

تحديات بناء قدرات المنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي

اعداد

أحمد عماد سعد مصطفى

استاذ مساعد بقسم التنمية والتخطيط

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم

مشكلة البحث :-

تُعد عملية بناء القدرات المؤسسية من المفاهيم الحديثة نسبياً، وتهدف في المقام الأول إلى تدعيم وتعزيز المنظمات غير الحكومية وزيادة قدرتها على الوفاء باحتياجات المجتمعات، بل وتحقيق الاستمرارية والاستدامة لهذه المنظمات ذاتها، وذلك من خلال استشراف مستقبل المنظمة وصياغة رؤية استراتيجية تمثل طموحاً تسعى إلى تحقيقه (إيهاب محمود درويش، ٢٠١٦، ص ١٥).

وتهدف بناء القدرة إلى تقوية المؤسسات المحلية من استيعاب الموارد الجديدة واستخدامها في دعم دينامية التنمية بعد توفير الموارد الأولية فبناء القدرات هي استراتيجية لتحقيق استمرارية جهود التنمية (السيد عبد المطلب غانم، ٢٠٠٧، ص ٢٠-٢١).

وقد أكدت دراسة (Hok Bunku and others, 2007)، على ضرورة تنمية وبناء القدرات المؤسسية لتطوير أداء خدمات المنظمات الأهلية، وتؤكد على ضرورة تحقيق التنمية البشرية للعاملين وإجراء التدريب الفعال والمستمر وأهمية إكساب العاملين مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة ونظم المعلومات في تطوير أداء المنظمات المجتمعية .

وجاءت نتائج دراسة (Chrastil, Natalie,A, 2011)، مؤكدة على ضرورة المساهمة المجتمعية في تطوير أداء المؤسسات من خلال دعم بناء القدرات المؤسسية اللازمة للتحول الرقمي بالمنظمات الأهلية وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالقدرات التكنولوجية والمعلوماتية للعاملين بالمنظمات الأهلية .

وتشير دراسة (يسري شعبان، وجدي بركات، ٢٠٠٢)، إلى أهمية إعادة بناء وتطوير القدرات المؤسسية وخاصة غير الحكومية، لكي تتمكن من التعامل مع التحديات التي تفرضها المتغيرات العالمية الجديدة، وقد توصلت الدراسة لبرنامج مقترح لمساعدة منظمات تنمية المجتمع المحلية على مواجهة تحديات التكنولوجيا وتأثيرات العولمة وأكدت في التصور المقترح على رفع قدرات المنظمات الأهلية من خلال استخدام التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة، وتدريب العاملين بها وأعضائها لزيادة قدرتهم في التعامل مع التحديات المختلفة للتطور التكنولوجي .

وأكدت دراسة (Ku and others, 2005)، على أن بناء القدرات تختلف عن النظرات التقليدية، فهي ترى أنه لابد من تدريب العاملين بالمنظمات على استخدام التكنولوجيا ومواكبة التغيرات الثقافية وتنمية معارفهم التكنولوجية لمواجهة قضايا المجتمع .

ويعتبر التحول الرقمي هو أحد الضروريات لكافة المؤسسات الحكومية والخاصة التي تؤمن بأهمية التطوير والتحسين المستمر لوظائفها الإدارية وخدماتها التي تُقدمها وتسهيل وصولها للمستفيدين، فالتحول الرقمي لا يعني فقط تطبيق التقنية داخل المؤسسة بل هو برنامج شمولي يمس المؤسسة ابتداء من الأساليب العمل الداخلية وحتى كيفية تقديم الخدمات للجمهور المستهدف لإتمام الخدمات بشكل أسهل وأسرع، حيث يشهد العالم اليوم إنطلاقة لعصر جديد، وهو عصر ثورة المعلومات، حيث أصبحت المعلومات والبيانات هي السمة الأساسية للعقود الأخيرة من القرن الحالي، وقد ظهر في الآونة الأخيرة بعض المصطلحات التي أطلقت علي هذا العصر " عصر الرقمنة أو المعرفة " وذلك لتحقيق الإستفادة من التكنولوجيا الحديثة في مختلف مجالات الحياة (أحلام عبد المؤمن ، ٢٠٠٥، ص ٣) .

حيث تمثل المعلومات الآن عنصراً هاماً من عناصر الإنتاج لما لها من دور في تحديد كفاءة وفعالية المؤسسات، لذا أصبح استخدام الحاسبات في دعم وتقديم الأنشطة والخدمات الاجتماعية بمختلف أنواعها من التوجيهات الرئيسيه للمؤسسات (مدحت أبو النصر، ١٩٩٢، ص ٤٥).

وفي سبيل ذلك قامت الدولة في عام ٢٠١٧ بتطبيق استراتيجية التحول الرقمي بناء علي توجيهات رئيس الجمهورية، وذلك بإنشاء المجلس الأعلى للتحول الرقمي التابع لرئاسة الجمهورية بالتعاون مع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ووزارة التخطيط والإصلاح الإداري، بإنشاء قواعد البيانات الشاملة للمواطنين بالتعاون مع مختلف قطاعات الدولة بهدف الوصول إلي الحكومة الرقمية.

وأن التحول الرقمي في مؤسسات الرعاية الاجتماعية أصبح هاماً وضرورياً وذلك لما تحقّقه من فوائد ومنها أنها تختصر وقت تنفيذ الخدمات الاجتماعية والإدارية المختلفة وتسهيل الاتصال بين إدارات الأجهزة الحكومية ومنظماتها وتوفير الدقة والوضوح في العمليات الإدارية وتقديم الخدمات (محمود الوادي، ٢٠١١، ص ٣٣) ويرى (Grau) أن تكنولوجيا المعلومات أصبحت أمر حيوي في المؤسسات اليوم حيث تمثل الإمكانيات التكنولوجية مصدر هام لصناع القرار تمدهم بالحقائق والأرقام والأفكار بجانب معالجة المعلومات المتاحة بسهولة ويسر (Grau,2003,p15) كما اكدت دراسة كلا من:

دراسة (نوال البلوشي، ٢٠٢٠) أشارت إلى ضرورة التعريف بالخدمات الإلكترونية المتاحة والترويج لها، عن طريق التقنيات المختلفة كوسائل الإعلام وشبكات التواصل الاجتماعي حتي يتم التعرف عليها من قبل المستفيدين ومن ثم توسيع دائرة استخدامها، العمل علي زيادة المشاريع التي تخدم التحول الرقمي بالمؤسسات الحكومية، تكثيف عمل المؤسسات بتقنيات الثورة الصناعية الرابعة التي تخدم عملها بصورة فعلية حتي يكون لها تاثير واضح في العمل المنجز وألية تقديمه .

وهدف دراسة (Eric Brynjolfsson and Lorin Hitt, 2002) إلى التعرف على خصائص المنظمات المستخدمة لشبكة الإنترنت والتكنولوجيا الحديثة وعلاقتها بتحسين وزيادة إنتاجية المنظمة من أجل التواجد في البيئة التنافسية .

دراسة (مبطوش العلجة، ٢٠٢٠، ص ١٩) تطبيق تكنولوجيا المعلومات له أثر إيجابي في التحول الرقمي بالمؤسسات حيث استطاعت المؤسسة أن تؤثر في التحول الرقمي من خلال أبعاد تكنولوجيا المعلومات، وقد ظهر ذلك عبر الإهتمام بالبنية التحتية والتجهيزات التقنية وكذا الخدمات الإدارية.

دراسة (سناء عمار، ٢٠٢٠) أكدت علي ضرورة تنمية قدرات الاختصاصيين الاجتماعيين العاملين في مجال تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية وتدريبهم علي تقديم خدمات البرنامج باستخدام الاساليب الحديثة والتقنيات التكنولوجية المطورة.

وتناولت دراسة هاورد (Howard Rosenbuaum, 1997) أن بيئة استخدام المعلومات الرقمية تتطلب توفير الموارد والعناصر الاجتماعية والمادية بالمنظمة .

وأكدت دراسة واندنا (Wanda J.Orlikowski, 1992) على أن بناء التكنولوجيا بالمنظمات وإدخال هذه التكنولوجيا بها ليس هدفاً أساسياً في حد ذاته وإنما لابد من البحث في أثر هذه التكنولوجيا على المنظمة والخدمات التي تقدمها .

دراسة (محمود حسين، ٢٠١٨) أظهرت أن أهم معوقات التطبيق التكنولوجي بالجمعيات الأهلية عدم وجود متخصصين في نظم المعلومات، عدم وجود تدريب كافي للعاملين علي استخدام التقنيات الحديثة في تقديم الخدمات بالجمعيات، بالإضافة إلي عدم وجود وعي كافي عن التطور التكنولوجي في العمل.

دراسة (أحلام شواي، ٢٠١٧) التي أشارت إلي أن الادارة الرقمية والتحول الرقمي بالمؤسسات الاجتماعية، يُعاني من مجموعة من الصعوبات التي تحول دون تحقيقها بكفاءة ومنها انخفاض المستوى التعليمي للمستخدمين من خدمات التحول الرقمي، خوف العاملين من استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل.

دراسة (عمر الهندي، ٢٠١٧) أكدت علي أن المؤسسات الاجتماعية بحاجة إلي التواصل الجيد مع المستخدمين من خدماتها، وذلك من خلال استخدام الوسائل التكنولوجية للتواصل ومنها البريد الالكتروني .

دراسة (دعاء الحايك ، ونام الحسبان، ٢٠١٧) أكدت أن مقدار الوعي لدي المؤسسات والمستخدمين بالتحول الرقمي يؤثر في نسبة استخدام الافراد لخدمات التحول الرقمي لتلك المؤسسات .

دراسة(زرزار العياشي، ٢٠١٣) التي أشارت إلي ضرورة رفع مستوى التوعية الخاصة بالثقافة اللازمة للتحول الرقمي في المؤسسات، وضرورة إستعمال أدوات التحول الرقمي يومياً من قبل العاملين بتلك المؤسسات.

دراسة (David and Mathilde, 2011) أوضحت أن التكنولوجيا الحديثة تساعد في توصيل برامج الحماية الاجتماعية إلي مستحقيها، كما رأت أن التكنولوجيا الحديثة يمكن أن تؤدي دوراً كبيراً للمساعدة في التغلب علي بعض العوائق الرئيسية في توصيل برامج الحماية الاجتماعية إلي مستحقيها.

وتري دراسة (Perron ,Taylor ,2010) أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لها أهمية كأساس بالنهوض بخدمات الرعاية الاجتماعية، حيث توفر طرقاً فعالة لتنظيم الأفكار وتزيد من كفاءة العمل وفعاليته.

وتؤكد دراسة (محمود محمد وبسمة الحداد ، ٢٠١٨)، على أن آلية التحول الرقمي بالمؤسسة تعتمد في الأساس وأشارات دراسة (محمد رضوان ، ٢٠١٠) أن هناك مجموعة من الصعوبات تعوق التطور التكنولوجي لخدمات جمعيات تنمية المجتمع ومنها مقاومة العاملين للتطور التكنولوجي، عدم توافر كوادر بشرية مدربة علي التطور التكنولوجي، عدم استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، ومقاومة العملاء للتطوير التكنولوجي.

دراسة (احمد ناجي، ٢٠٠٥) والتي أكدت علي أهمية إستخدام تكنولوجيا المعلومات في التنمية المحلية، وأنه يمكن من خلال إستخدام تكنولوجيا المعلومات بكفاءة يؤدي إلي تحقيق الأهداف التنموية للمؤسسات الحكومية.

دراسة كل من (M. L, Hitt., & E, Brynjolfsson, 2002) توصلت إلي أن المنظمة الرقمية بها مميزات تميزها عن غيرها من المؤسسات ومنها نظام معلومات مفتوح ومتاح للجميع في أي وقت، كما أوصت بضرورة تدريب الموظفين الجدد المستفيدين من الخدمات علي التحول الرقمي للخدمات.

أهمية البحث :-

تحدد أهمية البحث فيما يلي:

- ١- تقديم خدمات المنظمات الأهلية بطريقة سهلة وبأعلي جودة.
- ٢- تنمية وعي العاملين بالمنظمات الأهلية نحو التكنولوجيا والتحول الرقمي.
- ٣- المساهمة في وضع رؤية مستقبلية للتطوير الإلكتروني لخدمات الرعاية الإجتماعية بالمنظمات الأهلية.
- ٤- إلقاء الضوء علي التحويل الرقمي بإعتباره صيغة جديدة تطور خدمات الرعاية الاجتماعية بالمنظمات الأهلية .

أهداف البحث:-

يتحدد الهدف الرئيس للبحث في (دراسة تحديات بناء قدرات المنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي)

ويمكن تحقيق الهدف الرئيسي من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية :-

- ١- تحديد تحديات القدرات البشرية للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي.
- ٢- تحديد تحديات القدرات التكنولوجية للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي.
- ٣- تحديد تحديات القدرات المالية للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي.

تساؤلات البحث:-

يسعي البحث الراهن للإجابة علي تساؤل رئيس مؤداه

ما تحديات بناء قدرات المنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي ؟

ويمكن الإجابة علي التساؤل الرئيس من خلال الإجابة علي التساؤلات الفرعية الآتية :-

- ١- ما تحديات القدرات البشرية للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي ؟
- ٢- ما تحديات القدرات التكنولوجية للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي ؟
- ٣- ما تحديات القدرات المالية للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي ؟

مفاهيم البحث:-

يتضمن البحث الحالي العديد من المفاهيم وهي:

١- مفهوم بناء القدرات:

تشير كلمة القدرة كما وردت في معجم الوسيط " الطاقة، والقدرة القوة على الشئ والتمكن منه" (المعجم الوسيط، ص ٧١٨-٧١٩).

وعرفت الأمم المتحدة بناء القدرات بأنها " عملية تغير في مكونات المجتمع وقواعده ومؤسساته وأنظمتها لتحسين قدراته على رد الفعل وعلى التكيف وعلى الإنضباط الذاتي (الأمم المتحدة، ص ٧) .

وتعرف بناء القدرات أيضاً بأنها تأثيرات مقصودة لتحقيق كفاءة المؤسسة وتحسين أدائها المرتبط بالأهداف والرسالة والرؤية وتوثيق علاقتها بالأطر الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية بالمجتمع الذي توجد فيه وتوظيف كواردها بما يحقق لها الاستدامة (أمانى قنديل، ٢٠٠٠، ص ٥٥) .

ووضحها ميسوندا بأنها عملية بناء وتطوير وزيادة قدرات الأفراد والمنظمات والمجتمعات ككل لتنفيذ المهام المحددة وتحقيق الأهداف والنتائج المرجوة بشكل مستدام وقابل للتكيف (Musonda, 2016, p.41) .

وتعرف أيضاً بأنها الأنشطة التي تدعم المنظمة وتحسن من قدرتها على تحقيق أهدافها من خلال الاستفادة من مواردها التنظيمية بطريقة فعالة للحصول على نتائج ذات جودة (Valerie, 2011, p.7) .

وتعرف أيضاً بأنها الأنشطة التي يتم من خلالها تحديد سلوكيات العاملين والمعنيين بتقديم خدمات المنظمة بهدف تحسين مستوى أدائهم الوظيفي من خلال عمليات التدريب، إكتساب المعارف، والتوجيه (Mark, p.18) .

مراحل بناء القدرات للمنظمات (دليل المنظمات غير الربحية الناشئة، ٢٠١٣):

تمر عملية بناء القدرات بعدة مراحل وكل منها مبني على المرحلة التي تسبقه الأمر الذي يؤكد إلى ضرورة إيجاد مدخل منظم يتم من خلاله بناء قدرات المنظمات الأهلية في صورته المتناسقة والمتكاملة ويمكن تحديد المراحل في التالي :

أ- **إجراء التقييم المؤسسي:** يقوم أعضاء المنظمة بمختلف أقسامها ووظائفها بمراجعة برامجهم وأنظمتهم من أجل تقييم الوضع الحالي للمنظمة ومدى فاعليتها في أداء عملها، باستخدام أدوات مخصصة لتنفيذ هذه المرحلة ويمكن الاستعانة بمقيم خارجي أو بعمل التقييم بشكل داخلي .

ب- **تحديد الاحتياجات الأساسية ووضع خطة التطوير:** وتبني على الخطوة السابقة، حيث يتم تحديد الأولويات اللازمة من أجل تطوير المؤسسة ووضع خطة تطوير مفصلة ضمن وقت زمني محدد مع الأخذ بعين الاعتبار الموارد الموجودة والموارد اللازمة من أجل تنفيذ الخطة.

ت- **تنفيذ الخطة:** وتحتوي على نشاطات متنوعة منها التدريب أو تغيير أنظمة أو إجراءات داخلية وغيرها .

ث- **قياس وتقييم نتائج عملية التطوير :** ويتم القياس بنفس الأداة التي تم استخدامها في الخطوة الأولى لملاحظة التغير الحاصل وفقاً لنفس المعايير .

٢- مفهوم المنظمات الأهلية:

تعرف الجمعيات الأهلية بأنها المؤسسات الأهلية والشعبية والطائفية سواء كانت أهدافها في الميادين الاجتماعية أو المهنية أو الثقافية والتي قد تقتصر على أعضائها أو تمتد إلى الآخرين، وتعمل مستقلة عن سلطة الدولة ولها استقلاليتها وتعتمد على العضوية أو المشاركة الحرة التطوعية ولها بناء تنظيمي وهيكل إداري حر يمكن أعضاؤها من المشاركة الفعالة في اتخاذ القرار (طلعت مصطفى السروجي، ٢٠٠١، ص ٢٤٥) .

فالجمعيات الأهلية تقوم على أساس أن الجمعية تنظيم اجتماعي لعدد من الأفراد يهدف إلى تحقيق أهداف لا تتعارض مع قوانين وتقاليد المجتمع بغرض المساهمة في مواجهة احتياجات ومشكلات المجتمع (ماهر أبو المعاطي، ٢٠٠٤، ص ١١٧) .

وتعرف أيضاً الجمعيات الأهلية على أنها جماعة من الأفراد يبذلون جهودهم التطوعي اختياريًا بدون مقابل مادي وذلك بهدف تحسين ظروف الحياة المادية والمعنوية والعمل التطوعي

ينشأ بين الأفراد عن اقتناع وحرية اختيارية كاملة بينهم بدافع المسؤولية والانتماء الوطني لمشاركتهم في تحقيق المصلحة العامة للمجتمع (فرانك أدلوف، ٢٠٠٩، ص ٢٤٥).

وفى القانون المصري رقم (٨٤) لسنة ٢٠٠٢ يعرفها بأنها كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة تتألف من أشخاص طبيعيين أو أشخاص اعتباريين أو منهما معاً لا يقل عددهم في جميع الأحوال عن عشرة وذلك لغرض غير الحصول على ربح مادي (قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢، ص ١).

ويمكن للباحث تعريف الجمعيات الأهلية إجرائياً طبقاً لهذه الدراسة كالآتي :

- ١- أنها منظمات تطوعية لا تهدف إلى الربح.
- ٢- لها هيكل تنظيمي رسمي وإدارة ذاتية.
- ٣- تسعى إلى تحسين أوضاع المجتمع من خلال تقديمها برامجها الاجتماعية في ظل التحول الرقمي .

٣- مفهوم التحول الرقمي :

تعتمد عملية التحول الرقمي علي طرق علمية وتكنولوجية وتقنيات إدارية متخصصة تتطلب خبراء وتخصصات رائدة، وذلك للانتقال من الإدارة التقليدية إلي الإدارة الرقمية (حسين محمد حسين، ٢٠١١، ص ١٩) .

لهذا فقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم التحول الرقمي والتي نذكر منها هو "الاستثمار في التقنيات وتطوير المواهب وإعادة تنظيم العمليات الإدارية بالمؤسسات" (برنامج التعاملات الالكترونية الحكومي ، ٢٠١٩، ص ١١) .

أو هي " ميكنة كافة العمليات والخدمات الإدارية الحكومية في كافة المجالات " كما يعرف أيضاً بأنه " القيام بمجموعة من الجهود التي تعتمد علي تكنولوجيا المعلومات لتقديم الخدمات الاجتماعية للعملاء والسعي لتخفيف حدة المشكلات بما يسهم في تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء التنظيمي " (محمود خميس، ٢٠٠٩، ص ٨٨) .

ويُعرف أيضاً بأنه " عملية سعي المؤسسة لإستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتكنولوجيا شبكة الإنترنت العالمية وعملياتها المختلفة للقيام بالمهام المختلفة التي تؤدي إلي تحقيق أهداف المؤسسة" (محمد الهادي، ٢٠٠٢، ص ٥)

وعُرف أيضاً " تطبيق تقنيات المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات في المؤسسات الاجتماعية واستخدام التقنية الحديثة بما فيها شبكات الحاسب الآلي لربط المؤسسات ببعضها البعض لتسهيل الحصول علي البيانات والمعلومات لاتخاذ القرارات وإنجاز الأعمال وتقديم الخدمات للمستخدمين بكفاءة وبأقل تكلفة وأسرع وقت ممكن " (الاستراتيجية القومية للتحول الرقمي بمصر ٢٠٣٠)

كما يُعرف أنه " الاستثمار في الفكر وتغيير السلوك لإحداث تحول جذري في طريقة العمل عن طريق الاستفادة بشكل أسرع وأفضل وتوفير إمكانيات المؤسسة والمستخدمين " (موقع المنصة الوطنية الموحدة ٢٠١٨) .

مميزات التحول الرقمي:-

- إعادة تشكيل الطريقة التي يعيش ويعمل ويفكر ويتفاعل ويتواصل بها الناس، اعتماداً على التقنيات المتاحة، مع التخطيط المستمر والسعي الدائم لإعادة صياغة الخبرات العملية.
- تحسين الكفاءة وتقليل الإنفاق، وتطبيق خدمات جديدة بسرعة ومرونة.
- تحقيق تغيير جذري في الخدمات المقدمة للأفراد في مجالات الصحة والتعليم والسلامة والأمن، وتحسين تجاربهم وإنتاجيتهم.

فوائد التحول الرقمي:

للتحول الرقمي فوائد عديدة يمكن ذكر أهمها مايلي :

- استبدال العمليات الرقمية بالتقليدية.
 - تغيير نماذج العمل وتغيير العقلية.
 - زيادة كفاءة سير العمل وتقليل الأخطاء.
 - تسريع طريقة العمل اليومية.
- ويقصد بالتحول الرقمي إجرائياً في هذا البحث (هو تحول جميع خدمات المنظمات الأهلية التقليدية إلي إلكترونية من حيث:-

- ١- خدمات الرعاية الاجتماعية التي تقدمها .
- ٢- التسجيل للحصول علي الخدمات إلكترونياً عن طريق التسجيل علي موقع المنظمة الأهلية.

- ٣- الاستعلام عن موعد إستحقاق الفرد للخدمة من موقع المنظمة .
- ٤- إمكانية إرسال شكوي تخص تقديم الخدمة علي موقع الشكاوي بالموقع الرسمي للمنظمة الأهلية.

الاجراءات المنهجية للبحث

اولاً: نوع الدراسة

ينتمي البحث إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية التي إهتمت بوصف وتحديد تحديات بناء القدرات للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي .

ثانياً: المنهج المستخدم:

إعتمد الباحث على المنهج العلمي بنوعيه الكمي والكيفي مستخدم طريقة المسح الاجتماعي بالعينة لأعضاء هيئة المكتب للمنظمات الأهلية بمركز وندر الفيوم .

ثالثاً: أدوات الدراسة:

وفق لنوع وأهداف البحث فإن الباحث قد استخدم مقياس لقياس تحديات بناء القدرات للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي.

وقد إعتمد الباحث في أدوات تصميم أدوات البحث على المصادر الآتية:

- أ- الكتابات النظرية المرتبطة بموضوع البحث.
- ب- الرجوع إلى الدراسات العربية والأجنبية السابقة المتصلة بموضوع البحث.
- ج- الإطلاع على مجموعة من المقاييس التي سبق إعدادها بمعرفة باحثين سابقين وخاصة المتصلة بموضوع البحث.
- وقد اتبع الباحث الخطوات الآتية في إعداد أدوات البحث.
- أ- تحديد موضوع الأداة والهدف من استخدامه.

حيث تم تحديد موضوع أداة البحث في (مقياس التحديات):-

وذلك بهدف تحديد تحديات بناء القدرات للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي .

ب- تحديد الأبعاد الرئيسة لأدوات البحث.

حيث حدد الباحث الأبعاد الرئيسة للمقياس تمثلت في ثلاثة أبعاد، إضافة إلى البيانات

الأولية للمبحوث، واضعاً في الإعتبار ما يلي:

- إرتباط كل بُعد من الأبعاد بموضوع المقياس .

- أن يتصف البُعد بالتحديد والوضوح ويعبر عن معنى واحد.

البُعد الأول: تحديات القدرات البشرية للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي:

ويقصد بها مدي معرفة وإدراك أعضاء هيئة المكتب لبناء قدرات المنظمة نحو التحول

الرقمي.

ويتم قياس هذا البُعد من خلال المؤشرات التالية:

- معرفة إمتلاك المنظمة موارد بشرية كافية لتلبية إحتياجاتها للتحول الرقمي.
- معرفة إمتلاك العاملون بالمنظمة مهارات للتعامل مع التحول الرقمي.
- معرفة معاناة المنظمة من ضعف الوعي بأساليب التحول الرقمي.
- معرفة سعي المنظمة باستمرار على تطوير الأداء الوظيفي للعاملين.
- معرفة إستخدام المنظمة اسلوب إشارك العاملين في وضع منظومة تكنولوجيا بالمنظمة.
- معرفة إعتد المنظمة في إختيار وتعيين العاملين على أساس المعرفة والخبرة بالتكنولوجيا.

- معرفة تنفيذ المنظمة ورش تدريبية للعاملين من أجل رفع مستوياتهم وكفاءتهم .
- معرفة إذا كان التدريب إلى تطوير القدرة التكنولوجية للمنظمة .
- معرفة إذا التدريب الفعال يؤدي إلى تعزيز آليات التحول الرقمي المنشود .
- معرفة إمتلاك المنظمة فريق عمل وبحث متخصص لجمع المعلومات .
- معرفة توافر بيانات حديثة ودقيقة عن المستفيدين من المنظمة .

• **البُعد الثاني : تحديات القدرات التكنولوجية للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي:**

ويقصد به الشعور النفسي الايجابي بالراحة والرغبة أو السلبي بالرفض نحو استخدام التحول

الرقمي لقدرات المنظمة .

ويتم قياس هذا البعد من خلال المؤشرات التالية:

- توافر بالمنظمة أجهزة إتصال إنترنت حديثة.
- تواجد بالمنظمة وسائل تكنولوجيا متقدمة ومتنوعة للتعامل مع التحول الرقمي .
- تُولي المنظمة إهتمام كبير بتدريب العاملين لاستخدام التكنولوجيا .
- يوجد بالمنظمة قاعدة بيانات شاملة للعاملين والمستفيدين لتسهيل الحصول على الخدمات.

- تواكب المنظمة التطوير المستمر في مجال التكنولوجيا .
 - يوجد قصور لدى العاملين في استخدام الأجهزة التكنولوجية .
 - تسعى المنظمة لإقامة نظام فعال لحفظ واستدعاء المعلومات .
 - تسعى المنظمة لإقامة قاعدة بيانات .
 - تحرص المنظمة على تعزيز آليات الشفافية في مجال تكنولوجيا المعلومات .
 - يوجد نظام اتصال فعال لتبادل المعلومات بالمنظمة .
 - يوجد بالمنظمة وحدات معلوماتية للتواصل مع المنظمات الأخرى .
 - يوجد بالمنظمة سياسة عامة لنشر المعلومات والبيانات .
 - يوجد بالمنظمة قاعدة بيانات مرتبطة بالإنترنت .
 - تعاني المنظمة من ضعف الإمكانيات التكنولوجية .
- البعد الثالث : تحديات القدرات المالية للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي :**
- ويقصد بها قبول أو رفض أعضاء هيئة المكتب للمنظمة التحول الرقمي .
- ويتم قياس هذا البعد من خلال المؤشرات التالية:**

- تستخدم المنظمة المعرفة التكنولوجية في تدبير الموارد المالية.
 - تخصص المنظمة جزء من ميزانيتها لبناء قدراتها التكنولوجية والمعلوماتية .
 - يسهم التقييم المستمر للموارد الذاتية بالمنظمة في تحسين أداء التحول الرقمي .
 - تعتمد المنظمة على التمويل الذاتي لتحقيق الإستمرارية للتحول الرقمي .
 - تخصص المنظمة مبالغ مالية تمكنها لتطوير الهيكل الإداري بها .
 - تمتلك المنظمة قدرات مالية قادرة من خلالها على التحول الرقمي .
 - يلتزم المنظمة بجودة التدريب يدعم الموارد المالية .
 - تعاني المنظمة من ضعف المخصصات المالية لتطوير التحول الرقمي .
- من خلال الرجوع إلى المصادر السابق ذكرها والتي إعتد عليها الباحث في إعداد هذا المقياس قام الباحث بجمع مجموعة من العبارات المرتبطة بالأبعاد الخاصة بأدوات الدراسة (مقياس تحديات بناء القدرات للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي في ثلاثة أبعاد وقد راعي الباحث الشروط التالية في صياغة تلك العبارات:

■ صياغة العبارات بطريقة محددة واضحة المعنى.

- لا تتضمن العبارة أكثر من فكرة.
 - إرتباط العبارة بالبعد الذى يتضمنها.
 - البعد عن الغموض والازدواجية فى العبارات.
 - أن تكون العبارة مصاغة باللغة العربية صياغة لغوية صحيحة.
 - أن تكون العبارة مفهومة اللفظ ومرتبطة بهدف الدراسة أيضاً.
 - أن تكون العبارة محددة المعنى ومختصرة.
 - تجنب العبارات التى يحتمل أن يقبلها جميع المبحوثين أو يرفضونها.
 - أن تكون العبارات مصاغة بأسلوب الحاضر.
 - أن تكون مصاغة بطريقة تتماشى مع نوعيه المبحوثين.
- وتجمع لدى الباحث نتيجة تلك الخطوة ما يلي:-

❖ مقياس تحديات بناء القدرات للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي

يتكون المقياس من (٤٥) عبارة فى صورته المبدئية موزعة على أبعاد المقياس الثلاث بواقع (١٣) عبارة للبعد الأول، (١٧) عبارة للبعد الثانى، (١٥) عبارة للبعد الثالث.

د- تحكيم أداة الدراسة:-

- صدق المضمون:

وهو ما قد قام به الباحث من خلال تصميم الأدوات باستخدام صدق المضمون من خلال المقاييس التى تم الاطلاع عليها.

- (الصدق الظاهري).

فى تلك الخطوة تم عرض أدوات البحث فى صورتها المبدئية على عدد (١٥) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم، وذلك للتأكد من مدى إرتباط الأبعاد بموضوع المقياس وإرتباط العبارات بالأبعاد التى تتضمنها وكذلك التأكد من سلامة صياغة العبارات ومدى وضوحها، وفى ضوء الملاحظات التى إنتهى إليها المحكمين قام الباحث باستبعاد العبارات التى لم تحصل على نسبة اتفاق تزيد عن (٨٠%)، وإعادة صياغة بعض

العبارات التي تحتاج إلى إعادة صياغة وأيضاً إضافة بعض العبارات التي إتفق عليها (٨٠%) فأكثر من المحكمين على إضافتها.

وقد أسفرت تلك الخطوة عن: أن قد بلغ عدد عباراته (٣٣) عبارة بدلاً من (٤٥) عبارة موزعة كالتالي:

جدول رقم (١)

توزيع عبارات أبعاد مقياس تحديات بناء القدرات للعاملين بالمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي

م	البعد	العدد
١	تحديات القدرات البشرية للمنظمة نحو التحول الرقمي	١١
٢	تحديات القدرات التكنولوجية للمنظمة نحو التحول الرقمي	١٤
٣	تحديات القدرات المالية للمنظمة نحو التحول الرقمي	٨
	الاجمالي	٣٣

حددت أوزان عبارات أدوات الدراسة الثلاث كالتالي:

جدول رقم (٢)

توزيع أوزان عبارات أدوات الدراسة

م	الاستجابة	الدرجات
١	موافق	ثلاث درجات
٢	الي حد ما	درجتان
٣	غير موافق	درجة واحدة

■ ثبات أدوات الدراسة:-

وبعد أن أصبح المقياس في صورته النهائية قام الباحث بالتحقق من ثباته وذلك من خلال الاعتماد على طريقة إعادة الاختبار Test-Retest بتطبيقه على عدد (٢٥) من أعضاء هيئة المكتب للمنظمات الأهلية، ثم أعيد التطبيق بعد مضي أسبوعين من التطبيق الأول على نفس

المفردات وذلك لحساب ثبات المقياس من خلال درجات القياس الأول ودرجات القياس الثاني وذلك باستخدام معامل ارتباط الرتب (سبيرمان)

$$r = 1 - \frac{6 \text{ مج ف } 2}{n(n^2 - 1)}$$

$$n(n^2 - 1)$$

وكانت معاملات الارتباط التي تمثل ثبات أدوات البحث كما يلي:-

- ثبات مقياس تحديات بناء القدرات للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي:-

جدول رقم (٣)

معامل ثبات مقياس اتجاهات المستفيدين من برنامج تكافل وكرامة

م	البعد	معامل الثبات	الدلالة الإحصائية
١	تحديات القدرات البشرية للمنظمة نحو التحول الرقمي	٩٠,٧ %	دال إحصائياً عند ٠,٠١
٢	تحديات القدرات التكنولوجية للمنظمة نحو التحول الرقمي	٩٢,٣ %	
٣	تحديات القدرات المالية للمنظمة نحو التحول الرقمي	٩١,٥ %	
ثبات المقياس ككل ٩٢,١ %			

وقد تم حساب الصدق الذاتي لأدوات الدراسة (الصدق الإحصائي) بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات وكان الصدق الإحصائي لمقياس (تحديات بناء القدرات للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي) = ٩٢,١ % وبذلك يمكن القول أن أداة الدراسة تتسم بقدر مناسب من الصدق والثبات.

وقد قام الباحث ببناء مفتاح لتصحيح أداة البحث من خلال الدرجات المعيارية لأبعاد كل أداة على حدة.

- مفتاح تصحيح مقياس (تحديات بناء القدرات للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي) .

جدول رقم (٤)

الدرجات المعيارية للأبعاد الأساسية لمقياس تحديات بناء القدرات للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي وهي حاصل ضرب عبارات البعد في الوزن.

م	البعد	الدرجة الكلية العظمى للبعد	الدرجة الكلية الوسطى للبعد	الدرجة الكلية الدنيا للبعد
١	تحديات القدرات البشرية للمنظمة نحو التحول الرقمي	$33 = 3 \times 11$	$22 = 2 \times 11$	$11 = 1 \times 11$
٢	تحديات القدرات التكنولوجية للمنظمة نحو التحول الرقمي	$42 = 3 \times 14$	$28 = 2 \times 14$	$14 = 1 \times 14$
٣	تحديات القدرات المالية للمنظمة نحو التحول الرقمي	$24 = 3 \times 8$	$16 = 2 \times 8$	$8 = 1 \times 8$
	الإجمالي	$99 = 3 \times 33$	$66 = 2 \times 33$	$33 = 1 \times 33$

مما سبق يعنى أن:-

الدرجة الكلية العظمى للمقياس $99 = 3 \times 33$

وهي تعنى أن اتجاه أعضاء هيئة المكتب للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي ايجابي - مرتفع.

الدرجة الكلية الوسطى للمقياس $66 = 2 \times 33$

وهي تعنى أن اتجاه أعضاء هيئة المكتب للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي ايجابي - متوسط.

الدرجة الكلية الدنيا للمقياس $33 = 1 \times 33$

وهي تعنى أن اتجاه أعضاء هيئة المكتب للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي سلبي - مرتفع.

ضعيف.

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة .

تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية لتصميم أدوات البحث واستخلاص النتائج:

١- الوسط المرجح.

٢- النسب المئوية.

٣- مجموع الأوزان.

٤- القوة النسبية..

رابعاً: مجالات الدراسة:

١- المجال المكانى:

تم تطبيق البحث فى جمعيات تنمية المجتمع بمركز وبندر الفيوم بلغ عددها (٣٣٧) وفقاً لإحصائيات عام ٢٠٢٣ أخذها الباحث جميعها كمجال مكانى للبحث .

٢- المجال البشرى:

تمكن الباحث من تطبيق أداة البحث على:-

- مجتمع الدراسة يبلغ (٢٣٥٩) مفردة وتم سحب عينة بنسبه (١٠ %) من أعضاء هيئة المكتب لجمعيات تنمية المجتمع بمركز وبندر الفيوم وقد بلغ عددهم (٢٣٦) مفردة.

٣- المجال الزمنى:

تحدد المجال الزمنى للبحث في فترة جمع البيانات من الميدان واستخلاص نتائج البحث .

خامساً- عرض نتائج البحث:-

١- عرض بيانات وصف مجتمع البحث - أعضاء هيئة المكتب بالمنظمات الأهلية التابعة لمركز الفيوم.

جدول رقم (٥)

يوضح توزيع مجتمع البحث من حيث النوع.

م	النوع	ك	%
١	ذكر	١٤٥	٦١,٤
٢	أنثى	٩١	٣٨,٦
الإجمالي		٢٣٦	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن نسبة الإناث أكثر من نسبة الذكور، حيث بلغت نسبة الذكور (٦١,٤%) بينما بلغت نسبة الذكور (٣٨,٦%) وقد يرجع ذلك إلي أن هيئة المكتب للمنظمات الأهلية تضم نسبة كبيرة من الذكور .

جدول رقم (٦)

الحالة التعليمية لعينة البحث

م	الحالة التعليمية	ك	%
١	يقرأ ويكتب	١٥	٦,٤
٢	مؤهل متوسط	٤٥	١٩
٣	مؤهل عالي	١٢٩	٥٤,٧
٤	مؤهل فوق العالي	٤٧	١٩,٩
الإجمالي		٢٣٦	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأعلى من عينة البحث هم من يحملون مؤهل عالي حيث بلغت نسبتهم (٥٤,٧%)، ثم تلي ذلك مؤهل فوق العالي ونسبتهم (١٩,٩%) ومن يحملون مؤهل متوسط بلغت نسبتهم (١٩%) ومن يقرأون ويكتبون بلغت نسبتهم (٦,٤%)، وهذا يدل الي تنوع عينة البحث حتي تاتي استجابتهم مطابقة للواقع.

جدو ٥٤ رقم (٧)

المسمى الوظيفي بالمنظمة لعينة البحث

م	حالة المستفيد	ك	%
١	رئيس مجلس الإدارة	٤١	١٧,٤
٢	أمين الصندوق	٣٩	١٦,٥
٣	عضو مجلس إدارة	٨٢	٣٤,٧
٤	سكرتير	١٣	٥,٥
٥	المدير التنفيذي	٤٤	١٨,٧
٦	أخصائي	١٧	٧,٢
الإجمالي		٢٣٦	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأعلى من أعضاء هيئة المكتب هم أعضاء مجلس الإدارة حيث بلغت نسبتهم (٣٤,٧%) ثم تلي ذلك المدير التنفيذي بنسبة (١٨,٧%) ورئيس مجلس الإدارة بنسبة (١٧,٤%) ، ثم أمين الصندوق بنسبة (١٦,٥%) والأخصائي بنسبة (٧,٢%) وحصل السكرتير على أقل نسبة حيث بلغت (٥,٥%)، ومن هنا يتضح تنوع هيئة المكتب بالمنظمات الأهلية من عينة البحث مما يدل على شمول عينه البحث لكل أنواع الوظائف داخل هيئة مكتب المنظمات الأهلية .

جدول رقم (٨)

عدد سنوات الخبرة بالمنظمة

م	سنوات الخبرة	ك	%
١	من سنة لأقل من ٣ سنوات	٢٨	١١,٩
٢	من ٣ سنوات لأقل من ٦ سنوات	٤١	١٧,٣
٣	من ٦ سنوات فأكثر	١٦٧	٧٠,٨
الإجمالي		٢٣٦	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن عدد أعضاء هيئة المكتب من مر عليهم أكثر من ستة سنوات من الخبرة هم النسبة الاعلى في عينة البحث حيث بلغت (٧٠,٨%)، وبلغت نسبة من مر علي خبرتهم ثلاث سنوات لأقل من ستة سنوات (١٧,٣%)، وبلغت نسبة من هم أقل من ثلاث

سنوات (١١,٩ %) وقد حدد الباحث المدة الزمنية للإستفادة من خبراتهم نحو التحول الرقمي للخدمات المقدمة بالمنظمة.

٢ عرض ومناقشة البيانات الخاصة بتحديد التحديات التي تواجه بناء قدرات المنظمات

الأهلية نحو التحول الرقمي

جدول رقم (١٠)

يوضح تحديات القدرات البشرية للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي

ن = ٢٣٦

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	القوة النسبية	النسبة النسبية	ترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تمتلك المنظمة موارد بشرية كافية لتلبية إحتياجاتها للتحول الرقمي	٧٧	٣٢,٦	٤١	١٧,٤	١١٨	٥٠	٤٣١	٦٠,٨٧	٧,٦٢	١١
٢	يملك العاملون بالمنظمة مهارات للتعامل مع التحول الرقمي	٧١	٣٠,١	٦٧	٢٨,٤	٩٨	٤١,٥	٤٤٥	٦٢,٨٥	٧,٨٧	١٠
٣	تعاني المنظمة من ضعف الوعي بأساليب التحول الرقمي	٨٧	٣٦,٩	٧٥	٣١,٨	٧٤	٣١,٣	٤٨٥	٦٨,٥٠	٨,٥٨	٩
٤	تسعى المنظمة باستمرار على تطوير الأداء الوظيفي للعاملين	١١	٤٧,٩	٦٤	٢٧,١	٥٩	٢٥	٥٢٦	٧٤,٢٩	٩,٣٠	٧
٥	تستخدم المنظمة اسلوب إشراك العاملين في وضع منظومة تكنولوجيا بالمنظمة	١٢	٥١,٣	٦٢	٢٦,٣	٥٣	٢٢,٤	٥٤٠	٧٦,٢٧	٩,٥٥	٤

٦	تعتمد المنظمة في إختيار وتعيين العاملين على أساس المعرفة والخبرة بالتكنولوجيا	١١ ٥	٤٨, ٧	٢٢	٩,٣	٩٩	٤٢	٤٨٨	٦٨,٩٢	٨,٦٣	٨
٧	تنفذ المنظمة ورش تدريبية للعاملين من أجل رفع مستوياتهم وكفاءتهم	١٣ ٤	٥٦, ٨	٤٣	١٨, ٢	٥٩	٢٥	٥٤٧	٧٧,٢٥	٩,٦٨	٣
٨	يؤدي التدريب إلى تطوير القدرة التكنولوجية للمنظمة	١٣ ٧	٥٨	٥٤	٢٢, ٩	٤٥	١٩, ١	٥٦٤	٧٩,٦٦	٩,٩٨	١
٩	يؤدي التدريب الفعال إلى تعزيز آليات التحول الرقمي المنشود	١٣ ٥	٥٧, ٢	٥٢	٢٢	٤٩	٢٠, ٨	٥٥٨	٧٨,٨١	٩,٨٧	٢
١٠	يوجد بالمنظمة فريق عمل وبحث متخصص لجمع المعلومات	١٢ ٧	٥٣, ٨	٤٧	١٩, ٩	٦٢	٢٦, ٣	٥٣٧	٧٥,٨٤	٩,٥٠	٥
١١	يتوافر بيانات حديثة ودقيقة عن المستفيدين من المنظمة	١١ ٩	٥٠, ٤	٥٥	٢٣, ٣	٦٢	٢٦, ٣	٥٢٩	٧٤,٧١	٩,٣٦	٦
	المجموع		١٢٣٦	٥٨٢	٧٧٨	٥٦٥٠					
	المتوسط		١١٢,٤	٥٢,٩	٧٠,٧						
	المتوسط المرجح للبعد				٥١٣,٦٣						
	القوة النسبية للبعد				٧٢,٥٤						

باستقراء بيانات الجدول رقم (١٠) والذي يوضح استجابات أعضاء هيئة المكتب بالمنظمات الأهلية حول تحديات القدرات البشرية بالمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي، وجد الباحث أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً من خلال تكرار مرجح (٥٦٥٠) ووزن مرجح (٥١٣,٦٣) ويدل ذلك على أن مستوى القدرات البشرية بالمنظمات الأهلية متوسطة وفقاً للقوة

النسبية للبعد والتي بلغت (٧٢,٥٤٪) ويتضح ذلك في أن من أجابو بموافق يبلغ مجموعهم الوزني (١٢٣٦) ومن أجابو بموافق إلى حد ما بلغ مجموعهم الوزني (٥٨٢) ومن أجابو بغير موافق بلغ مجموعهم الوزني (٧٧٨).

ويمكن عرض ذلك تفصيلاً فيما يلي:-

▪ ان العبارات رقم (٨,٩,٧,٥,١٠) كانت أكثر العبارات قوة بناء على الترتيب ووفق الوزن المرجح والقوة النسبية لكل عبارة حيث :-

- حصلت العبارة رقم (٨) والتي تشير إلى يؤدي التدريب إلى تطوير القدرة التكنولوجية للمنظمة على الترتيب الأول بتكرار مرجح (٥٦٤) ووزن مرجح (٩,٩٨) وقوة نسبية (٧٩,٦٦٪) والتي تعبر مرتفعة وقوية مما يدل على أهمية التدريب لتطوير القدرات البشرية بالمنظمة .
- وحصلت العبارة رقم (٩) على الترتيب الثاني والتي تشير إلى أن التدريب الفعال يؤدي إلى تعزيز آليات التحول الرقمي المنشود بالمنظمة الأهلية وذلك بتكرار مرجح (٥٥٨) ووزن مرجح (٩,٨٧) وقوة نسبية (٧٨,٨١٪) والتي تعتبر قوية مما يؤكد على أهمية التدريب على التكنولوجيا بالمنظمة لرفع قدرات العاملين بها .
- وفي الترتيب الثالث حصلت عليه العبارة رقم (٧) والتي تشير إلى أن المنظمة تنفذ ورش تدريبية للعاملين من أجل رفع مستوياتهم وكفاءتهم وذلك بتكرار مرجح (٥٤٧) ووزن مرجح (٩,٦٨) وقوة نسبية (٧٧,٢٥٪) وهي عبارة قوية حيث تدل على أهمية ورش العمل والتطوير المستمر والدائم للعاملين بالمنظمة .
- حصلت العبارة رقم (٥) والتي تشير إلى استخدام المنظمة اسلوب إشراك العاملين في وضع منظومة تكنولوجيا بالمنظمة على الترتيب الرابع بتكرار مرجح (٥٤٠) ووزن مرجح (٩,٥٥) وقوة نسبية (٧٦,٢٧٪) والتي تعتبر مرتفعة مما يدل ان أعضاء هيئة المكتب بالمنظمات الأهلية يشركون العاملين بالمنظمة في وضع منظومة التكنولوجيا بالمنظمة.
- وفي الترتيب الخامس جاءت العبارة رقم (١٠) والتي تشير إلى أنه يوجد بالمنظمة فريق عمل وبحث متخصص لجمع المعلومات وذلك بتكرار مرجح (٥٣٧) ووزن مرجح (٩,٥٠) وقوة نسبية (٧٥,٨٤٪) وهي قوية مما يدل علي وجود فريق بحث بالمنظمة يجمع المعلومات ويحدثها باستمرار .

- ـ ثم تلي ذلك بقوة نسبية متوسطة العبارات رقم (١١،٤) على التوالي وفق العرض التالي.
- حيث حصلت العبارة رقم (١١) والتي تشير إلي توافر بيانات حديثة ودقيقة عن المستفيدين من المنظمة علي الترتيب السادس ، بتكرار مرجح (٥٢٩) ووزن مرجح (٩،٣٦) وقوة نسبيه ضعيفه بلغت (٧٤،٧١ %) مما يدل علي أهمية المعلومات الحديثة والدقيقة في توفير الخدمات الاجتماعية المقدمة من المنظمات الأهلية .
 - وحصلت العبارة رقم (٤) والتي تشير إلي أن المنظمة تسعى باستمرار على تطوير الأداء الوظيفي للعاملين على الترتيب السابع بتكرار مرجح (٥٢٦) ووزن مرجح (٩،٣٠) وقوة نسبية (٧٤،٢٩ %) وبناء على القوة النسبية المتوسطة يتضح أنه المنظمة تهتم بتطوير أداء العاملين وأن المنظمة تخصص من ميزانيتها جزء لتطوير الأداء التكنولوجي للعاملين بها.
 - وقد وجاءت العبارات رقم (٦،٣،٢،١) بأقل وزن مرجح وقوة نسبية وذلك على التوالي وفقاً للعرض التالي:
 - وفي الترتيب الثامن جاءت العبارة رقم (٦) والتي تشير الي أن تعتمد المنظمة في اختيار وتعيين العاملين على أساس المعرفة والخبرة بالتكنولوجيا بتكرار مرجح (٤٨٨) ووزن مرجح (٨،٦٣) وقوه نسبيه (٦٨،٩٢ %) ويتضح وفقاً للقوه النسبية الضعيفة جداً ان المنظمات الأهلية لا تقوم في اختيارات المعينين لديها على أساس المعرفة والخبرة التكنولوجية.
 - وفي الترتيب التاسع جاءت العبارة رقم (٣) والتي تشير إلي أن المنظمة تعاني من ضعف الوعي بأساليب التحول الرقمي ، بتكرار مرجح (٤٨٥) ووزن مرجح (٨،٥٨) وقوه نسبيه (٦٨،٥٠ %) ويتضح وفقاً للقوه النسبية الضعيفة للعبارة أن المنظمات بالفعل تعاني من ضعف التمويل وضعف الوعي نحو استخدام التكنولوجيا للتحول الرقمي .
 - وفي الترتيب العاشر جاءت العبارة رقم (٢) والتي تشير إلي إمتلاك العاملين بالمنظمة مهارات للتعامل مع التحول الرقمي ، بتكرار مرجح (٤٤٥) ووزن مرجح (٧،٨٧) وقوه نسبيه (٦٢،٨٥ %) ويتضح وفقاً للقوه النسبية الضعيفة للعبارة يتضح أن المنظمات لا يوجد بها عاملين لديهم الإمكانيات التكنولوجية التي يستطيعون من خلالها التعامل مع

التحول الرقمي الذي تتجه إليه المنظمات الأهلية وذلك أدى لقصور في أداء المنظمات الأهلية .

- وفي الترتيب الحادي عشر والأخير جاءت العبارة رقم (١) والتي تشير إلى إمتلاك المنظمة موارد بشرية كافية لتلبية إحتياجاتها للتحول الرقمي، بتكرار مرجح (٤٣١) ووزن مرجح (٧,٦٢) وقوة نسبية (٦٠,٨٧ %) ويتضح وفقاً للقوة النسبية الضعيفة أن المنظمات الأهلية لديها قصور في تواجد موارد بشرية قادرة للتعامل مع التحول الرقمي مما أدى إلى ظهور المعاناة التي تتواجد بها المنظمات الأهلية في ظل التحول الرقمي لتقديم الخدمات والتعامل مع المستفيدين وعرض برامج الحماية والتقديم للمنح وتوفير الموارد البشرية القادرة على مجابهة التحول الرقمي .

ومن خلال العرض السابق للبعد الاول الخاص تحديات القدرات البشرية للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي لأعضاء هيئة المكتب لتحديد التحديات الخاصة بقدرات الموارد البشرية نحو التحول الرقمي يعتبر توافر هذا البعد متوسط وفي حاجة إلى الاهتمام والتدعيم أكثر من ذلك حتي يمكن تنمية وعي أعضاء المنظمات الأهلية وتنمية وعيهم وقدراتهم البشرية نحو التحول الرقمي لخدمات كما أوصت دراسة (Hok Bunku and others, 2007) أوصت بضرورة تحقيق التنمية البشرية للعاملين وإجراء التدريب الفعال والمستمر وأهمية إكساب العاملين مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة ونظم المعلومات في تطوير أداء المنظمات المجتمعية، و دراسة (Chrastil, Natalie,A, 2011) التي أكدت بضرورة الاهتمام بالقدرات التكنولوجية والمعلوماتية للعاملين بالمنظمات الأهلية، وأكدت دراسة (Ku and others, 2005)، بضرورة تدريب العاملين بالمنظمات على استخدام التكنولوجيا ومواكبة التغيرات الثقافية وتنمية معارفهم التكنولوجية لمواجهة قضايا المجتمع، دراسة (محمود حسين، ٢٠١٨) أظهرت أن أهم معوقات التطبيق التكنولوجي بالجمعيات الأهلية عدم وجود متخصصين في نظم المعلومات، عدم وجود تدريب كافي للعاملين علي استخدام التقنيات الحديثة في تقديم الخدمات بالجمعيات، بالإضافة إلي عدم وجود وعي كافي عن التطور التكنولوجي في العمل.

جدول رقم (١١)

يوضح تحديات القدرات التكنولوجية للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي

ن = ٢٣٦

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	القوة النسبية	النسبة المرحدة	ترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	يتوافر بالمنظمة أجهزة إتصال إنترنت حديثة	٨٤	٣٥,٦	٢٥	١٠,٦	١٢٧	٥٣,٨	٤٢٩	٦٠,٥٩	٥,٩٦	١٢
٢	يوجد بالمنظمة وسائل تكنولوجية متقدمة ومتنوعة للتعامل مع التحول الرقمي	٩٧	٤١,١	٢١	٨,٩	١١٨	٥٠	٤٥١	٦٣,٧٠	٦,٢٧	١١
٣	تؤلي المنظمة إهتمام كبير بتدريب العاملين لاستخدام التكنولوجيا	١٣٣	٥٦,٤	٣٨	١٦,١	٦٥	٢٧,٥	٥٤٠	٧٦,٢٧	٧,٥١	٧
٤	يوجد بالمنظمة قاعدة بيانات شاملة للعاملين والمستفيدين لتسهيل الحصول على الخدمات	١٤١	٥٩,٧	٢٣	٩,٧	٧٢	٣٠,٦	٥٤١	٧٦,٤١	٧,٥٢	٦
٥	تواكب المنظمة التطوير المستمر في مجال التكنولوجيا	١٠٢	٤٣,٢	٣٧	١٥,٧	٩٧	٤١,١	٤٧٧	٦٧,٣٧	٦,٦٣	١٠
٦	يوجد قصور لدى العاملين في استخدام الأجهزة التكنولوجية	٩٩	٤١,٩	٥٠	٢١,٢	٨٧	٣٦,٩	٤٨٤	٦٨,٣٦	٦,٧٣	٩
٧	تسعى المنظمة لإقامة نظام فعال لحفظ واستدعاء	١١٢	٤٧,٥	٧٨	٣٣	٤٦	١٩,٥	٥٣٨	٧٥,٩٨	٧,٤٨	٨

	المعلومات										
٨	تسعى المنظمة لإقامة قاعدة بيانات	١٣٢	٥٢, ١	٥٧	٢٤, ٢	٥٦	٢٣, ٧	٥٦٦	٧٩,٩٤	٧,٨٧	٥
٩	تحرص المنظمة على تعزيز آليات الشفافية في مجال تكنولوجيا المعلومات	١٥١	٦٤	٤٧	١٩, ٩	٣٨	١٦, ١	٥٨٥	٨٢,٦٢	٨,١٣	٤
١٠	يوجد نظام اتصال فعال لتبادل المعلومات بالمنظمة	١٦٧	٧٠, ٨	٣١	١٣, ١	٣٨	١٦, ١	٦٠١	٨٤,٨٨	٨,٣٦	٢
١١	يوجد بالمنظمة وحدات معلوماتية للتواصل مع المنظمات الأخرى	١٧٨	٧٥, ٤	٣٤	١٤, ٤	٢٤	١٠, ٢	٦٢٦	٨٨,٤١	٨,٧٠	١
١٢	يوجد بالمنظمة سياسة عامة لنشر المعلومات والبيانات	٧٥	٣١, ٨	٤١	١٧, ٤	١٢٠	٥٠, ٨	٤٢٧	٦٠,٣١	٥,٩٤	١٣
١٣	يوجد بالمنظمة قاعدة بيانات مرتبطة بالإنترنت	٣٢	١٣, ٦	٢٩	١٢, ٣	١٧٥	٧٤, ١	٣٢٩	٤٦,٤٦	٤,٥٧	١٤
١٤	تعاني المنظمة من ضعف الإمكانيات التكنولوجية	١٦٧	٧٠, ٨	٢٤	١٠, ٢	٤٥	١٩	٥٩٤	٨٣,٨٩	٨,٢٦	٣
	المجموع	١٦٧٠	٥٣٥			١١٠٨	٧١٨٨				
	المتوسط	١١٩,٢٨	٣٨,٢١			٧٩,١٤					
	المتوسط المرجح للبعد	٥١٣,٤٢									
	القوة النسبية للبعد	٧٢,٥١									

بإستقراء بيانات الجدول رقم (١١) والذي يوضح استجابات أعضاء هيئة المكتب بالمنظمات الأهلية حول تحديات القدرات التكنولوجية للعاملين بها نحو التحول الرقمي ، وجد الباحث أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً من خلال تكرار مرجح (٧١٨٨) ووزن مرجح (٥١٣,٤٢) ويدل ذلك على أن مستوى تحديات القدرات التكنولوجية للعاملين بالمنظمات الأهلية

متوسطة وفقاً للقوة النسبية للبعد والتي بلغت (٧٢,٥١٪) ويتضح ذلك في أن من أجابو بموافق يبلغ مجموعهم الوزني (١١٩,٢٨) ومن أجابو بموافق إلى حد ما بلغ مجموعهم الوزني (٣٨,٢١) ومن أجابو بغير موافق بلغ مجموعهم الوزني (٧٩,١٤).

ويمكن عرض ذلك تفصيلاً فيما يلي:-

▪ ان العبارة رقم (١١) كانت أكثر العبارات قوة بناء على الترتيب حيث أنها قوية جداً ووفق الوزن المرجح والقوة النسبية لكل عبارات البعد حيث :-

- حصلت العبارة رقم (١١) والتي تشير إلى أنه يوجد بالمنظمة وحدات معلوماتية للتواصل مع المنظمات الأخرى على الترتيب الأول بتكرار مرجح (٦٢٦) ووزن مرجح (٨,٧٠) وقوة نسبية (٨٨,٤١٪) والتي تعتبر مرتفعة مما يدل أن المنظمات الأهلية ليس لديها أي مشكلة في وجود وحدات معلومات ووسائل وقنوات تواصل مع المنظمات الأخرى المحيطة بها بالمجتمع وأن المنظمات الأهلية ناجحة في عمل التشبيك بينها.
- ان العبارات رقم (٩, ١٠, ١٤) كانت أكثر العبارات قوة بناء على الترتيب حيث أنها ووفق الوزن المرجح والقوة النسبية لكل عبارات البعد حيث :-
- في الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (١٠) والتي تشير إلى وجود نظام اتصال فعال لتبادل المعلومات بالمنظمة وذلك بتكرار مرجح (٦٠١) ووزن مرجح (٨,٣٦) وقوة نسبية (٨٤,٨٨٪) مما يدل وفق القوة النسبية القوية تواجد أساسيات التكنولوجيا للتواصل بين العاملين بالمنظمة والمنظمات الأهلية الأخرى.
- وجاءت العبارة رقم (١٤) والتي تشير إلى أن المنظمة تعاني من ضعف الإمكانيات التكنولوجية في الترتيب الثالث وذلك بتكرار مرجح (٥٩٤) ووزن مرجح (٨,٢٦) وقوة نسبية (٨٣,٨٩٪) ويدل ذلك وفق القوة النسبية أنه رغم تواجد بعض أدوات التكنولوجيا بالمنظمات الأهلية إلا أنها غير كافية لمجراة التحول الرقمي مما يشكل تحدي قوي يواجه المنظمات الأهلية والقائمين على العمل بها.
- وجاءت العبارة رقم (٩) في الترتيب الرابع والتي تشير إلى حرص المنظمة على تعزيز آليات الشفافية في مجال تكنولوجيا المعلومات وذلك بتكرار مرجح (٥٨٥) ووزن مرجح (٨,١٣) وقوة نسبية (٨٢,٦٢٪) ويدل ذلك وفق القوة النسبية على حرص المنظمات

على المعاملة بشفافية وإعلان برامجها وكافة خدماتها على المواقع الخاصة بها بشفافية وحيادية كاملة وأن تلك البيانات حديثة وكاملة .

_ ثم تلي ذلك بقوة نسبية متوسطة العبارات رقم (٨، ٤، ٣، ٧) على التوالي وفق العرض التالي.

- حيث حصلت العبارة رقم (٨) والتي تشير إلى أن المنظمة تسعى لإقامة قاعدة بيانات علي الترتيب الخامس، بتكرار مرجح (٥٦٦) ووزن مرجح (٧,٨٧) وقوة نسبية متوسطة بلغت (٧٩,٩٤٪) مما يدل علي أن القائمين على العمل بالمنظمات الأهلية يهتمون بإنشاء قاعدة بيانات إلكترونية ورفعها على الصفحات الخاصة بالمنظمة سواء كانت مواقع إلكترونية رسمية أو صفحات للتواصل الاجتماعي .
- وحصلت العبارة رقم (٤) والتي تشير إلى تواجد بالمنظمة قاعدة بيانات شاملة للعاملين والمستفيدين لتسهيل الحصول على الخدمات على الترتيب السادس بتكرار مرجح (٥٤١) ووزن مرجح (٧,٥٢) وقوة نسبية (٧٦,٤١٪) وبناء على القوة النسبية المتوسطة يؤكد على تواجد بيانات للعاملين بالمنظمة سواء خبراتهم أو الشهادات الحاصلين عليها وأماكن توظيفهم السابقة وغيرها من بيانات أخرى.
- وحصلت العبارة رقم (٣) والتي تشير إلى أن المنظمة تولي إهتمام كبير بتدريب العاملين لاستخدام التكنولوجيا على الترتيب السابع بتكرار مرجح (٥٤٠) ووزن مرجح (٧,٥١) وقوة نسبية (٧٦,٢٧٪) وبناء على القوة النسبية المتوسطة مما يدل على مراعاة المنظمة تدريب العاملين بها لمواكبة التحول الرقمي .
- وحصلت العبارة رقم (٧) والتي تشير إلى أن المنظمة تسعى لإقامة نظام فعال لحفظ واستدعاء المعلومات على الترتيب الثامن بتكرار مرجح (٥٣٨) ووزن مرجح (٧,٤٨) وقوة نسبية (٧٥,٩٨٪) وبناء على القوة النسبية المتوسطة مما يدل على توفير المنظمة جزء من إمكاناتها وقدراتها لإقامة نظام تكنولوجي لحفظ البيانات والمعلومات الورقية وتحويلها إلى إلكترونية وذلك لمواجهة التحول الرقمي .
- وقد وجاءت العبارات رقم (٣,٤,١) بأقل وزن مرجح وقوة نسبية وذلك على التوالي وفقاً للعرض التالي:

- وفي الترتيب التاسع جاءت العبارة رقم (٦) والتي تشير إلى وجود قصور لدى العاملين في استخدام الأجهزة التكنولوجية بتكرار مرجح (٤٨٤) ووزن مرجح (٦,٧٣) وقوه نسبيه (٦٨,٣٦)٪ ويتضح وفقا للقوه النسبية الضعيفة ان العاملين لديهم بعض القدرات التكنولوجية رغم ضعفها وأنها تحتاج إلى تدريب لتقوية هذه القدرات والإمكانات .
 - وفي الترتيب العاشر جاءت العبارة رقم (٥) والتي تشير إلى أن المنظمة تواكب التطوير المستمر في مجال التكنولوجيا، بتكرار مرجح (٤٧٧) ووزن مرجح (٦,٦٣) وقوه نسبيه (٦٧,٣٧)٪ ويتضح وفقا للقوه النسبية الضعيفة للعبارة أن المنظمة تُولي إهتمام كبير بمواكبة التطوير المستمر للتكنولوجيا لمجاراة التحول الرقمي .
 - وفي الترتيب قبل الأخير جاءت العبارة رقم (٢) بالترتيب الحادي عشر والتي تشير إلى أنه يوجد بالمنظمة وسائل تكنولوجية متقدمة ومتنوعة للتعامل مع التحول الرقمي، بتكرار مرجح (٤٥١) ووزن مرجح (٦,٢٧) وقوه نسبيه (٦٣,٧٠)٪ ويتضح وفقا للقوه النسبية الضعيفة للعبارة يتضح أن المنظمات تعاني بشكل كبير من نقص الأدوات التكنولوجية المتقدمة سواء لتكلفتها المرتفعة أو لعدم تواجد موارد بشرية لها القدرات التي تستطيع التعامل مع هذ التطور نحو التحول الرقمي .
 - وفي الترتيب الأخير وهو الأثنى عشر جاءت العبارة رقم (١) والتي تشير إلى توافر بالمنظمة أجهزة إتصال إنترنت حديثة، بتكرار مرجح (٤٢٩) ووزن مرجح (٥,٩٦) وقوة نسبية (٦٠,٥٩) ويتضح وفقاً للقوة النسبية الضعيفة للعبارة يتضح أن المنظمات الأهلية ليس لديها إمكانيات تتيح بتواجد شبكات إنترنت دائمة داخل المنظمة .
- ومن خلال العرض السابق للبعد الثاني الخاص لأعضاء هيئة المكتب للقدرات التكنولوجية للعاملين بالمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي يعتبر توافر هذا البعد متوسط وفي حاجة إلى الاهتمام والتدعيم أكثر من ذلك حتي يمكن تنمية الجانب الوجداني للعاملين بالمنظمات الأهلية إتجاهاتهم لبناء القدرات التكنولوجية نحو التحول الرقمي وذلك كما أشارت دراسة:-
- دراسة (نوال البلوشي، ٢٠٢٠) أشارت إلى ضرورة التعريف بالخدمات الإلكترونية المتاحة والترويج لها، عن طريق التقنيات المختلفة كوسائل الإعلام وشبكات التواصل الاجتماعي.

- دراسة (مبطوش العلجة، ٢٠٢٠، ص ١٩) تطبيق تكنولوجيا المعلومات له أثر إيجابي في التحول الرقمي بالمؤسسات وقد ظهر ذلك عبر الإهتمام بالبنية التحتية والتجهيزات التقنية وكذا الخدمات الإدارية.
- دراسة (زرزار العياشي، ٢٠١٣) التي أشارت إلي ضرورة رفع مستوى التوعية الخاصة بالثقافة اللازمة للتحول الرقمي في المؤسسات، وضرورة إستعمال أدوات التحول الرقمي يومياً من قبل العاملين بتلك المؤسسات.
- وأشارت دراسة (محمد رضوان ، ٢٠١٠) أن هناك مجموعة من الصعوبات تعوق التطور التكنولوجي لخدمات جمعيات تنمية المجتمع ومنها مقاومة العاملين للتطور التكنولوجي، عدم توافر كوادر بشرية مدربة علي التطور التكنولوجي، عدم استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، ومقاومة العملاء للتطوير التكنولوجي.
- دراسة كل من (M. L, Hitt.,& E, Brynjolfsson ,2002) توصلت إلي أن المنظمة الرقمية بها مميزات تميزها عن غيرها من المؤسسات ومنها نظام معلومات مفتوح ومتاح للجميع في أي وقت، كما أوصت بضرورة تدريب الموظفين الجدد المستفيدين من الخدمات علي التحول الرقمي للخدمات.

جدول رقم (١٢)

يوضح تحديات القدرات المالية للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي

$$ن = ٢٣٦$$

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	القوة النسبية	النسبة المرحدة	ترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تستخدم المنظمة المعرفة التكنولوجية في تدبير الموارد المالية	١٠٢	٤٣,٢	١٧	٧,٢	١١٧	٤٩,٦	٤٥٧	٦٤,٥٤	١١,٢٨	٨
٢	تخصص المنظمة جزء من ميزانيتها لبناء قدراتها التكنولوجية والمعلوماتية	١٤٩	٦٣,١	٣٦	١٥,٣	٥١	٢١,٦	٥٧٠	٨٠,٥٠	١٤,٠٧	١

٣	يسهم التقييم المستمر للموارد الذاتية بالمنظمة في تحسين أداء التحول الرقمي	١٢٧	٥٣,٨	٢٨	١١,٩	٨١	٣٤,٣	٥١٨	٧٣,١٦	١٢,٧٩	٤
٤	تعتمد المنظمة على التمويل الذاتي لتحقيق الإستمرارية للتحول الرقمي	١٣٩	٥٨,٩	٢١	٨,٩	٧٦	٣٢,٢	٥٣٥	٧٥,٥٦	١٣,٢٠	٢
٥	تخصص المنظمة مبالغ مالية تمكنها لتطوير الهيكل الإداري بها	١٢٨	٥٤,٢	٣٤	١٤,٤	٧٤	٣١,٤	٥٢٦	٧٤,٢٩	١٢,٩٨	٣
٦	تمتلك المنظمة قدرات مالية قادرة من خلالها على التحول الرقمي	٩٨	٤١,٥	٢٧	١١,٤	١١١	٤٧,١	٤٥٩	٦٤,٨٣	١١,٣٣	٧
٧	إلتزام المنظمة بجودة التدريب يدعم الموارد المالية	١١٠	٤٦,٦	٢٢	٩,٣	١٠٤	٤٤,١	٤٧٨	٦٧,٥١	١١,٨٠	٦
٨	تعاني المنظمة من ضعف المخصصات المالية لتطوير التحول الرقمي	١١٧	٤٩,٦	٣٧	١٥,٧	٨٢	٣٤,٧	٥٠٧	٧١,٦١	١٢,٥١	٥
	المجموع	٩٧٠	٢٢٢	٦٩٦	٤٠٥٠						
	المتوسط	١٢١,٢٥	٢٧,٧٥	٨٧							
	المتوسط المرجح للبعد	٥٠٦,٢٥									
	القوة النسبية للبعد	%٧١,٥٠									

باستقراء بيانات الجدول رقم (١٢) والذي يوضح استجابات أعضاء هيئة المكتب بالمنظمات الأهلية للقدرات المالية نحو التحول الرقمي، وجد الباحث أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً من خلال تكرار مرجح (٤٠٥٠) ووزن مرجح (٥٠٦,٢٥) ويدل ذلك على أن

مستوي القدرات المالية للعاملين بالمنظمات الأهلية متوسطة وفقاً للقوة النسبية للبعد والتي بلغت (٧١,٥٠٪) ويتضح ذلك في أن من أجابو بموافق يبلغ مجموعهم الوزني (١٢١,٢٥) ومن أجابو بموافق إلى حد ما بلغ مجموعهم الوزني (٢٧,٧٥) ومن أجابو بغير موافق بلغ مجموعهم الوزني (٨٧).

ويمكن عرض ذلك تفصيلاً فيما يلي:-

- ان العبارات رقم (٢، ٤) كانت أكثر العبارات قوه بناء على الترتيب ووفق الوزن المرجح والقوة النسبية لكل عبارة حيث :-

- حصلت العبارة رقم (٢) والتي تشير إلي تخصص المنظمة جزء من ميزانياتها لبناء قدراتها التكنولوجية والمعلوماتية على الترتيب الأول بتكرار مرجح (٥٧٠) ووزن مرجح (١٤,٠٧) وقوة نسبية (٨٠,٥٠٪) والتي تؤكد تخصيص المنظمات جزء من ميزانياتها ومواردها المالية لبناء القدرات التكنولوجية التي تدعم التحول الرقمي .

- وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٤) والتي تشير إلي أن المنظمة تعتمد على التمويل الذاتي لتحقيق الإستمرارية للتحول الرقمي، وذلك بتكرار مرجح (٥٣٥) ووزن مرجح (١٣,٢٠) وقوة نسبية (٧٥,٥٦٪) وهذا يؤكد على أن الدولة لا تدعم المنظمات الأهلية بالدعم المالي للتحول الرقمي وأن جميع الجهود ذاتية من المنظمات الأهلية.

— ثم تلي ذلك بقوة نسبية متوسطة العبارات رقم (٥,٣,٨) على التوالي وفق العرض التالي.

- حيث حصلت العبارة رقم (٥) والتي تشير إلي تخصص المنظمة مبالغ مالية تمكنها لتطوير الهيكل الإداري بها علي الترتيب الثالث، بتكرار مرجح (٥٢٦) ووزن مرجح (١٢,٩٨) وقوة نسبية ضعيفه بلغت (٧٤,٢٩٪) مما يدل علي الثقل الواقع على المنظمات بتخصيص جزء من ميزانياتها للتحول الرقمي والعبء المادي الواقع على المنظمات الأهلية.

- وجاءت العبارة رقم (٣) والتي تشير إلي أن التقييم يسهم المستمر للموارد الذاتية بالمنظمة في تحسين أداء التحول الرقمي في الترتيب الرابع، بتكرار مرجح (٥١٨) ووزن مرجح (١٢,٧٩) وقوة نسبية (٧٣,١٦٪) ويؤكد ذلك على أهمية التقييم للتعرف الدائم على الإمكانيات المالية المتواجدة بالمنظمة.

- وجاءت العبارة رقم (٨) في الترتيب الخامس والتي تشير إلى أن المنظمة تعاني من ضعف المخصصات المالية لتطوير التحول الرقمي، بتكرار مرجح (٥٠٧) ووزن مرجح (١٢,٥١) وقوة نسبية (٧١,٦١) وهذا يدل على قوة التحديات المالية التي تعاني منها المنظمات الأهلية للتحول الرقمي .
- وقد جاءت العبارات رقم (٧، ٦، ١) بأقل وزن مرجح وقوة نسبية وذلك على التوالي وفقاً للعرض التالي:
- وفي الترتيب السادس جاءت العبارة رقم (٧) والتي تشير إلى إلتزام المنظمة بجودة التدريب يدعم الموارد المالية، بتكرار مرجح (٤٧٨) ووزن مرجح (١١,٨٠) وقوة نسبيه (٦٧,٥١)٪ ويتضح وفقاً للقوة النسبية الضعيفة ان المنظمات تلتزم بالتدريب للعاملين ويحتاج هذا البعد إلى تقوية إلتزام المنظمات الأهلية بالتدريب.
- وفي الترتيب السابع وقبل الأخير جاءت العبارة رقم (٦) والتي تشير إلى أن تمتلك المنظمة قدرات مالية قادرة من خلالها على التحول الرقمي، بتكرار مرجح (٤٥٩) ووزن مرجح (١١,٣٣) وقوة نسبيه (٦٤,٨٣)٪ ويتضح وفقاً للقوة النسبية الضعيفة للعبارة أن المنظمة لا تمتلك أي موارد مالية تساعد على مواكبة التحول الرقمي مما يؤكد ضعف مواردها المالية .
- وفي الترتيب الأخير جاءت العبارة رقم (١) والتي تشير إلى أن المنظمة تستخدم المعرفة التكنولوجية في تدبير الموارد المالية، بتكرار مرجح (٤٥٧) ووزن مرجح (١١,٢٨) وقوة نسبيه (٦٤,٥٤)٪ ويتضح وفقاً للقوة النسبية الضعيفة أن المنظمات ليس لديها المقدرة على الاستفادة من المعارف التكنولوجية لزيادة مواردها المالية والاستفادة من التحول الرقمي في تدبير مصادر جديدة لزيادة مواردها المالية.
- ومن خلال العرض السابق للبعد الثالث الخاص بتحديات القدرات المالية للمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي يعتبر توافر هذا البعد ضعيف وذلك بناء القوة النسبيه المتوسطة للبعد الخاص بالقدرات البشرية والتكنولوجية للمنظمات الأهلية والذي بدوره لابد ان ينعكس علي القدرات المالية، ويمكن تدعيم وتنمية هذا الاتجاه وتغييره من خلال الاهتمام بتنمية وتدعيم القدرات البشرية والتكنولوجية والمالية لمواجهة التحديات نحو التحول الرقمي للمنظمات الأهلية، كما اشارت دراسة كلاً من:

النتائج العامة للدراسة :

- وفق لما سبق وللقوة النسبية المتوسطة للأبعاد الثلاث يتضح أن تحديات بناء قدرات العاملين بالمنظمات نحو التحول الرقمي تعتبر سلبية إلى حد ما ويرى الباحث أن ذلك يرجع الي :
- يؤدي التدريب المستمر للعاملين إلى تطوير القدرة التكنولوجية للمنظمة، و يتفق هذا مع دراسة (سناء عمار، ٢٠٢٠) التي أكدت علي ضرورة تنمية قدرات الاخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية وتدريبهم علي تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية باستخدام الاساليب الحديثة والتقنيات التكنولوجية المطورة. ودراسة 2002, M. L, Hitt., & E, Brynjolfsson . التي توصلت الي أن المنظمة الرقمية بها مميزات تميزها عن غيرها من المؤسسات ومنها نظام معلومات مفتوح ومتاح للجميع في أي وقت، كما أوصت بضروره تدريب الموظفين الجدد المستفيدين من الخدمات علي التحول الرقمي للخدمات.
 - المنظمات الأهلية لا تقوم في اختيارات المعينين لديها على أساس المعرفة والخبرة التكنولوجية.
 - المنظمات بالفعل تعاني من ضعف التمويل وضعف الوعي نحو استخدام التكنولوجيا للتحول الرقمي.
 - المنظمات الأهلية لديها قصور في تواجد موارد بشرية قادرة للتعامل مع التحول الرقمي مما أدى إلى ظهور المعاناة التي تتواجد بها المنظمات الأهلية في ظل التحول الرقمي لتقديم الخدمات والتعامل مع المستفيدين وعرض برامج الحماية والتقديم للمنح وتوفير الموارد البشرية القادرة على مجابهة التحول الرقمي، كما أكدت دراسة (محمود حسين، ٢٠١٨) أظهرت أن أهم معوقات التطبيق التكنولوجي بالجمعيات الأهلية عدم وجود متخصصين في نظم المعلومات، عدم وجود تدريب كافي للعاملين علي استخدام التقنيات الحديثة في تقديم الخدمات بالجمعيات، بالإضافة إلي عدم وجود وعي كافي عن التطور التكنولوجي في العمل.
 - رغم تواجد بعض أدوات التكنولوجيا بالمنظمات الأهلية إلا أنها غير كافية لمجاراة التحول الرقمي مما يشكل تحدي قوي يواجه المنظمات الأهلية والقائمين على العمل بها.

- المنظمات تعاني بشكل كبير من نقص الأدوات التكنولوجية المتقدمة سواء لتكلفتها المرتفعة أو لعدم تواجد موارد بشرية لها القدرات التي تستطيع التعامل مع هذا التطور نحو التحول الرقمي .
 - أن الدولة لا تدعم المنظمات الأهلية بالدعم المالي للتحول الرقمي وأن جميع الجهود ذاتية من المنظمات الأهلية.
 - المنظمات ليس لديها المقدرة على الاستفادة من المعارف التكنولوجية لزيادة مواردها المالية والاستفادة من التحول الرقمي في تدبير مصادر جديدة لزيادة مواردها المالية، كما أكدت دراسة (دعاء الحايك ، وئام الحسبان، ٢٠١٧) التي ترى أن مقدار الوعي لدى المؤسسات والمستفيدين بالتحول الرقمي يؤثر في نسبة استخدام الافراد لخدمات التحول الرقمي لتلك المؤسسات .
- وفي ضوء ما سبق فإن هناك مجموعة من التوصيات التي يجب أن توضع بعين الاعتبار لتنمية وزيادة قدرات العاملين بالمنظمات الأهلية نحو التحول الرقمي ومنها:-
- ١-توعية المنظمات الأهلية بأهمية التدريب المستمر للعاملين لديها وإكسابهم خبرات ومهارات جديدة تمكنهم من التعامل مع التحول الرقمي الحادث في المجتمع .
 - ٢- ضرورة تقديم الدولة للدعم المالي للمنظمات الأهلية أو الدعم المادي من خلال توفير أجهزة الكمبيوتر وشبكات الإنترنت وذلك للتسهيل على المنظمات التحول الرقمي ومجاعة التطور الحادث في تقديم الخدمات والحصول عليها .
 - ٣- ضرورة توعية القائمين على المنظمات الأهلية بأهمية التحول الرقمي للاستفادة منه لجمع التبرعات وتوفير موارد مالية للمنظمة الأهلية .
 - ٤- ضرورة إنشاء بنية تحتية بكل منظمة أهلية لبناء قدراتها التكنولوجية لمواجهة تحديات التحول الرقمي.

مراجع البحث:-

- ١- أحلام عبد المؤمن علي :إتجاهات الاخصائيين الاجتماعيين نحو إستخدام الحاسب الالى في مجال عملهم ، بحث منشور بالمؤتمر العلمي السنوي السادس عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ٢٠٠٥.
- ٢- أحلام محمد شواي :الادارة التكنولوجيه ودورها في تطوير الاداء الوظيفي وتحسينه ، مجلة العلوم الانسانيه ،جامعة بابل،العدد ٢٤، المجلد الرابع،٢٠١٦.
- ٣- احمد عبد الفتاح ناجي : متطلبات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق التنمية المحلية، بحث منشور بالمؤتمر العلمي السادس عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ٢٠٠٥.
- ٤- اسلام جمال حفطي : خدمات برنامج تكافل وكرامة في المجتمعات الريفية، بحث منشور بالمجلة العلمية للخدمة الاجتماعية ، العدد ١٢، المجلد ٢، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة اسيوط ، ٢٠٢٠.
- ٥- أمانى قنديل : المجتمع المدني في مطلع الألفية الثالثة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، القاهرة، ٢٠٠٠ .
- ٦- الأمم المتحدة : بناء قدرات المجتمعات على مواجهة الكوارث (المؤتمر العالمي المعني بالحد من الكوارث)، إطار عمل هيوغو اليابان، ٢٠٠٥ .
- ٧- أنيس إبراهيم، وآخرون: المعجم الوسيط، ط٢، دار الأمواج بيروت، لبنان، ١٩٩٠ .
- ٨- ايمان محمد عبد الستار : فعالية شبكات الحماية الاجتماعية - المعاقين من حقوقهم الاجتماعية،رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم،٢٠١٧.
- ٩- آيه أحمد محمد الرمادي: فعالية خدمات برنامج تكافل وكرامة في تحقيق الحماية الاجتماعية للفقراء دراسة من منظور تنظيم المجتمع ، بحث منشور بمجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للاخصائيين الاجتماعيين ، العدد ٥٧، المجلد ٣، ٢٠١٧.
- ١٠- إيهاب محمود درويش : تصور مقترح لتطوير بناء القدرات المؤسسية في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة، جامعة الأقصى، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، ٢٠١٦ .

- ١١- برنامج التعاملات الالكترونية الحكومية ، نموذج قياس التحول الرقمي ،القياس الثامن، ٢٠١٩، ص ١١.
- ١٢- دعاء الحايك ، وثام الحسبان: التحديات والفرص المؤثرة علي نجاح الحكومة الالكترونية بالاردن ، بحث منشور بمجلة العلوم الهندسية وتكنولوجيا المعلومات ، الاردن ، العدد ١، ٢٠١٧.
- ١٣- دليل المنظمات غير الربحية الناشئة : بناء القدرات المؤسسية، برنامج تطوير وتعزيز المجتمع المدني، ٢٠١٣ .
- ١٤- رئاسة مجلس الوزراء المصري : مركز المعلومات الادارية ودعم اتخاذ القرار ، الاستراتيجية القومية للتحول للتنمية المستدامة ٢٠٣٠، الاستراتيجية القومية للتحول الرقمي ، ٢٠٢٠.
- ١٥- زرار العياشي: أثر تطبيق الادارة الرقمية علي كفاءة العمليات الادارية ، بحث منشور بمجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، العدد الاول،المجلد ١٥، الجزائر ، ٢٠١٣.
- ١٦- سناء حسن عمار : بناء قدرات الاخصائيين الاجتماعيين العاملين ببرنامج تكافل وكرامة ، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، جامعة حلوان ، العدد ٤٨، المجلد ، ٢٠٢٠.
- ١٧- سناء محمد زهران :تصور تخطيطي لتفعيل دور شبكات الأمان الاجتماعي في الحد من مشكلة الفقر،بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد ٤٨، المجلد ١، ٢٠١٩.
- ١٨- سهام ابراهيم كامل : مفهوم الاتجاه ، مركز دراسات بحوث المعاقين ، اطفال الخليج-www.gulfkids.com
- ١٩- السيد عبد المطلب غانم : إدارة التنمية بين المؤسسات وبناء القدرات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ٢٠٠٧ .
- ٢٠- شعبان محمد حسين: واقع استخدام الجمعيات الاهلية لتطبيقات الحوسبة السحابية واستراتيجية مقترحة من واقع تنظيم المجتمع لتفعيلها، مجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للاخصائيين الاجتماعيين،العدد ٦٠، المجلد ٦، ٢٠١٨.

٢١- ضحي فتاحي : الاتجاهات وتعلمها، موسوعة التعليم والتدريب - انظر

www.edutrapedia.com

٢٢- طلعت مصطفى السروجي: المجتمع المدني وتداعياته على صنع سياسات الرعاية الاجتماعية في المجتمع المصري، المؤتمر العلمي الرابع عشر للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠١، ص ٢٤٥.

٢٣- عبد الرحمن علي عبد الرحمن : اسهامات برنامج تكافل وكرامة في تحقيق الحماية الاجتماعية للفئات الاولى بالرعاية ، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للاخصائيين الاجتماعيين ، العدد ٥٧، المجلد ٣، ٢٠١٧، ٣١.

٢٤- علي الشريز: مكونات استراتيجية التحول الرقمي ضمن اهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠، الهيئة العراقية لخبراء التكنولوجيا ، جامعة المنصور ، العراق.

٢٥- عمر الهندي ، الحسن المشيخي: دراسة قياس التجاوب مع الجمهور في منظمات القطاع الثالث السعودية ، مؤسسة التقنيه المباركة ، الرياض، ٢٠١٧.

٢٦- فرانك أدلوف، ترجمة عبد السلام حيدر: المجتمع المدني " النظرية والتطبيق السياسي"، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ٢٠٠٩، ص ٣٢٥.

٢٧- قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢، جمهورية مصر العربية ، الباب الأول "المادة الأولى"، ص ١.

٢٨- ماهر أبو المعاطى على: إدارة المؤسسات الاجتماعية، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، الطبعة الثانية، ٢٠٠٤، ص ١١٧.

٢٩- مبطوش العلجة : دور البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات للانتقال الي التحول الرقمي في المؤسسات الحكومية ، بحث مقدم بالمؤتمر الدولي العلمي ، كلية الاقتصاد ونظم المعلومات ، جامعة احمد بن يحيى الونشريسي ، الجزائر، ٢٠٢٠.

٣٠- محمد حسين حسين :الادارة الرقمية ، دار الوراق للنشر ، عمان ، الاردن ، ٢٠١١.

- ٣١- محمد فاروق رضوان :الخدمة الاجتماعية وادرة تطوير البيئه التكنولوجيه
بجمعيات تنمية المجتمع المحلي بمحافظة بور سعيد ، بحث منشور بمجلة الخدمة
الاجتماعية والعلوم الانسانية ،كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، العدد٢٩،
مجلد ،٢٠١٠.
- ٣٢- محمد محمد الهادي: المنظمة الرقمية في عام متغير ، بحث بالمؤتمر العربي
الاول لكتنولوجيا المعلومات والادارة ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، القاهرة ،
٢٠٠٢، ص ٥.
- ٣٣- محمود حسين الوادي : المعرفة والادارة الرقمية وتطبيقاتها المعاصرة ، دار
صفاء للنشر ، عُمان ، ط١، ٢٠١١.
- ٣٤- محمود صبري خميس: الادارة الرقمية بين الواقع والتطبيق - الفوائد والسلبيات،
بحث منشور بملتقى تكنولوجيا المعلومات ، الجامعة الاسلاميه بغزه - فلسطين
،٢٠٠٩.
- ٣٥- محمود محمد إبراهيم، بسمة محرم الحداد : منشآت الأعمال والتحول الرقمي،
المجلة المصرية للمعلومات، ٢٠١٨.
- ٣٦- مدحت ابو النصر : استخدام الحاسب الالي في الخدمة الاجتماعية والتنمية ،
بحث منشور المؤتمر العلمي الرابع للحاسبون في الوطن العربي ، مؤسسة الخبراء
في الهندسة والادارة ، القاهرة، ١٩٩٢ .
- ٣٧- نوال بنت علي البلوشية وآخرون : واقع التحول الرقمي في المؤسسات العمانيه
، بحث منشور مجلة دراسات المعلومات والتكنولوجيا ،جامعة السلطان قابوس ،
عُمان، ٢٠٢٠.
- ٣٨- وزارة التضامن الاجتماعي ، جمهورية مصر العربية ، أنظر

www.moss.gov.eg

- ٣٩- يسري شعبان، وجدي بركات: نحو تصور مقترح لطريقة تنظيم المجتمع
لمساعدة جمعيات تنمية المجتمع المحلي في مواجهة تحديات العولمة ، دراسة
مطبقة على تنمية المجتمع المحلي بجنوب القاهرة، بحث منشور في مجلة دراسات
في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ج١، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة
الاجتماعية .

- 40- Brearly Emily :**the politics of poverty and the poltitical economy of social protection in latin America** and the rise of conditional cash transfers,ph.D,the Johns Hopkins University,2011.
- 41- Brynjolfsson, E., & Hitt, L. M. : **Digital organization, preliminary results from an MIT study of Internet organization**, culture and productivity. Executive Summary, 2002.
- 42- Chrastil, Natalie, A: **Socio- Economic Challenges by Sbased Non- Governmental Organization**, Dissertation Abstracts international, Humanities and Social Sciences, Vol. 71, 2011.
- 43- Christina Ruse:**Oxford Students Dictionary**,Second Edition ,Oxford , Oxford University press,1991.
- 44- David Hulme and Mathilde Maitrot :**international experience of delivering social protecation** ,Books World poverty institute,the University of Manchester,Undp Conference,2011.
- 45- Eric Brynjolfsson and Lorin Hitt, **Digital Organization: Preliminary Results from an MIT Study of Internet Organization**. Culture and Productivity, Executive Summary, April 19,2002.
- 46- Hok Bunku and Others: **Searching for a capacity building Model in Social Work Education**, 24 lessue 2, March, China, 2007.
- 47- Howard Rosenbuam."**Notes on A Structural View of Digital Information in Organizations**". (U.SA: Indiana University Bloomington, 1997).

- 48- <https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/aboutksa/digitaltransformation>
- 49- Mark Bray: **The role and impact of NGOs in capacity development from replacing the state to reinvigorating education**, (UNESCO, International Institute for Educational Planning, 2009.
- 50- Michael Argyales and Andrew M.Golman :**Social psychology** ,London, longman Group Limited ,1995.
- 51- Musonda, K. **Assessing the Effectiveness of Capacity Building Interventions in Nonprofit Organizations in Zambia PhD**, Faculty of the School of Business and Technology North central University, U S A,2016 .
- 52- Perron, B. E., Taylor, H. O., Glass, J. E., & Margerum-Leys. J : **Information and Communication Technologies in Social Work**. Advances in social work,2010.
- 53- Raymond S.Gorini: **the Dictionary of psychology** ,Philadelphia ,Brunner mazel, 1999.
- 54- Scott, P. J., R. M., Yate, K., Baker, S., & Mc Soley, S: **The Role Checklist V2: QP: Establishment of reliability and validation of electronic administration**. British Journal of Occupational Therapy, 2014.
- 55- Valerie, K. M. Nonprofit Capacity: **A Comparative Case Study Of Capacity Building IN Community-Based Organization Research Project Presented to the Faculty of School of Business and Management Pepperdine, University Wright August,2011 .**

- 56- Wanda J.Orlikowski,"**The Duality of Technology: Rethinking the Concept of Technology in Organization** ", Organization Science. 1992, p.402.
- 57- Wilson-Grau, R: **The risk approach to strategic management in development NGOs. Development in Practice**, vol13,2003.