٩٣	١	٣- ارتفاع أسعار البرمجيات الإلكترونية
٢	٧,٤	٤	١٤,٨	-	-	٤	١٤,٨	١٧	٦٣	٤,١١	١,٣٩	**٢١,١٤٨	٦	٤- قلة كفاية الموارد المالية لصيانة الأجهزة
١	٣,٧	٤	١٤,٨	-	-	٥	١٨,٥	١٧	٦٣	٤,٢٢	١,٢٥	**٢٢,٠٣٧	٢	٥- قلة المخصصات المالية لبرامج التدريب للموظفين في مجال التحول الرقمي
٢	٧,٤	٤	١٤,٨	-	-	٦	٢٢,٢	١٥	٥٥,٦	٤,٠٤	١,٣٧	**١٤,٦٣٠	٧	٦- ضعف المخصصات المالية بإدارة الجمعية لتنظيم المحاضرات والندوات وورش العمل الخاصة بالتحول الرقمي
٣	١١,١	٣	١١,١	١	٣,٧	٤	١٤,٨	١٦	٥٩,٣	٤,٠٠	١,٤٦	**٢٦,٨٨٩	٩	٧- ضعف الميزانية المخصصة لدعم وصيانة أجهزة الحاسب الآلي
٢	٧,٤	٣	١١,١	٣	١١,١	٣	١١,١	١٦	٥٩,٣	٤,٠٤	١,٣٧	**٢٦,١٤٨	٨	٨- عدم وجود حوافز مالية للمتميزين في مجال العمل الإلكتروني
١	٧,٤	٣	١١,١	١	٣,٧	٤	١٤,٨	١٧	٦٣	٤,١٥	١,٣٥	**٣٢,٠٧٤	٥	٩- ضعف الميزانية المخصصة من قبل إدارة الجمعية لتحديث وتطوير الأجهزة والتقنيات
٤	١٤,٨	٢	٧,٤	٢	٧,٤	٤	١٤,٨	١٥	٥٥,٦	٣,٨٩	١,٥٢	**٢٢,٠٧٤	١٠	١٠- ضعف البنية التحتية للاتصالات اللازمة لتطبيق التحول الرقمي
المتوسط العام لإجمالي "المعوقات الاقتصادية"											٤,١١	١,١٧	درجة كبيرة	

يتضح من الجدول السابق: أن المعوقات الاقتصادية جاءت بدرجة كبيرة، وذلك بمتوسط حسابي قدره (٤,١١) بقوة نسبية ٨٢,٢%. وجاءت أهم المعوقات الاقتصادية لتحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية من وجهة نظر القيادات التنفيذية مرتبة كالتالي:

١. ارتفاع أسعار البرمجيات الإلكترونية

٢. قلة المخصصات المالية لبرامج التدريب للموظفين في مجال التحول الرقمي

٣. ارتفاع أسعار الأجهزة الإلكترونية

٤. عدم وجود القدرة المالية اللازمة لتطبيق التحول الرقمي

٥. ضعف الميزانية المخصصة من قبل إدارة الجمعية لتحديث وتطوير الأجهزة والتقنيات

ويتفق ذلك مع نتائج الدراسات السابقة حيث دراسة (عبد الغنى، ٢٠١٨) أفادت أن أهم المعوقات عدم وجود ميزانية لتوفير الأجهزة الضرورية. وكذلك دراسة (Shava & Maramura, 2016) أفادت أن البنية التحتية ضعيفة أو محدودة لدعم شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومحدودية التمويل، ونقص الموارد المادية. وأكدت أيضا دراسة (Al-Ammary & Hamad, 2012) نقص الموارد المالية والتكنولوجية، كأحد المشكلات الرئيسية التي تواجه المنظمات غير الحكومية. وكذلك دراسة (رضوان، ٢٠١٠) وما أسفرت عنه من أهم صعوبات التطوير التكنولوجي بجمعيات تنمية المجتمع المحلي وأهمها صعوبة توفير التمويل اللازم.

جدول رقم (١٢) يوضح المعوقات الادارية التي تواجه تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير

الحكومية

الترتيب	قيمة كاً ودلالاتها	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات										العبارات
				درجة كبيرة جدا		درجة كبيرة		درجة متوسطة		درجة منخفضة		درجة منخفضة جدا		
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
١١	٦,٥١٩	١,٥٦	٣,٣٠	٣٧	١٠	٧,٤	٢	٢٢,٢	٦	١٤,٨	٤	١٨,٥	٥	١- عدم وضوح الأهداف في التحول من الإدارة التقليدية إلى التحول الرقمي
٣	**٢٦,٨٨٩	١,٥٠	٣,٩٦	٥٩,٣	١٦	١١,١	٣	١١,١	٣	٣,٧	١	١٤,٨	٤	٢- غياب التخطيط الاستراتيجي للتحرك نحو التحول الرقمي
١٣	٦,٥١٩	١,٤٥	٢,٧٨	٢٢,٢	٦	٧,٤	٢	١٤,٨	٤	٣٧	١٠	١٨,٥	٥	٣- مركزية القرارات في إدارة الجمعية
٢	**١٦,١١١	١,٤٥	٤,٠٤	٥٥,٦	١٥	٢٥,٩	٧	-	-	٣,٧	١	١٤,٨	٤	٤- لا يوجد قسم مسئول عن التحول الرقمي بالجمعية
١٢	٤,٦٦٧	١,٥١	٢,٨٥	٢٥,٩	٧	٣,٧	١	٢٢,٢	٦	٢٥,٩	٧	٢٢,٢	٦	٥- عدم مشاركة العاملين بالجمعية في وضع الأهداف والرؤية المستقبلية
١	**٣٤,٢٩٦	١,٢٠	٤,٣٠	٦٣	١٧	٢٢,٢	٦	٣,٧	١	٣,٧	١	٧,٤	٢	٦- نقص التشريعات اللازمة لتطبيقات التحول الرقمي
١٤	*٨,١١١	١,٤١	٢,٣٣	١٨,٥	٥	-	-	٧,٤	٢	٤٤,٤	١٢	٢٩,٦	٨	٧- القيادات الإدارية الحالية غير متحمسة وغير متعاونة مع تطبيقات التحول الرقمي

١٠	٧,٢٥٩	١,٥٦	٣,٣٣	٣٧	١٠	١٤,٨	٤	٧,٤	٢	٢٥,٩	٧	١٤,٨	٤	٨- الإجراءات الروتينية تؤخر وتعوق عملية التحول نحو التحول الرقمي
٧	**١٥,٤٠٧	١,٦٧	٣,٥٢	٤٨,١	١٣	١١,١	٣	٣,٧	١	١٨,٥	٥	١٨,٥	٥	٩- الافتقار إلى قواعد بيانات دقيقة ومتكاملة
٨	*١٢,٠٧١	١,٦٤	٣,٣٧	٤٤,٤	١٢	٣,٧	١	١٤,٨	٤	١٨,٥	٥	١٨,٥	٥	١٠- ضعف الربط الإلكتروني بين إدارة الجمعية وأنشطتها ومشاريعها المختلفة في قواعد بيانات
٦	*١٢,٤٤٤	١,٥٦	٣,٦٧	٤٤,٤	١٢	٢٢,٢	٦	٧,٤	٢	٧,٤	٢	١٨,٥	٥	١١- عدم تصميم المكاتب وقاعات الاجتماعات المجهزة في الجمعية لتناسب مع تقنيات التحول الرقمي
٩	*٩,٨٥٢	١,٦٨	٣,٣٣	٤٠,٧	١١	١٤,٨	٤	٣,٧	١	١٨,٥	٥	٢٢,٢	٦	١٢- محدودية توافر شبكة الانترنت في الوحدات الإدارية بالجمعية
٤	**١٨,٧٤١	١,٤٨	٣,٨٥	٥١,٩	١٤	١٨,٥	٥	٣,٧	١	١٤,٨	٤	١١,١	٣	١٣- نقص الكوادر البشرية المتخصصة في تطبيقات التحول الرقمي
٥	*١٠,٩٦٣	١,٤٨	٣,٧٠	٤٤,٤	١٢	١٨,٥	٥	١٤,٨	٤	٧,٤	٢	١٤,٨	٤	١٤- عدم توافق الأنظمة المعمول بها مع تطبيقات التحول الرقمي
درجة كبيرة		١,٠٥٧	٣,٤٥	المتوسط العام لإجمالي "المعوقات الإدارية"										

يتضح من الجدول السابق: أن المعوقات الإدارية جاءت بدرجة كبيرة، وذلك بمتوسط حسابي قدره (٣,٤٥) بقوة نسبية ٦٩%. وجاءت أهم المعوقات الإدارية لتحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية من وجهة نظر القيادات التنفيذية مرتبة كالتالي:

١. نقص التشريعات اللازمة لتطبيقات التحول الرقمي

٢. لا يوجد قسم مسئول عن التحول الرقمي بالجمعية

٣. غياب التخطيط الاستراتيجي للتحول نحو العمل الإلكتروني

٤. نقص الكوادر البشرية المتخصصة في تطبيقات التحول الرقمي

٥. عدم توافق الأنظمة المعمول بها مع تطبيقات التحول الرقمي

وتتفق مع ما أكدته الدراسات السابقة حيث دراسة (Shava & Maramura, 2016) ونقص الموارد البشرية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالمنظمات. وكذلك دراسة (رضوان، ٢٠١٠) وما أسفرت عنه عدم توافر الكوادر البشرية المدربة على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة. بالإضافة إلى دراسة (حسين، ٢٠١٨) حيث كانت أهم المعوقات عدم وجود متخصص بنظم معلومات، وعدم توفر التدريب الكافي على استخدام التطبيقات السحابية. كذلك دراسة (Shava & Maramura, 2016) أفادت أن من أهم التحديات التي تواجه المنظمات غير الحكومية هي ضعف الخبرة الفنية بين المواطنين. وهو ما أكدته دراسة (عبدالعظيم، ٢٠١٧) من نقص الخبرة في التعامل مع الأدوات التكنولوجية، وعدم توفر الأدوات الكافية لمشاركة المعرفة كأهم معوقين بين أعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية.

٥- المقترحات التي تساعد على تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية

جدول رقم (١٣) يوضح مقترحات تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية

الترتيب	قيمة كا ^٢ ودلالاتها	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات										العبارات
				بدرجة كبيرة جدا		بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة منخفضة		بدرجة منخفضة جدا		
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
١٢	**٢٢,٦٣٠	٠,٩٧	٤,٤١	٦٣	١٧	٢٢,٢	٦	١١,١	٣	-	-	٣,٧	١	١- إصدار التشريعات اللازمة لتطبيقات التحول الرقمي
٣	٢١,٥٥٦	٠,٨٨	٤,٦٣	٧٤,١	٢٠	٢٢,٢	٦	-	-	-	-	٣,٧	١	٢- عمل برامج توعية لأهمية التحول الرقمي وضرورة

														تطبيقها
٤	**٣٦,٢٥٩	٠,٨٣	٤,٥٩	٧٤,١	٢٠	١٨,٥	٥	٣,٧	١	-	-	٣,٧	١	٣- توفير شبكات اتصالات إلكترونية (انترنت)
٥	**٣٦,٢٥٩	٠,٨٨	٤,٥٩	٧٤,١	٢٠	١٨,٥	٥	٣,٧	١	-	-	٣,٧	١	٤- استخدام تقنيات أمن المعلومات لضمان سرية المعلومات المستخدمة
١١	**٤٠,٢٢٢	١,٠١	٤,٤٤	٦٦,٧	١٨	٢٢,٢	٦	٣,٧	١	٣,٧	١	٣,٧	١	٥- الاستعانة بالخبراء والمتخصصين لنشر الوعي بمفهوم وأهمية التحول الرقمي
١٠	**٢٥,٥٩٣	٠,٩٧	٤,٤٤	٦٣	١٧	٢٩,٦	٨	-	-	٣,٧	١	٣,٧	١	٦- استخدام مختلف أشكال الاتصال الإلكتروني (البريد الإلكتروني البريد الصوتي)
٢	**٤١,٠٠٠	٠,٨٨	٤,٦٣	٧٧,٨	٢١	١٤,٨	٤	٣,٧	١٤	-	-	٣,٧	١	٧- زيادة الدعم المادي

														لتطبيق التحول الرقمي
٦	**٣٢,١١١	٠,٨٩	٤,٥٦	٧٠,٤	١٩	٢٢,٢	٦	٣,٧	١	-	-	٣,٧	١	٨- تدريب العاملين للتعامل مع تطبيقات التحول الرقمي بكفاءة عالية
١٣	**٢٣,٨١٥	١,١١	٤,٣٧	٦٣	١٧	٢٥,٩	٧	٣,٧	١	-	-	٧,٤	٢	٩- إعادة بناء الهياكل التنظيمية بما يتوافق مع متطلبات التحول الرقمي
٨	**١٧,٥٥٦	١,٠٨	٤,٤٨	٧٠,٤	١٩	٢٢,٢	٦	-	-	-	-	٧,٤	٢	١٠- إعادة صياغة الإجراءات الإدارية بما يتوافق مع متطلبات التحول الرقمي
٧	**٤٥,٠٣٧	١,٠١	٤,٤٨	٧٠,٤	١٩	١٨,٥	٥	٣,٧	١	٣,٧	١	٣,٧	١	١١- ربط إنجاز العمل والحوافز المادية باستخدام التحول

														الرقمي بمختلف تطبيقاتها
٩	**٤٠,٢٢٢	١,٠١	٤,٤٤	٦٦,٧	١٨	٢٢,٢	٦	٣,٧	١	٣,٧	١	٣,٧	١	١٢- استغلال أوقات الفراغ والاجازات الرسمية في تدريب العاملين على تطبيقات التحول الرقمي
١	**٢١,٥٥٦	٠,٨٣	٤,٦٣	٧٤,١	٢٠	٢٢,٢	٦	-	-	-	-	٣,٧	١	١٣- عمل دورات تدريبية للعاملين في أوقات مناسبة
		٠,٨٣	٤,٥١	المتوسط العام										

يتضح من الجدول السابق: أن اتجاهات مفردات البحث قد أظهرت اتجاهاً عاماً نحو الموافقة، على إجمالي بعد (مقترحات تطبيق التحول الرقمي)، وذلك بمتوسط قدره (٤,٥١). وجاءت أهم المقترحات التي تساعد على تطبيق التحول الرقمي، وتذليل المعوقات من وجهة نظر القيادات التنفيذية بالجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة مرتبة كالتالي:

١. عمل دورات تدريبية للعاملين في أوقات مناسبة

٢. زيادة الدعم المادي لتطبيق التحول الرقمي

٣. عمل برامج توعية لأهمية التحول الرقمي وضرورة تطبيقها

٤. توفير شبكات اتصالات إلكترونية (انترنت)

٥- استخدام تقنيات أمن المعلومات لضمان سرية المعلومات المستخدمة

كما قد أوصت دراسة (العالول، ٢٠١١) ضرورة قيام الجمعيات بإدراج الإدارة الإلكترونية في خططها الاستراتيجية والتشغيلية، وإشراك الجهات ذات العلاقة، وتدريب العاملين وتحفيزهم، وتطوير البنية التحتية التقنية وتعزيز قابليتها للصيانة وتحسينها ببرامج مرخصة ومتكاملة لأمن المعلومات، وتطوير المواقع الإلكترونية للجمعيات تدريجياً للتفاعل مع الجمهور وتقديم الخدمات، ونشر التقارير والأنظمة الإدارية والمالية عليه. كما أوصت بتخصيص الجهات المانحة جزء من منحها لدعم الجمعيات بالتكاليف التأسيسية والتطويرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، ودعمها بمشاريع تدر دخلاً بما يغطي مصاريفها. علاوة على تفعيل دور الحكومة في مراجعة واعتماد قوانين شاملة تنظم البيئة الإلكترونية، والمنافسة في قطاع الاتصالات، وتخفيض الاشتراك للإنترنت، وتوعية الجمهور، وإلزام الجمعيات بنماذج جديدة للتقارير المالية والإدارية تسهل فهمها وتقييمها.

٦- تأثير الخصائص الديموغرافية في تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية

جدول رقم (١٤) يوضح تحليل التباين لتحديد الفروق وفقاً للمتغيرات الشخصية حول مدى توفر متطلبات

تحقيق الإدارة الإلكترونية

المتغيرات	عينة الدراسة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف (F)	مستوى الدلالة المعنوية
والنوع	ذكر	٢١	٢,٦١	١,١٧	١,٤٣٩	٠,٢٤٢
	انثي	٦	٢,٠٢	٠,٣٤		
العمر	من ٣٠ سنة إلى ٤٠ سنة	٣	٣,٦٧	١,٤٩	٢,٥٩٥	٠,٠٧٧

دالة			٠,٦٣	٢,٦٧	٥	من ٤١ سنة إلى ٥٠ سنة	المؤهل
			١,١٠	٢,٦٧	٧	من ٥١ سنة إلى ٦٠ سنة	
			٠,٩٠	١,٩٩	١٢	٦٠ سنة فما فوق	
غير دالة	٠,٢٩٦	١,٣١٢	٠,٥٦	١,٩٩	٣	بكالوريوس خدمة اجتماعية	المؤهل
			١,٣٦	٣,٠٩	٩	دراسات عليا	
			٠,٩٢	٢,٣٠	١١	مؤهل عالي	
			٠,٠٥	٢,١٨	٢	مؤهل فوق متوسط	
			٠,١٩	١,٧٢	٢	مؤهل متوسط	
غير دالة	٠,٧٧٠	٠,٣٧٨	-	١,٤٢	١	أقل من ٣ سنوات	سنوات الخبرة
			٠,٨٦	٢,١٩	٢	من ٣ إلى ٥ سنوات	
			١,٩١	٢,٦١	٣	من ٦ إلى ١٠ سنوات	
			١,٠١	٢,٥٣	٢١	١٠ سنوات فأكثر	
دالة	٠,٠٠١	١٤,٨١٧	١,٢٨	٣,٣٨	٩	نعم	الحصول على دورات تدريبية
			٠,٥٦	٢,٠٢	١٨	لا	
دالة	٠,٠٠٠	١٥,٩٦٣	٠,٨٥	٤,٢٤	٥	مرتفعة جدا	المعرفة بالإدارة الالكترونية
			٠,٦٥	٢,٥٧	٨	مرتفعة	
			٠,٢٨	١,٨٢	٧	متوسطة	
			٠,٣٥	١,٨٠	٤	منخفضة	
			٠,٦٥	١,٧١	٣	منخفضة جدا	

اتضح من الجدول السابق: وجود فروق ذات دلالة احصائية بين القيادات التنفيذية للجمعيات الأهلية ترجع للمتغيرات الديموغرافية، حول توفر متطلبات تحقيق الإدارة الالكترونية، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥)، بالنسبة لمتغيرين أساسيين هما: الحصول على دورات تدريبية، والمعرفة بالإدارة الالكترونية. بينما لم يوجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغيرات (النوع، العمر، المؤهل، سنوات الخبرة).

جدول رقم (١٥) يوضح تحليل التباين لتحديد الفروق وفقا لمتغيرات الشخصية حول معوقات التحول الرقمي

المتغيرات	عينة الدراسة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف (F)	مستوى المعنوية	الدلالة
النوع	ذكر	٢١	٣,٣١	٠,٩٧	٠,٨٦٠	٠,٣٦٣	غير دالة
	انثي	٦	٣,٦٩	٠,٢٧			
العمر	من ٣٠ سنة إلى ٤٠ سنة	٣	٢,٢٣	٠,٩٤	٣,٢٨٣	٠,٠٣٩	دالة
	من ٤١ سنة إلى ٥٠ سنة	٥	٣,١١	٠,٥٧			

			٧	٣,٤٩	١,٠٧	من ٥١ سنة الى ٦٠ سنة	المؤهل
			١٢	٣,٧٤	٠,٥٩	٦٠ سنة فما فوق	
غير دالة			٣	٣,٤٤	٠,٩٠	بكالوريوس خدمة اجتماعية	
			٩	٢,٩٣	١,٠٨	دراسات عليا	
	٠,٤٢٨	١,٠٠٠	١١	٣,٦٧	٠,٧٥	مؤهل عالي	
			٢	٣,٨٦	٠,١٥	مؤهل فوق متوسط	
			٢	٣,٦٥	٠,١٠	مؤهل متوسط	سنوات الخبرة
غير دالة			١	٤,٧٦	-	أقل من ٣ سنوات	
			٢	٣,٢٧	٠,٦٣	من ٣ إلى ٥ سنوات	
	٠,١٨٥	١,٧٥٠	٣	٢,٦٣	١,٣٢	من ٦ إلى ١٠ سنوات	
			٢١	٣,٤٥	٠,٧٨	١٠ سنوات فأكثر	الحصول على دورات تدريبية
دالة	٠,٠٠٨	٨,٤٤٦	٩	٢,٧٨	١,٠٤	نعم	
			١٨	٣,٧٠	٠,٦٠	لا	المعرفة بالإدارة الالكترونية
			٥	٢,٠٣	٠,٧٣	مرتفعة جدا	
			٨	٣,٤٧	٠,٧٩	مرتفعة	
	٠,٠٠٠	٨,٣٣٠	٧	٣,٨٤	٠,١٨	متوسطة	
دالة			٤	٣,٨٥	٠,٦٢	منخفضة	
			٣	٣,٨١	٠,٠٩	منخفضة جدا	

اتضح من الجدول السابق: وجود فروق ذات دلالة احصائية بين القيادات التنفيذية للجمعيات الأهلية ترجع للمتغيرات الديموغرافية، حول معوقات تحقيق الادارة الالكترونية، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥)، بالنسبة: (العمر، الحصول على دورات تدريبية، والمعرفة بالإدارة الالكترونية). بينما لم يوجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغيرات (النوع، المؤهل، سنوات الخبرة).

٧- تأثير الخصائص التنظيمية في تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية

اتضح من خلال تحليل التباين لتحديد الفروق وفقا للمتغيرات التنظيمية حول مدى توفر الامكانيات الرقمية والمتطلبات ومعوقات التحول الرقمي، اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة ترجع للمتغيرات التنظيمية (عدد سنوات عمل الجمعية، عدد الموظفين، عدد المستفيدين من الجمعية، حجم ميزانية الجمعية)، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥). مما يؤكد ما أكدته الدراسات السابقة أن تطبيق الرقمنة والتحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية يتطلب إدارة للتغيير وقيادات واعية ترغب في التطوير وفكر إداري متطور ووجود القيادة الرقمية الإلكترونية كشرط لنجاح المنظمات الرقمية. وتواجد مصادر لدعم البنية التحتية وتدريب العاملين.

وقد خلصت الباحثة من خلال المقابلات الميدانية لجمع البيانات مع القيادات التنفيذية، أن المنظمات التي تحصل على دعم خارجي سواء من الجمعيات المركزية الكبيرة التي تنتمي اليها كفرع لها (مثل جمعية تنظيم الأسرة، جمعية التأهيل الاجتماعي)، أو دعم خارجي من مؤسسات ممولة مثل هيئة كير والهيئة الانجيلية وغيرها (مثل جمعية تنمية المشروعات، وجمعية شباب الخير) تعتبر في مرحلة التطبيق الفعلي للإدارة الرقمية خاصة مع ما تفرضه هذه الجهات الممولة من أساليب إدارية رقمية والعمل الإلكتروني والشمول المالي. بجانب ان جهات الدعم قامت بتزويد هذه الجمعيات بالبنية التحتية كجزء من الدعم، وتدريب العاملين والقيادات التنفيذية بتلك المنظمات واعداد الكوادر البشرية المتخصصة. وتوفير متخصصين في الجمعيات المركزية تساعد فروع تلك الجمعيات. بينما أغلب المنظمات التتموية والرعاية التقليدية والتي تعتمد على مواردها الذاتية كان من الصعب عليها التحول من الإدارة التقليدية الورقية الى التحول الرقمي، رغم وجود ميزانيات كبيرة ببعض تلك الجمعيات لان أوجه الصرف محددة لأنشطتها فقط.

تاسعا: رؤية تحليلية لواقع إمكانية تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية

استندت الباحثة في رؤيتها التحليلية لرصد واقع إمكانية تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية على عدة أسس: الاطار النظري للدراسة والدراسات السابقة، النتائج الميدانية للدراسة الراهنة، المقابلات الميدانية للباحثة مع القيادات التنفيذية للمنظمات غير الحكومية مجتمع الدراسة.

(أ) مسلمات أساسية تقوم عليها الرؤية التحليلية

١. المنظمات غير الحكومية بحاجة إلى اللحاق بالركب الرقمي، وتضمين الرقمية عبر الرؤية الاستراتيجية والثقافة التنظيمية والعمليات الادارية، تمشيا مع رؤية مصر "٢٠٣٠" وبناء "مصر الرقمية" وتحول الدولة للرقمنة.

٢. محاولة المنظمات غير الحكومية فهم وتلبية احتياجات أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين (المتلقين والمانحين والمتطوعين). من خلال التركيز القوي على متلقي الخدمة باعتباره العمود الفقري، وتطوير حلول رقمية للتعامل.

٣. العديد من المنظمات غير الحكومية من خلال القنوات الحالية للتواصل (مثل الفيسبوك وانستقرام) سيضمن الوصول إلى جمهور أوسع، وأكثر فعالية وتكلفة أقل.

٤. تضمين الكفاءات الرقمية الرئيسية لتلبية احتياجات أصحاب المصلحة من خلال الرقمية. وهذا يستدعي إعادة التفكير في الوظائف وتدريب الموظفين وتوظيف مواهب جديدة. وتحقيق التوازن بين استخدام القدرات الداخلية والخارجية. من خلال دعم المنظمات الأخرى للتدريب وبناء القدرات الرقمية .
٥. محاولة البدء وتبني مبادرات للتحويل الرقمي ، سيضع هذه المنظمات غير الحكومية في الاتجاه الصحيح للحاق بالمجتمع الرقمي. وتحتاج المنظمات غير الحكومية إلى تبني الإمكانيات الكاملة للرقمية.
٦. يمثل التحويل الرقمي تحولا شاملا في المفاهيم، النظريات، الأساليب، الإجراءات، الهياكل، التشريعات التي تقوم عليها الإدارة التقليدية، وهو نظام متكامل من المكونات والمتطلبات اللازمة (التقنية، المعلوماتية، المالية، التشريعية، البيئية، البشرية وغيرها) لإخراجه إلى حيز الواقع.
- (ب) العوامل التي تيسر تحقيق التحويل الرقمي بالمنظمات غير الحكومية**
١. القضاء على الأمية الرقمية، ولعل مما يدخل في هذا الإطار تغيير القناعات لدى القيادات الإدارية بضرورة التحويل الرقمي.
٢. تاطير العمل الإلكتروني والرقمي تشريعيا سواء من خلال وضع تشريعات جديدة أو تعديل القائم منها بما يتلائم والتحول التقني الرقمي بتلك المنظمات.
٣. إعداد الكوادر المؤهلة والقادرة على مواكبة التطور التقني، خاصة وان استخدام تقنيات الاتصال والمعلوماتية لم تعد ترفا، بل هي ضرورة لا يمكن لمجتمع من المجتمعات المتحضرة أن يتجاهلها.
٤. التقنيات المالية والشمول المالي هي مجال جديد في الإدارة المالية لتحسين الإجراءات المالية، فهي تقنيات إبداعية مبتكرة لتعظيم الاستفادة للمنظمات.
٥. الخصوصية وأمن البيانات والمعلومات مهماً للغاية، لحماية المعلومات من المخاطر الداخلية والخارجية.

(ج) الرؤية التحليلية حول إمكانات تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية المصرية في ضوء

نموذج التحليل الرباعي (swot):

تحليل البيئة الداخلية: نقاط القوة:

١. وجود مؤسسات للتدريب وبناء القدرات في مجال التحول الرقمي (مثل جمعية التنظيم والإدارة بني سويف، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية بالقاهرة، وغيرها من المنظمات).

٢. وزارة الاتصالات وشركة ميكروسوفت وامكانية تقديم منح للعاملين، والدعم الفني والتقني للمنظمات غير الحكومية.

٣. اتجاه مؤسسات الدولة للرقمنة، مما سينعكس في المستقبل في تعاملها مع المنظمات غير الحكومية، خاصة البنوك والجهة الإدارية (التضامن الاجتماعي) للتعامل مع المنظمات من خلال التحول الرقمي.

٤. اصدار قانون تنظيم ممارسة العمل الاهلي في مصر رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩.

٥. صندوق دعم واعانة الجمعيات والمؤسسات ، وامكانية تخصيص جزء من الاعانات لإقامة البنية التحتية الخاصة بتكنولوجيا المعلومات لشراء الأجهزة والبرمجيات .

٦. الاتحادات العامة والإقليمية والنوعية ، وأهمية تطوير دورهم لمواكبة العصر والرقمنة، من خلال التشبيك الالكتروني، وتبادل المعلومات، وبناء مستودع رقمي للمنظمات غير الحكومية.

نقاط الضعف:

١. عدم وجود منظومة متكاملة تشمل معايير تقنية واضحة وموحدة لكل عمليات الرقمنة في المنظمات غير الحكومية (رقمنة المحتوى الخاص بها أو أرشفته أو فهرسته أو إتاحتها).

٢. عدم وجود برامج متخصصة لبناء القدرات والتنمية البشرية في مجال المحتوى الرقمي للموارد البشرية بتلك المنظمات

٣. ضعف البنية التنظيمية الكافية لحماية خصوصية وأمن المعلومات

٤. عدم وجود نماذج اقتصادية تشجع عمليات التجارة الالكترونية في ظل الاستثمار الآمن للمنظمات غير الحكومية.

٥. ارتفاع أسعار البرمجيات والأجهزة الحديثة ، والحاجة لتصميمات ذات جودة ومخصصة وفقا للهيكل التنظيمي وحجمها ومجال ومكان المنظمة ونوعها والمستهدفين منها والعملاء والمتعاملين معها، ويشترك في تصميمها الممارسين من الاخصائيين الاجتماعيين.

تحليل البيئة الخارجية: الفرص:

١. وجود متطوعين ذوي مهارات في البرمجة يمكنهم عمل برمجيات مجانية للمنظمات غير الحكومية.
٢. اتجاه خاص للدولة للتحويل الرقمي مع الاتجاه العالمي، وتحول كل القطاعات (العام، والخاص، والبنوك) للتحويل الرقمي، واستخدام اغلب الجمهور لوسائل التواصل الاجتماعي.
٣. أهمية اتباع سياسة الشفافية والافصاح عن المعلومات واتاحة البيانات بالمنظمات غير الحكومية ، تحقيقا للادارة الرشيدة للحكم والحوكمة الالكترونية.
٤. ضخامة أعداد قطاع المنظمات غير الحكومية في مصر، - غير الرقمية - والحاجة الملحة لرقمنتها تحقيقا للاستدامة التنموية.
٥. وجود سوق استهلاكي كبير جاذب لاستثمارات آمنة بالمنظمات غير الحكومية وفقا للقانون ١٤٩ لسنة ٢٠١٩، والدخول في شراكات الكترونية هادفة.
٦. مجالات واعدة للمحتوى الرقمي (التعليم الإلكتروني، المحتوى الإعلامي، الثقافة الإلكترونية، التجارة الإلكترونية) خاصة بالمنظمات غير الحكومية، وصناعة ذات عائد نفعي كبير لتلك المنظمات مما ينعكس على المجتمع والمنظمة والعملاء.

٧. التحقيق في كيفية تأثير الهيكل التنظيمي ومجال الممارسة على متطلبات تكنولوجيا المعلومات

للمنظمات غير الحكومية.

٨. المساعدة في إنشاء المعرفة التنظيمية.

التحديات (التحديات والمخاطر):

١. ضعف القدرات الرقمية بتلك المنظمات

٢. عدم وضوح رؤية قومية لتطوير المحتوى الرقمي بتلك المنظمات.

٣. ضعف البنية التحتية التكنولوجية الخاصة بالمنظمات وتطويرها وإدارتها.

٤. عدم وجود نماذج ذاتية للمنظمات غير الحكومية والرقمنة، حيث العامل الرئيسي وجود مؤثر ومصدر دعم

خارجي، قد لا يتوفر لأغلبية المنظمات.

٥. عدم وجود بنية تشريعية كافية لحماية المحتوى الرقمي وتطويره لتلك المنظمات، أو تنظيم عملها من خلال

التحول الرقمي.

٦. عدم وجود برامج متخصصة لبناء القدرات الرقمية والتنمية البشرية وإنتاج المحتوى الإبداعي والابتكار

الاجتماعي بالمنظمات غير الحكومية.

٧. عدم وجود وعي كافٍ بثقافة التحول الرقمي واستخداماته داخل تلك المنظمات غير الحكومية.

٨. طبيعة بعض الفئات الاجتماعية الأكثر ضعفاً، التي تتعامل معها المنظمات غير الحكومية، حيث ضعف

قدراتها لاستخدام التكنولوجيا، بجانب أن لها طبيعة خاصة تحتاج الدعم والمساندة، ويتطلب التواصل

المباشر وليس عن بعد.

عاشراً: دراسات وبحوث مستقبلية

١- دراسة العلاقة بين التمويل الخارجي والرقمنة داخل المنظمات غير الحكومية.

- ٢- دراسة مقارنة بين التحول الرقمي بالمنظمات الحكومية وغير الحكومية.
- ٣- دراسة اتجاهات العملاء نحو التعامل الرقمي بمؤسسات الرعاية الاجتماعية غير الحكومية.
- ٤- تقييم معوقات الحكومة الرقمية بالمؤسسات الاجتماعية الحكومية (برنامج تكافل وكرامة بوزارة التضامن الاجتماعي) من وجهة نظر العملاء والاختصاصيين الاجتماعيين.

المراجع العربية

محمد فاروق رضوان. (أكتوبر، ٢٠١٠). الخدمة الاجتماعية وإدارة تطوير البيئة التكنولوجية لجمعيات تنمية المجتمع المحلي بمحافظة بورسعيد. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٩ (٦)، ٢٩٣٠ - ٢٨٧٤. تم الاسترداد من

<https://search.mandumah.com/Record/121393>

أحلام محمد شواي. (٢٠١٦). الإدارة الالكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه. مجلة العلوم الانسانية، جامعة بابل، ٢٤ (٤)، ٢٣٨٨-٢٤١١.

أحمد عبد الحميد سليم عبد الغنى. (ابريل، ٢٠١٨). متطلبات الادارة الالكترونية كمدخل لزيادة كفاءة مؤسسات الرعاية الاجتماعية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، ١١ (١١)، ١١ - ٣٩.

أحمد حسني إبراهيم. (٢٠٠٩). التحديات التي تواجه التعلم الذاتي للأخصائيين الإجتماعيين باستخدام تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات : دراسة مطبقة على الأخصائيين الإجتماعيين بإدارة شرق وغرب الفيوم التعليمية. المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون للخدمة الاجتماعية - الخدمة الاجتماعية وتحسين نوعية الحياة. ١ ، الصفحات ١٩٣ - ٢٨١. مصر: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

أماني قنديل. (١٩٩٦). تنمية الموارد البشرية والقدرات التنظيمية للمنظمات الأهلية العربية "دراسة لواقع ومستقبل تدريب الجمعيات في العالم العربي". القاهرة: الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.

حسام عزالدين. (مايو، ٢٠٠٧). دور المعلوماتية في تحقيق الشراكة بين منظمات المجتمع المدني. المؤتمر العربي الرابع: لمنظمات المجتمع المدني ودورها في ترقية النزاهة والشفافية في الوطن العربي (الصفحات ٢٣٧ - ٢٧٩). عمان - الأردن: المنظمة العربية للتنمية الإدارية. تم الاسترداد من

<https://search.mandumah.com/Record/122758>

زينهم مشحوت سيد أحمد خواجه. (ابريل، ٢٠١٣). متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحسين جودة خدمات الرعاية الصحية في مصر. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٣٤ (١٣)، ٤٨٧٧ - ٤٩٦٥.

شعبان حسين محمد حسين. (٢٠١٨). واقع استخدام الجمعيات الأهلية لتطبيقات الحوسبة السحابية واستراتيجية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيلها. مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الإجتماعيين، ٦٠ (٦)، ٣٤٣ - ٣٩٧.

عالية محمد العتيبي. (أغسطس، ٢٠١٣). تجارب بعض الدول في تطبيق الإدارة الإلكترونية وإمكانية الاستفادة منها في تطوير إدارة المدرسة الثانوية العامة بالمملكة العربية السعودية. المجلس العالمي لجمعيات

التربية المقارنة - الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ١٦ (٤)، ٨٣ - ١٣٨. تم

الاسترداد من <https://search.mandumah.com/Record/606162>

عبد الحليم رضا عبد العال. (٢٠٠٠). تنظيم المجتمع النظرية والتطبيق. القاهرة: مركز توزيع الكتاب الجامعي.
عبد الماجد شحدة العالول. (٢٠١١). مدى توافر متطلبات نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجمعيات
الخيرية الكبرى في قطاع غزة وأثرها على الاستعداد المؤسسي ضد الفساد. رسالة ماجستير، كلية
التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

عبير القصبي. (١٠ يوليو، ٢٠١٨). التحول الرقمي للمنظمات غير الربحية: فرص وتحديات. تم الاسترداد من
مزن لتقنية القطاع غير الربحي: <https://www.mozn.ws/56693>

عمر بن طلال النهدي. (٢٠١٧). دراسة قياس التجاوب مع الجمهور في منظمات القطاع الثالث السعودية.
تأليف عمر بن طلال النهدي، و الحسن المشيخي. الرياض: مؤسسة التقنية المباركة.

محمد حسن عبدالعظيم. (٢٠١٧). مشاركة المعرفة بين أعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية ببني سويف:
دراسة مسحية. مجلة بحوث في علم المكتبات والمعلومات، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ١، ٢٩٥ -
٣٧٩. تم الاسترداد من <https://search.mandumah.com/Record/853186>

مصر & الجريدة الرسمية. (٢٠١٩). قانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩ بإصدار قانون تنظيم ممارسة العمل الأهلي.
نبيل محمد صادق. (١٩٩٨). طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية. القاهرة: دار الثقافة للطباعة
والنشر.

وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. (٢٠١٤). الاستراتيجية القومية للمحتوى الرقمي العربي. جمهورية
مصر العربية. تم الاسترداد من

Publications_1382015000_ar_Digital_Arabic_Content_strategy_Arabic_30_12.
pdf

المراجع الأجنبية

- Radu, A.-M., & Pólkowski, Z. (2014,). Theoretical, technical and practical aspects of e-administration. *Studia z Nauk Społecznych. NR, 7*, 185–210.
- Al-Ammary , J., & Hamad, S. (2012). INFORMATION TECHNOLOGY FOR ENHANCING NGOS' PERFORMANCE IN THE KINGDOM OF BAHRAIN. *International Journal of Electronic Commerce Studies*, 3(1), 111-120. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/271199367>
- Gillingham, P. (2015). Electronic Information Systems and Social Work: Principles of Participatory Design for Social Workers. *Advances in Social Work*, 16(1), 31-42.

- Henriette, E., Feki, M., & Boughzala, I. (2016, September). Digital Transformation Challenges. *MCIS 2016 Proceedings* (p. 33). Paphos, Cyprus: AIS Electronic Library (AISeL). Retrieved from <http://aisel.aisnet.org/mcis2016/33>
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2016). Aligning the Organization for its Digital Future. *MIT Sloan Management Review*, 58(1). Retrieved from <http://sloanreview.mit.edu/digital2016>
- National Association of Social Workers. (2017). *NASW, ASWB, CSWE, & CSWA standards for technology in social work practice*. Washington.
- Newfoundland & Labrador Association of Social Workers. (2012). *Standards for Technology Use in Social Work Practice*. Canada.
- Peláez, A. L., & Servós, C. M. (2018). e-Social work and digital society: reconceptualizing approaches, practices and technologies. *European Journal of Social Work*, 21(6), 801–803. doi:10.1080/13691457.2018.1520475
- Perron, B. E., Taylor, H. O., Glass, J. E., & Margerum-Leys, J. (2010). Information and Communication Technologies in Social Work. *Advances in social work*, 11(2), 67–81.
- Saeed, S., Rohde, M., & Wulf, V. (2008). Designing IT Systems for NGOs: Issues and Directions. In *World Summit on Knowledge Society* (pp. 560-565). Berlin, Heidelberg: Springer. doi:10.1007/978-3-540-87783-7_71
- Scott, P. J., R. M., Yate, K., Baker, S., & McSoley, S. (2014). The Role Checklist V2: QP: Establishment of reliability and validation of electronic administration. *British Journal of Occupational Therapy*, 77(2), 96-102. doi:10.4276/030802214X13916969447272
- Scott, W. R. (1992). *Organizations*. U.S.A: prentice – Hall International, Inc.
- Shava, E., & Maramura, T. C. (2016). Assessing the Implementation of Information Communication Technology (ICT) for Sustainable Development in NGOs in Zimbabwe. *Journal of Communication*, 7(2), 208-215. doi:10.1080/0976691X.2016.11884899
- Wilson-Grau, R. (2003). The risk approach to strategic management in development NGOs. *Development in Practice*, 13(5), 533- 536 .