

متطلبات التحول الرقمي كآلية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية

Digital transformation requirements as a mechanism for
developing the performance of employees in non-governmental
organizations

دكتور عبد الفتاح ماهر أنس أبو نازل

دكتوراه تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان

المخلص :

تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد مستوى أداء العاملين بالمنظمات الاهلية لمواجهة مشكلاتهم حيث يمكن قياس الاداء الوظيفى من خلال المؤشرات التالية (المستوى المعرفى - المستوى القيمي - المستوى المهارى) وتبين أنه يوجد بعض المعوقات التى تحول تحقيق أداء العاملين بالمنظمات الاهلية ومنها تحديات إدارية مثل نقص في الميزانية المخصصة ، تحديات الأمن المعلوماتي والمخاوف الأمنية، تحديات معرفية نقص وعي المواطنين والمشاركة في الخدمات الالكترونية ، التحديات الثقافية والاجتماعية ، ومن خلال ذلك يرى الباحث ان المتطلبات اللازمة لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية تتمثل فى (البنية التحتية لشبكة المعلومات للتحويل الرقمي ، تاهيل الموارد البشرية ، التمويل ، القوانين والتشريعات) وتوصلت الدراسة الحالية الى رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل التحويل الرقمي لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية.

الكلمات الدالة : التحويل الرقمي ، تطوير أداء العاملين ، المنظمات غير الحكومية ،

Abstract

The Current Study aims to Determine The level of Performance of Workers in NGOs in Order to Confront their problems, and We Can Measuring their job performance through the following indicators like (Knowledge level - Value level - Skill level), and The Study Showed That There are some Challenges that Prevent achieving the performance of workers in NGOs, Administrative challenges such as a lack of allocated budget, information security challenges and security concerns, cognitive challenges, lack of citizens' awareness and participation in electronic services, cultural and social challenges, Through this, the Researcher Believes That the Requirements Necessary to Develop the performance of Workers in NGOs, including (Infrastructure, Increase funding ,Human resources qualification, and rules and regulations) , also The Current Study found future Vision from The Perspective of Community Organization method To activate Digital Transformation To Develop the Performance of workers in NGOs .

Keywords : Digital transformation, Performance of workers development, non-governmental Organizations, Organization

أولاً: مشكلة الدراسة ومفاهيمها النظرية:

لقد أصبح التحول الرقمي ضرورة ملحة من ضروريات الحياة المعاصرة في كل المجالات وفي كافة أنواع المؤسسات التي تسعى إلي تطوير وتحسين خدماتها لتسهيل وصولها للمستفيدين وذلك من خلال توفير الأجهزة الحاسوبية وكافة التقنيات الرقمية في المؤسسات الخدمية والإنتاجية بطريقة حديثة وعصرية (المعاني ، التوابيه ، 2020، ص75) والتحول الرقمي وسيلة جوهرية وضرورية لجعل المنظمات أكثر تكاتفاً وتعاوناً وتحقيق التواصل ونقل المعلومات والأحداث والخبرات وتبادلها فهي بمثابة الخيط الذي يربط بين الإدارات والوحدات المختلفة والربط بين العاملين في المنظمة لذلك بدأت تلك المنظمات بالاهتمام بالتحول الرقمي وتجهيز البنية التحتية لها حيث أن التحول من الهيكلية التقليدية المعقدة التي تعتمد علي الأداء البشري المتناهي الصغر إلي هيكلية واضحة المعالم، تعتمد علي التكنولوجيا التي تيسر الأداء وتقتصد في الوقت والجهد والمال حيث أصبح أمراً مفروضاً لا مناص منه (العوضي ، 2019، ص182) لذا لابد من ضرورة الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصال لإعادة تصميم وتشكيل المنظمات وتحويل هيكلها التقليدية وتوسيع نطاق عملياتها وتغيير الأساليب التي تتبعها في رفع التقارير والقيام بوظيفة الرقابة حيث أن التحول الرقمي والتوسع في استخدام التكنولوجيا يحدث تغييرات جذرية علي أساليب الممارسة داخل الوحدات وعلي تقديم الخدمات وأسلوب تدفق المعلومات وبروز أساليب إدارية جديدة مرتبطة بالإدارة الإلكترونية والتي تنمي وتطور المؤسسة وزيادة فعاليتها، ومن ثم بلوغ الأهداف المنشودة (ظاهر، 2019، ص344) وإيجاد إمكانية للتواصل بين الأفراد داخل المؤسسة وكذلك مع المؤسسات المختلفة، حيث ان التحول الرقمي يهدف أساساً الي مواكبة التغييرات الحاصلة في البيئة الخارجية والوصول بوحدة التضامن الاجتماعي إلي مستويات أعلى من الكفاءة والفعالية التنظيمية وتمكنها من تحقيق ميزة تنافسية عن طريق تقديم خدمات وبرامج أعلى جودة وأقل تكلفة، وأصبحت وحدات التضامن الاجتماعي تجمع بين المركزية واللامركزية وتأثر الهيكل التنظيمي بالتحول الرقمي وقد تم التخلي عن التنظيم الهرمي البيروقراطي التقليدي وظهور الهيكل الذي ألغى الحدود بين المنظمة والمتعاملين معها، وأصبحت تتجه نحو استقطاب الفئات القادرة علي استخدام تقنيه الحاسوب، بما يسهم في وجود الإدارة الإلكترونية وكل هذه التغييرات الإيجابية التي من شأنها تزيد من

فعالية الوحدات وتؤدي إلي تحقيق مستويات أعلى من الأداء وتنعكس علي الإنتاجية (درويش، 2005، ص53،55) وللتحول الرقمي فوائد عديدة منها توفير الوقت الجهد والتكلفة، وتحسين الكفاءات التشغيلية وتوفير فرص عمل لتقديم خدمات مبتكرة وابداعية بعيدة عن الطرق التقليدية، والتوسع والانتشار والوصول إلي أكبر شريحة من العملاء والجمهور، وتحسين الجودة وتبسيط الإجراءات، والحد من التهرب الضريبي أو التهرب من حقوق الدولة، والقضاء علي الاحتكار والتزوير والرشوة والمحسوبية، وخدمة المنظومة المالية للدولة بسرعة التحصيل والسادد، وزيادة الشفافية، والتقليل من التزاحم والوقوف في طوابير الهيئات والمؤسسات الحكومية (ابراهيم، احمد حسن ، 2019، ص8) والخدمة الاجتماعية ليست بمعزل عما يحدث في العالم من تطور وتغير فهي مهنة تخدم العديد من الفئات وتمارس في العديد من المجالات مما يجعلها من المهن التي تواجه تحديات عالمية في التعامل مع التطور الحادث في المجال التقني والتكنولوجي، حيث تتميز الخدمة الاجتماعية بأنها مهنة منطورة ، تسعى في تحديث معارفها وأساليبها لتحقيق مستوي أعلى من العلمية مما يساعدها علي تطبيق ممارستها وفق أعلى مستويات الكفاءة المهنية ، لذا نجد بإستمرار أن هناك محاولات جادة لتقديم الجديد والمفيد ممايساعد ممارسيها علي تخطي المحاولات الشخصية والاعتماد علي أسس علمية مقننة وشبه متفق عليها مع هذا التطور المستمر في مهنة الخدمة الاجتماعية .

ويرى الباحث أن أهمية التوجه نحو التحول الرقمي تتمثل في الآتي :-

1. سهولة وسرعة ومرونة تطبيق خدمات جديدة.
2. زيادة جودة وكفاءة سير العمل.
3. تقليل الأخطاء والإنفاق.
4. إمكانية الإستفادة من التقنيات الحديثة لتطوير الأداء والتنبؤ والتخطيط للمستقبل.
5. رفع مستويات الشفافية والحوكمة.
6. تحسين جودة الخدمات المقدمة للمستخدمين.

كما يرى الباحث أيضاً أن أهداف التحول الرقمي بالمنظمات الاجتماعية تتمثل في :

- 1- تغيير نظام التعليم لأستحداث مهارات جديدة ومستقبلية .
- 2- تحديث البنية التحتية للاتصالات الرقمية لتحقيق التوازن بين جودة الخدمة وتكاليف تقديمها

- 3- تعزيز حماية البيانات الرقمية، والشفافية، وضمان متطلبات الاستقلالية .
 - 4- تحسين آلية الوصول إلى الخدمات، وإرساء ضوابط جودة الخدمات الرقمية المقدمة للمجتمع
 - 5- تطبيق نماذج أعمال جديدة ومبتكرة، وتحسين الإطار التنظيمي والمعايير الفنية. واعتمدت الدراسة الحالية على عدة معايير لقياس التحول الرقمي تتناسب مع موضوع الدراسة منها
 - أ- عائدات الاستثمارات الرقمية.
 - ب- نسبة الإنفاق على المبادرات الرقمية الجزئية من الميزانية السنوية للتكنولوجيا.
 - ج- الزمن المطلوب للوصول للتطبيقات الرقمية إلى السوق.
 - د- نسبة حوافز القادة المرتبطة بالإنتاج الرقمي.
- هـ الكفاءات التقنية الممتازة التي تم اجتيازها وترقيتها والاحتفاظ بها.(جواد ، ابوزيد ، 2007)

ومن خلال الطرح السابق يتضح أن هناك علاقة قوية بين التحول الرقمي وأداء المنظمة لأدوارها وذلك لضمان بقائها واستمرارها حيث بينت بعض الدراسات أن هنالك تأثيراً إيجابياً لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الناحية الاقتصادية والاجتماعية من خلال إسهامها في زيادة إنتاجية العاملين ، والتحكم في التكاليف ووقت إنجاز المهام ، والأداء الديناميكي (التفاعل مع التغيرات المحيطية) وذلك ما أكدت عليه الدراسات السابقة بالمحاور الآتية :

المحور الأول : دراسات مرتبطة بمتطلبات التحول الرقمي ومنها :

دراسة الإقبالي (2019) أكدت على اهم المتطلبات لعملية التحول الرقمي، وإيضاح الأثر المعرفي الذي يتركه التعلم الرقمي في صغار السن، وكشف مظاهر هيمنة القيم الحدائثية على مشروع التعلم الرقمي ، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود قاعدة علمية ثابتة يتم من خلالها استحداث برامج لتعلم الرقمية الجيده ، وأيضاً نقص في الأدوات الإلكترونية لدعم المدرس ، مع قلة في أعداد المستخدمين للوسائل التقنية ، بالإضافة إلى ظهور فئات كثيره من المتعلمين التي تعرض عليهم المادة العلمية بالطرق والوسائل الرقمية الحديثة واتضح انها لا تتناسب معهم وكانت نسبة الاستفادة منها ضئيلة.

في حين اشارت دراسة جواد، وأبو زيد (2007) الى تحديد المتطلبات اللازمة لنجاح الحكومة الالكترونية منها الموارد البشرية ، الدعم الإداري ، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كما أوصت الدراسة بضرورة (نشر خدمة الانترنت بين الموظفين، وتوسيع قاعدة الخدمات المعروضة علي الموقع بناء علي احتياجات العاملين والمتعاملين مع المؤسسات الحكومية، وإشراك العاملين في عدد من الندوات والدورات التدريبية التثقيفية) كما اشارت دراسة شحادة(2011) الى أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في سياسة الإصلاح الإداري ، وركزت الدراسة علي ابراز بعض المخاوف ومنها مخاوف قانونية ، ومخاوف مرتبطة بنقص المعلومات ومخاوف متعلقة بالجوانب الفنية ، وتوصلت الدراسة الي بعض المقترحات والعوامل الاساسية لوضع سياسة تطوير المرافق والإجراءات الإدارية عن بعد منها (إيجاد بيئة من الثقة بين المواطنين والإدارات المختلفة، وإيجاد التشريعات الضرورية لضمان سرية وأمن المعلومات في عملية التبادل الالكتروني بين الدولة والمواطنين ، وذلك لتصبح أداة الكترونية فعالة ومؤثرة في علاقات الدولة مع مواطنيها. بينما اشارت دراسة أبوهرجه (2016) استهدفت الدراسة تحديد الواقع الفعلي لاستخدام التكنولوجيا في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية حيث أنه يشير إلي ضعف استخدام التكنولوجيا في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المجتمعات العربية ، واستخدام الاخصائيين الاجتماعيين للوسائل التكنولوجية ضعيف، كما أن استخدامهم لبرامج وتطبيقات تكنولوجيا المعلومات الرقمية في الممارسة المهنية جاء بمستوي ضعيف ، وتوصلت الدراسة إلي وضع تصور مقترح لبرنامج تدريب الاخصائيين الاجتماعيين علي استخدام التكنولوجيا في الممارسة المهنية .

كما هدفت دراسة الحسبان، والحاويك (2017) الى تحديد اهم تحديات مشروع الحكومة الالكترونية وكان منها التحديات الإدارية ونقص في وجود إطار مؤسسي قوى ، نقص في الميزانية ، تحديات الأمن المعلوماتي والمخاوف الأمنية، والتحديات المعرفية كنقص وعي المواطنين والمشاركة في الخدمات الالكترونية، وتوصلت الدراسة الي ضرورة تعيين جهة مسؤلة عن الإشراف على عملية التحول ومتابعتها، وتوصلت أيضاً الى أن الحكومة الالكترونية تعتمد علي أربع مرتكزات وهم (المؤسسي ، القانوني التشريعي ، التكنولوجيا والبنية التحتية ، ومرتكز إدارة الأعمال) مما يساهم في تقبلها من جانب الأفراد، والمؤسسات المختلفة بالدولة ويمنع مقاومتها.

في حين اشارت دراسة العمري (2018) الى تحديد واقع التعاملات الإلكترونية في تعزيز التنمية الإدارية من وجهة نظر العاملين وتوصلت الدراسة إلي أن هناك مجموعة من المعوقات منها معوقات (فنية وإدارية ومالية وبشرية وعدم وجود خطة زمنية محددة) مما يعوق وضع برامج تدريبية عن التحول الرقمي من اجل إكتشاف المهتمين بمجال الأنظمة الإلكترونية وقياس أداء العاملين بها.

كما اكدت دراسة الحداد، وابراهيم (2018) على ان آلية التحول الرقمي بالمؤسسة تعتمد في الأساس على وضع استراتيجيه واضحة من قبل مجموعة من الخبراء في المجال بالأولويات والأهداف المراد تحقيقها، ومتابعة تنفيذها من قبل الإدارة العليا بالمؤسسة لضمان سير العمل بالطريقة الصحيحة ، كما يؤخذ في الاعتبار مرونة هذه الاستراتيجية وقابليتها للتطوير والتغيير .

في حين اشارت دراسة روشا (2018) Sousa الى تنمية مهارات التحول الرقمي للمنظمات ، منها مهارة تحليل تصورات الأفراد فيما يتعلق بالتحديات التي تواجه المنظمات عند استخدام التحول الرقمي ، وتحديد المهارات اللازمة لاستخدام التحول الرقمي داخل المنظمات ، منها الذكاء الاصطناعي ، وتحديث البنية التحتية ، وأوضحت الدراسة أن التحول الرقمي داخل المؤسسات سيساعد على إعادة التفكير في وضع استراتيجيات لمواجهة التحديات والتغيرات التي تحدث في العالم . بينما هدفت دراسة الشوبري (2020) الى رصد مدي إمكانية تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية من خلال قياس الإمكانيات الرقمية الحالية ومدي توافر متطلبات التحول الرقمي، والمعوقات التي تعرقل التحول الرقمي، والمقترحات التي تساعد علي تطبيق التحول الرقمي وتوصلت نتائج الدراسة إلي أن درجة توافر متطلبات تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية جاءت كالتالي (المتطلبات البشرية يليها البنية التحتية، الصيانة والمعلومات، المتطلبات المالية، المتطلبات الإدارية ، السرعة في الأداء والرد علي استفسارات العملاء) وجاءت معوقات تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية كالآتي (المعوقات الاقتصادية، والإدارية، والاجتماعية) كما اشارت دراسة أبو السعود (2020) لأهم المتطلبات الواجب توافرها لتطبيق الممارسة الإلكترونية للخدمة الاجتماعية في ظل التحول الرقمي وكان من أهم تلك المتطلبات (المعرفية، والمهارية، والقيمية، والتقنية) وتوصلت الدراسة إلي ضرورة عقد دورات تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين

حول التحول الرقمي واستخدام التكنولوجيا في مجالات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، وتحديث الميثاق الأخلاقي لمهنة الخدمة الاجتماعية ليشتمل ضمن بنوده على أخلاقيات استخدام الحاسب الآلي واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وتحديث وتعديل لوائح مؤسسات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بحيث تتضمن حتمية استخدام الاختصاصيين الاجتماعيين للأساليب التكنولوجية الحديثة في تقديم الخدمة والتعامل مع المستفيدين .

المحور الثاني : دراسات مرتبطة بتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية .

أشارت دراسة الحلايبي(2013) إلى تقصي أثر الحوافز في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين ، والتعرف على مستوى الأداء الوظيفي لديهم ، و تحديد العلاقة بين الحوافز وتحسين الأداء الوظيفي . وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الحوافز المادية والمعنوية منخفضة، ومستوى الحوافز الاجتماعية والثقافية متوسطة ، ووجود علاقة خطية وترابطية قوية ، بين استخدام ابعاد الحوافز وتحسين الأداء الوظيفي .

في حين اشرار دراسة السماوي(2014) إلى بيان دور إدارة المعرفة كمتغير وسيط بين التدريب والتنمية وأداء العاملين في وزارة المالية في اليمن، وذلك من خلال: التعرف على أثر إدارة المعرفة بأداء العاملين وممارسات تطبيقها. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التدريب والتنمية متوسط ، ومستوى تقييم أداء العاملين متوسط ، وأن التدريب والتنمية يؤثر تأثيراً مباشراً في أداء العاملين في ظل وجود إدارة المعرفة كمتغير وسيط ، ويوجد تأثير غير مباشر للتدريب والتنمية في أداء العاملين بوجود إدارة المعرفة كمتغير وسيط .

كما هدفت دراسة الحموان (2016) إلى التعرف على مدى مقومات تطبيق استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية وتحديد مدى الارتباط بين المتغيرات المستقلة الخاصة باستراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية (التدريب، التعلم التنظيمي، التحفز) والمتغير التابع (أداء العاملين)،بالإضافة إلى التأكد من وجود تأثير معنوي بين استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية وأداء العاملين. وتوصلت الدراسة إلى أن مقومات تطبيق استراتيجيات التدريب والتعلم التنظيمي متوفره ، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من استراتيجيات التدريب والتحفيز وأداء العاملين، بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات التعلم التنظيمي وأداء العاملين .

بينما اشارت دراسة فضل الله وسليمان (2016) إلى معرفة دور الموارد البشرية في رفع كفاءة أداء العاملين باعتبار أن الموارد البشرية متغير مستقل تم قياسه من خلال خمس أبعاد فرعية تمثلت في (الإدارة العليا، التحليل البيئي، صياغة الخطة، تنفيذ الخطة، المتابعة والتقييم) بينما يمثل كفاءة أداء العاملين المتغير التابع ، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ضعف في استخدام الأساليب الحديثة المتعلقة بالموارد البشرية من قبل العاملين انعكس ذلك سلباً على كفاءة أدائهم ، نتيجة لسرعة تغير البيئة الديناميكية للعمل مما يؤكد على ان استخدام الاساليب التكنولوجية من أهم المداخل الواجب الاعتماد عليها لتحقيق الزيادة في الأداء.

وجاء على نفس الاتجاه دراسة (Okechukwu 2017) لتأكد على تحديد تأثير التدريب والتطوير والرضا الوظيفي بين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس بكلية التكنولوجيا والخدمات اللوجيستيه. وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب والتطوير يؤثران بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للعاملين . وجاء في نفس الاتجاه دراسة (YOUNAS et al 2018) حيث اشارت إلى التأكيد أهمية التدريب والتطوير في المنظمات الاجتماعية ، واكتشاف أثر التدريب والتطوير على أداء الموظف. وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب يزيد من أداء الموظفين، لذلك تقوم تلك المنظمات بالإففاق على تدريب موظفيها وتطويرهم من أجل تحقيق ميزة تنافسية مستدامة على المدى الطويل .

وفي ضوء ماسبق من عرض لمجموعة من الدراسات التي تناولت أهم متطلبات التحول

- الرقمي لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية يمكن استخلاص ما يلي :
- 1- أكدت بعض الدراسات أن هناك العديد من المعوقات التي تحول دون تحقيق أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية منها تحديات إدارية مثل نقص في الميزانية المخصصة ، تحديات الأمن المعلوماتي والمخاوف الأمنية، تحديات معرفية نقص وعي المواطنين والمشاركة في الخدمات الالكترونية ، التحديات الثقافية والاجتماعية ، قلة الموارد، القصور في التدريب، ضعف التخطيط الاستراتيجي ، ضعف المعرفة التكنولوجية والمعلوماتية،
 - 2- أفادت بعض الدراسات أن المنظمات غير الحكومية لايمكنها القيام بأدوارها إلا من خلال تحديد مستوى الاداء الوظيفي للعاملين بهامن خلال(المستوى المعرفي،المستوى القيمي ، المستوى المهاري)
 - 3- أثارت دراسات أخرى أن هناك غياب ملحوظ في تطبيق آليات التحول الرقمي ومعايير الاداء الوظيفي في ممارسات المنظمات غير الحكومية لاحقيق اهدافها وخاصة في إطار عملية التحول الرقمي وأثر ذلك على أداء المنظمات غير الحكومية لتحقيق الاداء الوظيفي بها

ثانياً : الموجهات النظرية للدراسة :

يمكن للباحث أن يقوم بتوظيف أهم نماذج ونظريات التحول الرقمي بالمؤسسات الاجتماعية وذلك على النحو التالي :-

(أ) نموذج إيريك براين جولفسون:

ويشير هذا النموذج إلى أن قدرة المنظمات على التحول الرقمي لا تقتصر فقط على دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بداخلها، وإنما هناك مجموعة من الممارسات التنظيمية والثقافة المشتركة التي لها تأثير واضح على استخدام تلك التكنولوجيا، وتشمل هذه الممارسات سبعة أبعاد رئيسية للتحول الرقمي:

- 1- التحول من نظام الأعمال اليدوية إلى نظام الأعمال والعمليات الرقمية .
- 2- وجود سياسة واضحة لنظام تدفق المعلومات والاتصالات على كافة المستويات يساعد على تبادل المعلومات بدون قيود في اي وقت ومكان.
- 3- توزيع عملية صنع القرارات على كافة المستويات التنظيمية للمشاركة في اتخاذها بنجاح.
- 4- ربط نظام الحوافز بالأداء .
- 5- وجود ثقافة مشتركة بين كافة المستويات داخل المنظمة
- 6- توظيف أفضل العناصر البشرية التي تتمتع بالمهارات في مجال التكنولوجيا الحديثة.
- 7- استثمار رأس المال البشري وتدريبه بصفة مستمرة .

(ب) نموذج العمل مع مجتمع المنظمة :

يتعامل نموذج العمل مع مجتمع المنظمة مباشرة مع المنظمة الاجتماعية كوحدة إجتماعية قائمة بذاتها وفيما يتعلق بعلاقاتها بالمجتمع الذي تخدمه ، كما يتعامل مع المنظمة كمجتمع داخلي له خصائصه ومكوناته وإحتياجاته ومشكلاته .(عبد العال ، 2006، ص 277-280)

ولعل أبرز ما يقوم عليه نموذج العمل مع مجتمع المنظمة مايلي :-

1. القيام بالمساهمة في تطوير المنظمة ذاتها كي تتمكن من التعامل بفاعلية متزايدة مع المجتمع والمستفيدين من خدماتها .
2. دراسة التحديات التي تواجه العمل المهني بالمنظمة والعمل علي حلها .
3. المساهمة في وضع علاقة متوازنة بين الجهاز الاداري والجهاز المهني بالمنظمة .
4. العمل بين مختلف أقسام المنظمة لتحسين العلاقات ولالإرتقاء بالتنسيق فيما بينها .

ويمكن أن يستفيد الباحث من نموذج العمل مع مجتمع المنظمة بشكل أساسي في ضوء الدراسة الحالية من خلال المحاور التالية:-

1. تقوم المنظمات غير الحكومية بتحقيق مجموعة من التفاعلات داخلها وخارجها.
2. تحديد المعوقات التي تحول دون ممارسة المنظمات غير الحكومية لدورها في تقديم الخدمات للمستفيدين .
3. ضرورة العمل علي تقديم حزمة من البرامج التدريبية بالمنظمات غير الحكومية لصالح تطوير الأداء المهني العاملين بها .
4. تحديد مدى توافر متطلبات التحول الرقمي لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية .
5. تساهم في تطوير أداء العاملين بالمنظمة من خلال التنسيق والتعاون بين مجلس ادارة المنظمات وبين العاملين بها .

* **تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها :** في إطار العرض السابق للاهتمامات المعرفية ونتائج الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة يثير مجموعة من التساؤلات في ذهن الباحث منها

ما واقع أداء العاملين في المنظمات غير الحكومية في ظل إتجاه الدولة لتطبيق التحول الرقمي الشامل ؟

ما معوقات تطبيق التحول الرقمي مع العاملين بالمنظمات غير الحكومية ؟
ما المتطلبات التقنية والتأهيلية والقانونية المطلوبة للتحول الرقمي لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية ؟

ومن هنا يتم تحديد مشكلة الدراسة في (متطلبات التحول الرقمي كآلية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية)

ثالثاً : أهمية الدراسة .

1- تستمد تلك الدراسة أهميتها من تناولها لموضوعين هما(متطلبات التحول الرقمي، وتطوير اداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية) حيث يركز اعلي تحسين مستوي معيشة المواطنين وتحقيق العدالة والإندماج الاجتماعي .

2- تقييد متخذي القرارات بتوجيههم الي أهمية التحول الرقمي ومتطلباته .

3- إهتمام مؤسسات مهنة الخدمة الاجتماعية بربط وتوظيف التكنولوجيا بالممارسة المهنية

4- الدور المهني لطريقة تنظيم المجتمع لمحاولة إستثمار الموارد المتاحة(تكنولوجيا المعلومات) أوالموارد التي يمكن إتاحتها لمواجهه المشكلات المجتمعية ومن ثم تطوير أداء المنظمة من أجل تنفيذ برامجها لمواجهه مشكلات عملائها وإشباع إحتياجاتهم .

5 - قلة الدراسات في حدود علم الباحث ذات الصلة بموضوع الدراسة مما يساعد على فهم آلية وطبيعة التحول الرقمي لتطوير اداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية .
رابعاً أهداف الدراسة .

تحددت أهداف الدراسة الحالية في المتغيرات التالية :-

1- قياس مستوى أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية والذي يمكن قياسه من خلال مجموعة من المؤشرات التالية :-

- أ. تحديد مستوى القيم .
 - ب. تحديد مستوى المعارف .
 - ج. تحديد مستوى المهارات .
- 3- تحديد المعوقات التي تواجه أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية أثناء تقديم الخدمات.

4- تحديد متطلبات التحول الرقمي اللازمة لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية والذي يمكن قياسه من خلال مجموعة من المؤشرات التالية :-

- أ. تحديد المتطلبات التقنية " البنية التحتية لشبكة المعلومات " .
 - ب. تحديد المتطلبات التأهيلية للعاملين .
 - ج. تحديد المتطلبات القانونية .
- 5- تحديد مقترحات تطبيق التحول الرقمي كألية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية .

خامساً : فروض الدراسة:

الفرض الاول:من المتوقع أن يكون مستوى أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية منخفض ويمكن إختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية :

- أ- مستوى القيم
- ب- مستوى المعارف
- ج - مستوى المهارات

الفرض الثاني: من المتوقع أن يكون مستوى توافر المتطلبات اللازمة لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية منخفضاً . ويمكن إختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:

أ- مدى توافر متطلبات البنية التحتية لشبكة المعلومات ب-مدى توافر المتطلبات التأهيلية للعاملين ج- توافر المتطلبات القانونية.

الفرض الثالث: توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديد مستوى أدائهم الوظيفي بالمنظمات غير الحكومية . ويمكن إختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية :

| المتغير التابع | | المتغير المستقل | |
|----------------|----|------------------|----|
| مستوى المعارف | أ- | النوع | أ- |
| مستوى القيم | ب- | السن | ب- |
| مستوى المهارات | ج- | الموهل العلمي | ج- |
| | | عدد سنوات الخبرة | د- |

الفرض الرابع: توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم للمتطلبات اللازمة لتطوير الاداء الوظيفي للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية :

| المتغير التابع | | المتغير المستقل | |
|--|----|------------------|----|
| توافر متطلبات البنية التحتية لشبكة المعلومات . | أ- | النوع | أ- |
| توافر المتطلبات التأهيلية للعاملين . | ب- | السن | ب- |
| توافر المتطلبات القانونية . | ج- | الموهل العلمي | ج- |
| | | عدد سنوات الخبرة | د- |

سادساً: مفاهيم الدراسة:

1- مفهوم المتطلبات: Requirement

تشير معاجم اللغة إلى كلمة "طلب" تعنى محاولة وجدان الشئ وأخذه والمطالبة أن تطالب إنسان بحق لك ولا تزال تتقاضها وتطالبه بذلك ما وتطلبه.

أى حاول وجودة وأخذه، والتطلب هو الطلب مرة أخرى(منظور،1988، ص601) وتطلب الشئ بمعنى طلبه،إلا أن التطلب هو طلب الشئ مرة أخرى مع تكلف(السيثاني،1992، ص662) أما قاموس وبستر فيشير إلى أن المتطلبات requirement هو الشئ الذى يشترط توافره أو يحتاج إليه أو هو شرط مطلوب.(Dictionary, Webster's, 1991,p:1999) أما قاموس

"أكسفورد" فيشير إلى المتطلب هوشى يستلزم وجوده أو شرط يجب توافره، وهو الوقوف الفعلى على الأدبيات العلمية والأطر النظرية وما تقتضيه الممارسة المهنية من قيم ومبادئ ومهارات وأساليب وأدوات وتكتيكات وبرامج تتلائم مع التغييرات الاجتماعية المحلية والعالمية المصاحبة لظاهرة العولمة. (Dictionary, 1993, p, 557)

متطلبات منسقة فى تنظيم مجتمع هى تحديد الموارد القائمة أو التى يمكن إتاحتها والبرامج والجهود التعاونية للربط والتنسيق لهذه الموارد حتى يمكن تجنب الازدواج والصراع أو التنافس وتحديد مدى نطاق وتوعية الخدمات التى تقدم (السكرى ، 2002 ، 526)

كما يقصد الباحث بالمتطلبات فى الدراسة الحالية إجرائياً ما يلى:-

- أ- متطلبات البنية التحتية مثل (تحسين البنية التحتية من اتصالات وشبكات وغيرها - التخطيط المالي الرشيد ورصد المخصصات الكافية لإجراء التحول المطلوب - بناء نظام معلومات منطور وتحديثه وفقاً للتغيرات)
- ب- المتطلبات التأهيلية مثل (توفير موارد بشرية مؤهلة ومدربة ومبدعة - التحسين المستمر - الدعم الإدارى - تهيئة مهارات بشرية من ذوي الخبرة والكفاءة - توفير معدات مناسبة للتشغيل بكفاءة وتحديثها باستمرار)
- ج- المتطلبات القانونية مثل (إصدار قوانين وتشريعات تنظيم عمليات التبادل عبر القنوات المعلوماتية لحماية مصالح الأطراف المشتركة - توفير مقومات الأمن والخصوصية على الشبكات - توفير مبادئ حماية حقوق الملكية الفكرية واحترام الخصوصيات)

2- مفهوم التحول الرقمي :

أ- مفهوم الرقمية " هي عملية إيجاد صورة رقمية يتم من خلالها تحويل المعلومات من صورة مكتوبة على الورق إلى صورة محفوظة على الأجهزة الآلية، بحيث يتم تداولها والتحول الرقمي هو مفهوم مركب من شقين "التحول، والرقمي" في اللغة " التحول هو تحول الشئ أي تنقل من موضوع إلى موضوع آخر أو من حال إلى حال وتحول إلى الشئ أي إنصرف إلى غيره .كما تعرف الرقمنة بأنها "عملية تحويل المعلومات إلى صيغة تمكن الحاسوب من قراءتها واستخدامها في عملياته الحسابية "

ب- مفهوم "التحول الرقمي" علي أنه التحول من استخدام العضلات البشرية الي التفكير البشري".

كما يعرف علي أنه "توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المؤسسات والهيئات وذلك بهدف تطوير الأداء المؤسسي والخدمات وتحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الفاعلية والإنتاجية بما يضمن توفير الوقت والجهد في آن واحد وتحسين الخدمات وتسهيل الحصول عليها ، وهو عملية انتقال المؤسسات إلي نموذج عمل يعتمد علي التقنيات الرقمية وابتكار المنتجات والخدمات وتوفير قنوات جديدة من العائدات وفرص تزيد من قيمة منتجاتها .

وفي ضوء ما سبق يمكن للباحث تحديد مفهوم التحول الرقمي في الدراسة الحالية بأنه:-

1. الاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات .
2. تبسيط الإجراءات الادارية بشكل يسمح بتقديمها الكترونيا .
3. التنسيق مع الجهات الأخرى إلكترونيا .
4. توفير المعلومات والبيانات بسرعة وفي الوقت المناسب أمام أصحاب القرار
5. التعامل مع أعداد كبيرة من المستخدمين
6. - عدم التقيد بالمكان والزمان فإمكانية المراجعة متاحة عبر الإنترنت طوال ساعات اليوم
7. - الرقابة والمتابعة المستمرة .

3- مفهوم تطوير أداء العاملين :

أ- مفهوم تطوير الأداء: هو تلك العملية المتمثلة في الجهود العلمية التي تعتمد علي الأساليب العلمية والمتطورة لتحليل الأداء البشرى في بيئة العمل للتعرف على مدى فاعليته وكفاءته لتحقيق أهداف المنظمة وتحديد مشكلات الأداء والأسباب المصاحبة لها وتحديد مستويات التدخل وأنواعها المختلفة سواء ما كان يتعلق بالتدريب أو غير ذلك من الحلول العلمية التي لاتتعلق بالتدريب الرسمي بهدف تحسين وتطوير الأداء البشرى في بيئة العمل التي تسعى الي التطور والرقى، مع تحديد خطط العمل والطرق التي يمكن الاستفادة منها لتعميم هذه الحلول ووسائل الاتصال الملائمة في المنظمة و التي تضمن إجراء عملية تحسين وتطوير الأداء البشرى بكل فاعلية واقتدار(حسنى ، احمد ،2022)

ويعرف تطوير الأداء على أنه سلسلة من الجهود المستمرة بعيدة المدى الهادفة إلى تحسين قدرة المنظمة على إدخال التجديد ومواكبة التطوير وتمكينها من حل مشكلاتها ومواجهة تحدياتها عن طريق توظيف النظريات والتقنيات السلوكية المعاصرة الداعية إلى تعبئة الجهود الجماعية وتحقيق المشاركة الفرقية واستيعاب الحضارة التنظيمية وإعادة صياغتها.

كما عرفه آخرون بأنه عملية للتجديد الذاتي تسعى المنظمة من خلاله إلى بعث الحداثة ومنع التراجع وإزالة الصدأ الذي يتراكم على النظم واللوائح، أو يصيب الأفراد أو تتعرض له المعدات، لتظل المنظمة محافظة على حيويتها وشبابها ومصداقيتها وقادرة على التكيف والتجاوب مع الأزمات والظروف الصعبة لتخرج منها أقوى عوداً وأصلب شخصية وأعلى معنوية (ناصر، محمد جوده، 2007، ص366)

ويمكن للباحث أن يضع تعريفاً إجرائياً لمفهوم تطوير الأداء وفقاً للدراسة الحالية :-

- 1) عملية تغيير إيجابي مقصودة.
- 2) تهدف إلى تحسين قدرة المنظمة على مواكبة التطوير في المجتمع.
- 3) توجه للعاملين والمنظمة ونظمها.
- 4) تتم عن طريق توظيف النظريات والتقنيات السلوكية المعاصرة لتأهيل الموارد البشرية.
- 5) عملية تتفق مع أهداف المنظمة وقيمتها.
- 6) قائمة على علاج مشكلات المنظمة وتقليل الفجوات في الأداء .

4- مفهوم أداء العاملين:

كلمة "الأداء" performance وهي كلمة مشتقة من الفعل الانجليزي perform الأداء يعني يقوم أو ينفذ، وتعني أيضاً إنجاز الشئ أو الشئ الذي تم إنجازه في السابق، ومنها اشتق الاسم performer أمام الجمهور، وتعني من يؤدي دور أمام الجمهور (قاموس إكسفورد ، انجليزي ، عربى 1998) ويعرف الأداء أنه تفاعل لسلوك الموظف، وهذا السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات الموظف في المنظمة، وإذ يمثل قدرة الموظف على تحقيق الأهداف الوظيفية التي يشغلها في المنظمة، وهو الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال في المنظمة (أبو شيخة ، 2000) كما يعرف بأنه الإنجاز الفعلي الذي يحققه شخص ما. وأداء الموظف هو إجراء يقوم به الموظفون في تنفيذ وظائفها ليس مستقلاً، ولكنه يرتبط دائماً بالرضا الوظيفي للموظف ومستوى المكافأة الممنوحة، ويتأثر بالمهارات والقدرات والسمات الفردية. (Hermina & Yosepha 2019)

ويرى الباحث أنه يجب تعريف أداء العاملين بأنه توظيف العاملين وفقاً لما يتمتعون به من أداء لكافة وظائفهم وأعمالهم أنماطهم السلوكية، التي تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية ، إضافة إلى وجود ثلاثة مكونات أساسية للأداء وهي كالتالي :-
الكمية : بمعنى الكمية المطلوب الإنهاء منها.
الجودة : يقصد بها جودة المخرجات.

الفترة الزمنية: أي الالتزام بالوقت المحدد مسبقاً (Maharani, et al 2013)
كما عرف أداء العاملين على أنه عبارة عن الناتج الفعلي للجهد المبذول من قبل الفرد، ويتأثر هذا الأداء بمقدار استغلال الفرد لطاقته وإمكانياته وفي الوقت نفسه بمقدار الرغبة لدى الفرد في الأداء (ابراهيم، 2003)
وبمراجعة الأدبيات السابقة يمكن تعريف أداء العاملين إجرائياً في هذه الدراسة كما يلي:
أ- ما يقوم به العاملين من أعمال وأنشطة وخطط ومهام مختلفة تضعها المؤسسة للعامل .
ب- ترتبط تلك الأنشطة بالمعرفة بالمكونات الوظيفية.
ج- ترتبط بالتواصل والمرونة والعمل الجماعي بين العاملين .
د- يحقق إشباع لحاجاتهم النفسية والاجتماعية والمادية.
هـ- يتوقف على إدراك العاملين بمدى قدرتهم على أداء المهام المطلوبة وفقاً للموارد المتاحة.

5- مفهوم المنظمات غير الحكومية Non Governmental Organization

هي تلك الأجهزة التي تستهدف مواجهة مشكلات يعاني منها المجتمع، وتعجز الأجهزة القائمة على مواجهتها إما لنقص الموارد الفنية أو البشرية كما تساعد هذه الأجهزة على فاعلية المؤسسات الأخرى الموجودة في المجتمع على تحقيق أهدافها التي أنشأت من أجلها في صياغة أهدافها أو تنمية مواردها أو مدها بالعنصر الفني والبشري. (Dooglas, 2007, p138)

ويقصد الباحث بمفهوم المنظمات غير الحكومية في الدراسة الحالية ما يلي:
أ- إحدى نماذج منظمات المجتمع المدني التي تناولت المنظمات من تنظيم رسمي له صفة الاستمرارية لمدة معينة .

ب- تدار من خلال مجلس إدارة جمعية عمومية ولا تسعى إلى تحقيق الربح المادي.
ت- تركز على بناء تنظيمي يمكنها من إنجاز برامجها ومشروعات التنمية.

سابعاً : الإجراءات المنهجية للدراسة :

1- نوع الدراسة : دراسة وصفية حيث تستهدف تقرير خصائص ظاهرة معينة والتي لديها القدرة على تقديم التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل الدراسة وذلك من خلال الحصول علي معلومات دقيقة تصور الواقع وتشخصه وتسهم في تحليل ظواهره (أبو النصر ، 2008 ، ص.20) ومن ثم تنتمي الدراسة الحالية الى نمط الدراسات الوصفية والتي تعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها من خلال تحديد العلاقة بين مدى توافر متطلبات التحول الرقمي (كمتغير مستقل) وتطوير اداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية (كمتغير تابع) وذلك من خلال الاستشهاد في هذا الوصف والتحليل بمعطيات الدراسات السابقة والإطار النظري المرتبط بموضوع الدراسة.

2- المنهج المستخدم:

المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة المشكلة موضوع الدراسة حيث اعتمد الباحث على منهج المسح الاجتماعي الشامل وبالعينة عن طريق الحصر الشامل لأعضاء مجلس إدارة المنظمات غير الحكومية والعاملين ببرامج التحول الرقمي والبالغ عددهم (68) مفردة وإستخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة لبعض المنظمات غير الحكومية بمحافظة القاهرة الكبرى وعددهم (10) منظمات غير حكومية مشهورة بوزارة التضامن الاجتماعي .

3- مجالات الدراسة :

أ. المجال المكاني : تحدد المجال المكاني للدراسة فى المنظمات غير الحكومية بمحافظة القاهرة الكبرى وهى كالتالى :

| | | | |
|---|-----------------------------------|----|-------------------------------------|
| 1 | جمعية رسالة فرع وادى حوف | 2 | جمعية مصر المحروسة بلدى فرع الدواجن |
| 3 | جمعية التاهيل الاجتماعي للمعوقين | 4 | جمعية الصعيد للتنمية |
| 5 | جمعية احلم هتوصل للتنمية | 6 | جمعية مصر الخير فرع المعادي |
| 7 | جمعية أولاد الملك لخدمة كبار السن | 8 | جمعية بحرى الخيرية للتنمية |
| 9 | جمعية معا للحياة بدون سرطان | 10 | جمعية انسان بكرة لتنمية المجتمع |

مبشرات اختيار المجال المكاني :-

1. من أهداف تلك المنظمات غير الحكومية الاهتمام بتطبيق آليات التحول الرقمي في خدماتها .
2. تمارس أنشطة وبرامج مرتبطة بتطبيق آليات التحول الرقمي في تطوير الاداء المهني لها.
3. إن تلك المنظمات تخدم قطاعاً كبيراً من المستخدمين من برامجها المجتمعية .
4. ترحيب المسؤولين بتلك المنظمات بمساعدة الباحث وإجراء الدراسة .
5. توفير البنية الرقمية الالكترونية لدى تلك المنظمات .

(ب) المجال البشري

حصر شامل لجميع أعضاء مجالس الإدارات والعاملين بالمنظمات غير الحكومية محل الدراسة بمحافظة القاهرة الكبرى وقد بلغ العدد الإجمالي المسؤولين من المبحوثين (68) مفردة.

(ج) المجال الزمني : فترة جمع البيانات من 1 / 10 / 2023 إلى 1 / 5 / 2024 م

أدوات الدراسة : تمثلت أدوات جمع البيانات فى :

استمارة استبيان للمسؤولين حول متطلبات التحول الرقمية كألية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية وتم بناء الاداة فى صورتها الأولية اعتماداً على الإطار النظرى للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة إلى جانب الاستفادة من المقاييس واستمارات الاستبيان المرتبطة بموضوع الدراسة لتحديدالعبارات التى ترتبط بكل أبعاد الدراسة . وقد اعتمد الباحث على الصدق المنطقى من خلال الاطلاع على الادبيات والاطر النظرية ، ثم تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للتوصل الى الأبعاد المختلفة المرتبطة بمشكلة الدراسة .

صدق وثبات أدوات الدراسة:ويمكن عرض صدقوثبات أدوات الدراسة علي النحو التالي:

أ- صدق استمارة المسؤولين بالمنظمات غير الحكومية بإقليم القاهرة الكبرى

أولاً: الصدق الظاهري للأداة:

تم عرض الأدوات على عدد (10) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان ، لإبداء الرأي في صلاحية الأدوات من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بمتغيرات الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (85%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية.

ثانياً: صدق المحتوي "الصدق المنطقي" وللتحقق من هذا النوع من الصدق قام الباحث بما يلي:

- الإطلاع علي الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة.

- تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة.

ثالثاً: صدق الاتساق الداخلي : للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة قام الباحث بتطبيق الاستمارة علي عينه من المسؤولين بالمنظمات غير الحكومية من غير عينة الدراسة لهم نفس خصائص عينة الدراسة وعددهم (10) مفردة ، وتم إيجاد العلاقة بين العبارة والدرجة الكلية للبعد ، وتم حذف العبارات التي حصلت علي درجة ارتباط أقل من (0.5) .

جدول رقم (1) يوضح صدق الاتساق الداخلي للاستمارة (ن=10)

| | | | |
|---|--|-------|----|
| 1 | استمارة المسؤولين بالمنظمات غير الحكومية ككل | 0.718 | ** |
|---|--|-------|----|

** معنوي عند (0.01) * معنوي عند (0.05)

يوضح الجدول رقم (1) أن قيم معامل الارتباط الناتجة مرتفعة ودال عند مستوى معنوية (0.01)، مما يشير إلى صدق الاداة بدرجة مناسبة يمكن الاعتماد على نتائجها.

أ- ثبات أدوات الدراسة:

تم حساب ثبات الأدوات باستخدام معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للاستمارة وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (10) مفردة ، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (2) يوضح نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ) للاستمارة (ن=10)

| م | المتغيرات | معامل (ألفا - كرونباخ) |
|---|--|------------------------|
| 1 | استمارة المسؤولين بالمنظمات غير الحكومية ككل | 0.89 |

يوضح الجدول رقم (2) وجود درجة عالية من الثبات في جميع أبعاد الإستمارة بحيث يمكن للباحث الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة. مما يشير إلى أن الإستمارة تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات، وللوصول لنتائج أكثر مصداقية تم استخدام معادلة سبيرمان - براون **Brown - Spearman** للتجزئة النصفية **Split - half** ، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجات العبارات الفردية ودرجات العبارات الزوجية لعينة قوامها (10) وجاءت نتائج الاختبار كالتالي :

جدول رقم (3) يوضح نتائج الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية (ن=10)

| م | الابعاد | معادلة سبيرمان براون |
|---|---|----------------------|
| 1 | استمارة المسولين بالمنظمات غير الحكومية كلل | 0.87 |

يوضح الجدول رقم (2) وجود درجة عالية من الثبات في جميع أبعاد الأداة بحيث يمكن للباحث الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة. مما يشير إلى أن الإستمارة تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات.

رابعاً : أساليب التحليل الإحصائي:

تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS .V. 17.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية :

1. التكرارات والنسب المئوية.

2. المتوسط الحسابي وتم حسابه للمقياس الثلاثي عن طريق :

المتوسط الحسابي = ك (نعم) + 3 x ك (إلى حد ما) + 2 x ك (لا) x 1

باستخدام المتوسط الحسابي حيث تكون بداية ونهاية فئات الأداة الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلي حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا الأداة الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) ، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3 - 1 = 2)، تم تقسيمه على عدد خلايا الأداة للحصول على طول الخلية المصحح (2 / 3 = 0.67) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الأداة أو بداية الأداة وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: جدول رقم (3) يوضح المستويات

| | |
|--|-------------|
| إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 1 - 1.67 | مستوى منخفض |
| إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من 1.67 - 2.35 | مستوى متوسط |
| إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من 2.35 : 3 | مستوى مرتفع |

3. الانحراف المعياري: ويفيد في معرفة مدى تشتت أو عدم تشتت استجابات المبحوثين، كما يساعد في ترتيب العبارات مع المتوسط الحسابي، حيث أنه في حالة تساوي العبارات في المتوسط الحسابي فإن العبارة التي انحرافها المعياري أقل تأخذ الترتيب الأعلى.

ثامناً نتائج الدراسة الميدانية :

المحور الأول: وصف المسئولين مجتمع الدراسة :

أ- البيانات الخاصة بالعاملين بالمنظمات غير الحكومية:

ن = 68

جدول رقم (4) يوضح وصف المسئولين مجتمع الدراسة

| م | النوع | ك | النسبة المئوية |
|--------|-----------------------------|----|----------------|
| 1 | ذكر | 48 | 70.6% |
| 2 | أنثى | 20 | 29.4% |
| إجمالي | | | |
| م | السن | ك | النسبة المئوية |
| 1 | أقل من 30 سنة | 19 | 27.9% |
| 2 | من 30 سنة لأقل من 40 سنة | 17 | 25% |
| 3 | من 40 لأقل من 50 سنة | 20 | 29.4% |
| 4 | من 50 سنة فأكثر | 12 | 17.7% |
| إجمالي | | | |
| م | المؤهل الدراسي | ك | النسبة المئوية |
| 1 | مؤهل متوسط | 15 | 22% |
| 2 | مؤهل فوق المتوسط | 17 | 25% |
| 3 | مؤهل جامعي | 25 | 36.8% |
| 4 | دراسات عليا | 11 | 16.2% |
| إجمالي | | | |
| م | سنوات الخبرة | ك | النسبة المئوية |
| 1 | أقل من 5 سنوات | 21 | 30.9% |
| 2 | من 5 سنوات لأقل من 10 سنوات | 16 | 23.5% |
| 3 | من 10 سنوات لأقل من 15 سنة | 22 | 32.3% |
| 4 | 15 سنة فأكثر | 9 | 13.3% |
| إجمالي | | | |
| م | طبيعة العمل بالجمعية | ك | النسبة المئوية |
| 1 | رئيس مجلس إدارة | 10 | 14.7% |
| 2 | رئيس لجنة | 7 | 10.25% |
| 3 | عضو مجلس إدارة | 12 | 17.7% |
| 4 | مشرف | 8 | 11.8% |
| 5 | خبير | 7 | 10.25% |
| 6 | اخصائي اجتماعي | 24 | 35.3% |
| إجمالي | | | |

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي :

- أكبر نسبة من العاملين بالمنظمات غير الحكومية ذكور بنسبة (70.6%)، بينما نسبة (29.4%) منهم إناث، وذلك يؤكد أن معظم العاملين بالمنظمات غير الحكومية ذكور وقد يرجع ذلك الى طبيعة الفئات التي يتعاملون معها وطبيعة الخدمات التي تقدمها الامر الذى قد يتطلب قدرات وإمكانيات خاصة متوافره فى الذكور عن الاناث .
- أن أكثر نسبة من العاملين بالمنظمات غير الحكومية تتراوح أعمارهم (من 40 لأقل من 50 سنة) وجاءت فى المرتبة الأولى بنسبة (29.4%)، يليها (أقل من 30 سنة) سنة وجاءت فى المرتبة الثانية بنسبة (27.9%)، يليها (من 30 سنة لأقل من 40 سنة) وجاءت فى المرتبة الثالثة بنسبة (25%)، وجاءت فى المرتبة الرابعة والأخيرة (من 50 سنة فأكثر) بنسبة (17.7%) . قد يرجع ذلك الى تركز الخبرة لدى كبار السن بالعمل الاهلى وذلك منطقي وفق ترتيب الدرجة الوظيفية .
- أن أكثر نسبة من العاملين بالمنظمات غير الحكومية حاصلين علي مؤهل جامعي وجاءت فى المرتبة الأولى بنسبة (36.8%)، يليها مؤهل فوق المتوسط وجاءت فى المرتبة الثانية بنسبة (25%)، يليهم مؤهل متوسط وجاءت فى المرتبة الثالثة بنسبة (22%)، كان أقلهم دراسات عليا وجاءت فى المرتبة الرابعة والأخيرة بنسبة (16.2%) قد يرجع ذلك الى اهتمام القطاع الاهلى بجذب المؤهلون بمؤهل جامعي والحاصلون على دراسات عليا وتحويلهم الى مشاركين فى مجلس إدارة المنظمات الاهلية .
- أن غالبية العاملين بالمنظمات غير الحكومية لديهم خبرة بالعمل حيث تتراوح سنوات الخبرة (10 سنوات لأقل من 15 سنة) بنسبة (32.3%) فى المرتبة الأولى ، يليها الفترة (أقل من 5 سنوات) بنسبة (30.9%) فى المرتبة الثانية، يليهم الفترة (من 5 سنوات لأقل من 10 سنوات) بنسبة (23.5%) فى المرتبة الثانية، بينما جاءت الفترة (15 سنة فأكثر) بنسبة (13.3%) فى المرتبة الرابعة والأخيرة.
- أن أكثر نسبة من العاملين بالمنظمات غير الحكومية كانت طبيعة عملهم بالجمعية أخصائى اجتماعى وجاءت فى المرتبة الأولى بنسبة (35.3%) ويليهما عضو مجلس ادارة وجاءت فى المرتبة الثانية بنسبة (17.7%) يليهم رئيس مجلس ادارة وجاءت فى المرتبة الثالثة بنسبة (14.7%) ثم مشرف وجاءت فى المرتبة الرابعة بنسبة (11.8%) وكان أقلهم رئيس لجنة وخبير وجاءت فى المرتبة الخامسة والأخيرة بنسبة (10.25%) هذه النتيجة تتفق مع أهمية المنظمات غير الحكومية من حيث أنها بونقة للمشاركة فى العمل التطوعى حتى تمكنهم من الاستفادة من خبراتهم ومجهوداتهم ومهاراتهم لتحقيق أهدافها .

ثانياً: بيانات مرتبطة بمدى استخدام التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية

جدول رقم (5) يوضح الحصول علي دورات في مجال التحول الرقمي " ن = 38

| م | الاستجابة | ك | النسبة المئوية |
|---|-----------|----|----------------|
| 1 | نعم | 8 | 21.1% |
| 2 | لا | 30 | 78.9% |
| | إجمالي | 38 | 100% |

بإستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي :

أن العاملين بالمنظمات غير الحكومية الذين حصلوا علي دورات في مجال التحول الرقمي كان نسبتهم (21.1%) بينما الذين لم يتلقوا دورات متخصصة في مجال التحول الرقمي كان نسبتهم (78.9%) ، وهو ما يعكس ضرورة الاهتمام بتقديم برامج تدريبية متخصصة في مجال التحول الرقمي لتطوير قدراتهم وصقل مهارتهم المهنية وهو يتفق ذلك مع ما توصلت اليه دراسة (حامد، بن احمد بن ابراهيم الاقبالي :2019) الى عدم وجود قاعدة علمية ثابتة يتم من خلالها استحداث برامج للتعلم الرقمي مع وجود قلة في أعداد المستخدمين للوسائل التقنية .

وقد يرجع ذلك ايضاً الى حداثة التحول الرقمي وذلك يتفق مع دراسة (ابوالسعود، منى جلال : 2020) على ضرورة عقد دورات تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين حول التحول الرقمي واستخدام التكنولوجيا في مجال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ، ونشر ثقافة التحول الرقمي في جميع مجالات وقطاعات الخدمة الاجتماعية .

جدول رقم(6) يوضح موضوعات الدورات التدريبية التي حصلت عليها في مجال التحول

الرقمي

| م | الموضوعات | التكرارات | النسبة | الترتيب |
|---|--|-----------|--------|---------|
| 1 | برامج معالجة النصوص | 8 | 26.7 | 5 |
| 2 | مهارات أدوات العرض | 7 | 23.3 | 6 |
| 3 | اساسيات تكنولوجيا المعلومات ونظم التشغيل | 27 | 90 | 1 |
| 4 | إنشاء جداول البيانات | 10 | 33.3 | 4 |
| 5 | بناء قاعدة البيانات | 4 | 13.3 | 7 |
| 6 | بناء شبكات الحاسب الألى | 12 | 40 | 3 |
| 7 | تطبيقات الهاتف المحمول | 14 | 46.7 | 2 |
| 8 | البحث على الانترنت واستخدام محركات البحث | 27 | 90 | 1 م |

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي :

أن أكثر موضوعات الدورات التدريبية التي حصل عليها العاملين بالمنظمات غير الحكومية في مجال التحول الرقمي كانت بالترتيب التالي:

أساسيات تكنولوجيا المعلومات ونظم التشغيل ، البحث على الانترنت واستخدام محركات البحث وذلك بنسبة (90%) وذلك في الترتيب الأول ، تطبيقات الهاتف المحمول في الترتيب الثاني وذلك بنسبة (46.7%) ، بناء شبكات الحاسب الألى في الترتيب الثالث وذلك بنسبة (40%) ، مهارات أدوات العرض في الترتيب السادس وذلك بنسبة (23.3%) وبناء قاعدة البيانات في الترتيب السابع والأخير وذلك بنسبة(13.3%) وهذا يتفق مع نتائج الدراسات السابقة التي اكدت على اهمية عقد دورا تدريبية وذلك يتفق مع دراسة (احمد، على ثابت السماوي :2014)بان هناك علاقة بين التدريب ومستوى اداء العاملين في ظل وجود ادارة المعرفة.

جدول رقم(7)يوضح مدى الاستفادة من الدورات التدريبية في مجال التحول الرقمي

| م | الاستفادة | الإستجابات | | | مجموع الأوزان | المتوسط الحسابي | الإحراف المعياري | الترتيب |
|----------|--|------------|--------|--------|---------------|-----------------|------------------|-------------|
| | | مرتفعة | متوسطة | منخفضة | | | | |
| 1 | اكتسب مهارة استرجاع الصفحة عندما أتعرض للسرقة على الانترنت | 12 | 10 | 8 | 64 | 2.13 | 0.819 | 6 |
| 2 | البعد عن استخدام برامج الهاكرز | 16 | 11 | 3 | 73 | 2.43 | 0.679 | 2 |
| 3 | القيام بالتواصل عبر الاجهزة الرقمية لتبادل المعلومات مع الجهات الشريكة | 16 | 10 | 4 | 72 | 2.40 | 0.724 | 3 |
| 4 | ادرك مخاطر استخدام التقنيات الرقمية على صحتي | 15 | 13 | 2 | 73 | 2.43 | 0.626 | 2 م |
| 5 | القيام باستخدام برامج الحجب للمواقع غير الأخلاقية | 15 | 10 | 5 | 70 | 2.33 | 0.758 | 5 |
| 6 | القيام بوضع رقم سرى لجهزى الرقمية | 15 | 10 | 5 | 70 | 2.33 | 0.758 | 5 م |
| 7 | أتحمل مسؤولية سلوكى عند استخدام التواصل الاجتماعى | 17 | 10 | 3 | 74 | 2.46 | 0.681 | 1 |
| 8 | الاهتمام بمعيار الوقت فى انجاز العمل المحدد لكل فرد بالمنظمة | 15 | 10 | 5 | 70 | 2.33 | 0.758 | 5 م |
| 9 | أحرص على متابعة ما تم تنفيذه من مهام مع المسؤولين بالمنظمة | 17 | 9 | 4 | 73 | 2.43 | 0.728 | 2 م |
| 10 | القيام بالمراجعة الدورية للبيانات لتحديثها | 15 | 11 | 4 | 71 | 2.37 | 0.718 | 4 |
| الإجمالى | | | | | | 2.36 | 0.725 | مستوى مرتفع |

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي :

أن مستوي الاستفادة من تلك الدورات التدريبية في مجال التحول الرقمي (مرتفع)، حيث أن المتوسط الحسابي = 2.36 وإنحراف معياري (0.725) .

ومن أهم ذلك مايلي:أنحمل مسئولية سلوكى عند استخدام التواصل الاجتماعى فى المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.46) ، البعد عن استخدام برامج الهاكرز، ادرك مخاطر استخدام التقنيات الرقمية على صحتي، أحرص على متابعة ما تم تنفيذه من مهام مع المسؤولين بالمنظمة فى المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.43) ، القيام بالتواصل عبر الاجهزة الرقمية لتبادل المعلومات مع الجهات الشريكة فى المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.40) ، اكتسب مهارة استرجاع الصفحة عندما أتعرض للسرقة على الانترنت فى المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.13) .هذا يؤكد ما توصلت اليه دراسته (امين ، مصطفى احمد : 2018) من حتمية التحول الرقمية الذى يستوعب التقنيات الحديثة والمتجددة ويعكس المعانى الحقيقية لعصر المعرفة والمعلومات والانترنت كما يشمل كل عناصر المؤسسة الهيكلية والبشرية والمادية والمعنوية وانعكاس ذلك على ما يصنعوه من قرارات .

ثانياً: بيانات مرتبطة بالمعوقات التى تحد من استخدام التحول الرقمية فى تطوير

آداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية

جدول (8) "يوضح المعوقات التى تحد من استخدام التحول الرقمية لتطوير آداء العاملين

ن=68

بالمنظمات غير الحكومية "

| م | المعوقات | الإستجابات | | | مجموع الأوزان | المتوسط الحسابي | الإنحراف المعياري | رقم |
|---|---|------------|-----------|----|---------------|-----------------|-------------------|-----|
| | | نعم | إلى حد ما | لا | | | | |
| 1 | نقص في الوسائل التكنولوجية الحديثة لمعالجة البيانات | 31 | 37 | - | 167 | 2.46 | 0.502 | 6 |
| 2 | العاملون غير مدربين علي استخدام الوسائل التكنولوجية | 44 | 19 | 5 | 175 | 2.57 | 0.630 | 1 |
| 3 | انتشار الفيروسات فى الشبكات من أن إلى آخر | 42 | 21 | 5 | 173 | 2.54 | 0.633 | 2 |
| 4 | ارتفاع أسعار الأجهزة الحديثة المستخدمة لتطبيق التحول الرقمي | 31 | 32 | 5 | 162 | 2.38 | 0.624 | 8 |
| 5 | نقص الكفاءات الإدارية اللازمة للعمل بنظام التحول الرقمي | 43 | 21 | 4 | 175 | 2.57 | 0.606 | 1 م |

| م | المعوقات | الإستجابات | | | مجموع الأوزان | المتوسط الحسابي | الإنحراف المعياري | رقم |
|----------|---|------------|-----------|----|---------------|-----------------|-------------------|-------------|
| | | نعم | إلى حد ما | لا | | | | |
| 6 | احتياج الهيكل التنظيمي للتطوير ليتلاءم مع متطلبات التحول الرقمي | 23 | 40 | 5 | 154 | 2.26 | 0.589 | 10 |
| 7 | ضعف الإجراءات الأمنية التي تساعد على حماية البيانات والمعلومات | 43 | 21 | 4 | 175 | 2.57 | 0.606 | 1 م |
| 8 | ضعف البنية التحتية والتكنولوجية اللازمة للتحول الرقمي | 43 | 21 | 4 | 175 | 2.57 | 0.606 | 1 م |
| 9 | الإفتقاد إلى قاعدة بيانات رقمية متكاملة | 41 | 21 | 6 | 171 | 2.51 | 0.658 | 4 |
| 10 | صعوبة الحفاظ على سرية المعلومات وتأمينها | 39 | 25 | 4 | 171 | 2.51 | 0.611 | 4 م |
| 11 | مقاومة العاملين للتغيير خوفاً على عملهم المستقبلي بالرغم من تبسيط الإجراءات | 27 | 35 | 6 | 157 | 2.31 | 0.629 | 9 |
| 12 | قلة انعقاد الدورات التدريبية الخاصة بالتحول الرقمي | 37 | 25 | 6 | 167 | 2.46 | 0.656 | 6 م |
| 13 | نقص في عدد الأجهزة الإلكترونية الحديثة للعمل بنظام التحول الرقمي | 42 | 21 | 5 | 173 | 2.54 | 0.633 | 2 م |
| 14 | نقص المتابعة والتقييم لتفادي الأخطاء والعمل على تصحيحها | 23 | 38 | 7 | 152 | 2.24 | 0.626 | 11 |
| 15 | ضعف شبكات الاتصال مما يؤثر على تقديم الخدمة في الوقت المناسب | 40 | 22 | 6 | 170 | 2.50 | 0.658 | 5 |
| 16 | غياب قياس رضا المستفيدين حول البرامج المقدمة لهم | 21 | 38 | 9 | 148 | 2.18 | 0.645 | 12 |
| 17 | الرغبة في استخدام أساليب تقليدية في العمل | 41 | 23 | 4 | 173 | 2.54 | 0.609 | 2 م |
| 18 | غياب المتابعة المستمرة لتحديث بيانات العمل | 38 | 23 | 7 | 167 | 2.46 | 0.679 | 6 م |
| 19 | كثرة الضغوط والأعباء الادارية | 37 | 23 | 8 | 165 | 2.43 | 0.698 | 7 |
| 20 | العزوف عن المشاركة في بيئة التحول الرقمي | 36 | 32 | - | 172 | 2.53 | 0.503 | 3 |
| الإجمالي | | | | | | 2.45 | 0.620 | مستوى مرتفع |

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي :

أن مستوي المعوقات التي تحد من استخدام التحول الرقمي لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية (مرتفع)، حيث أن المتوسط الحسابي = 2.45 وإنحراف معياري (0.620).

ومن أهم ذلك مايلي : العاملون غير مدربين علي استخدام الوسائل التكنولوجية ، نقص الكفاءات الإدارية اللازمة للعمل بنظام التحول الرقمي، ضعف الإجراءات الأمنية التي تساعد علي حماية البيانات والمعلومات، ضعف البنية التحتية والتكنولوجية اللازمة للتحول الرقمي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.57) ، انتشار الفيروسات في الشبكات من أن إلي آخر، نقص في عدد الأجهزة الإلكترونية الحديثة للعمل بنظام التحول الرقمي، الرغبة في استخدام أساليب تقليدية في العمل في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.54) ، العزوف عن المشاركة في بيئة التحول الرقمي في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.53) ، غياب قياس رضا المستفيدين حول البرامج المقدمة لهم في المرتبة الثانية عشر والأخيرة بمتوسط حسابي (2018). بالنظر للجدول السابق نجد ان مستوى المعوقات مرتفع وهذا يتفق مع الدراسات السابقة بان هناك العديد من التحديات التي تحد من استخدام التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية .

ثالثاً: بيانات مرتبطة بمدى توافر متطلبات استخدام التحول الرقمي لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية:

جدول (10) "يوضح مدى توافر متطلبات البنية التحتية لشبكة المعلومات كالية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية " ن=68

| م | متطلبات البنية التحتية | الاستجابات | | | الوزن الموزون | المتوسط الحسابي | الدرجة |
|---|--|------------|-----------|----|---------------|-----------------|--------|
| | | نعم | إلى حد ما | لا | | | |
| 1 | السعي لاستخدام شبكات الإنترنت ذات السرعة الفائقة لإعداد الخطط والبرامج | 6 | 4 | 58 | 1.24 | 0.601 | 2 |
| 2 | السعي لاستخدام التابلت الإلكتروني بدلا من السجلات الورقية | 6 | 5 | 57 | 1.25 | 0.608 | 1 |
| 3 | تجهيز المباني الخاصة ببيئة العمل الإلكترونية | 3 | 2 | 63 | 1.12 | 0.441 | 7 |
| 4 | القيام بجدولة البيانات لتوفير الوقت والجهد | 3 | 3 | 62 | 1.13 | 0.454 | 6 |
| 5 | توفير برامج الكترونية تعمل على منع التكرار عند تسجيل البيانات والمعلومات | 4 | 3 | 61 | 1.16 | 0.507 | 5 |
| 6 | السعي لإنشاء صفحة رسمية علي مواقع التواصل الاجتماعي لنشر كل ما هو جديد | 4 | 5 | 59 | 1.19 | 0.526 | 4 |

| م | متطلبات البنية التحتية | الإستجابات | | | الأوزان مجموع | المتوسط الحسابي | المعيار المعياري | التباين |
|----------|--|------------|-----------|----|---------------|-----------------|------------------|---------|
| | | نعم | إلى حد ما | لا | | | | |
| 7 | إنشاء قاعدة بيانات لتجويد خدمات المنظمات غير الحكومية فيما بينهم | 5 | 4 | 59 | 1.21 | 0.561 | 3 | |
| 8 | إنشاء وحدات معلوماتية للتواصل مع المنظمات الأخرى | 2 | 3 | 63 | 1.10 | 0.392 | 8 | |
| 9 | تخصيص ميزانية محدده للإنفاق على تطوير البنية التحتية لشبكة المعلومات بالمنظمة | 1 | 4 | 63 | 1.09 | 0.334 | 9 | |
| 10 | السعى لزيادة الحوافز المالية للعاملين مما يشجعهم علي العمل بنظام التحول الرقمي | 4 | 9 | 55 | 1.25 | 0.557 | 1 م | |
| الإجمالي | | | | | 1.17 | 0.498 | مستوى منخفض | |

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي :

أن مستوى توافر متطلبات البنية التحتية لشبكة المعلومات كالية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية (منخفض)، حيث أن المتوسط الحسابي = 1.17 وإنحراف معياري (0.498). ومن أهم ذلك مايلي : السعى لاستخدم التابلت الإلكتروني بدلا من السجلات الورقية ، السعى لزيادة الحوافز المالية للعاملين مما يشجعهم علي العمل بنظام التحول الرقمي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.25) ، السعى لاستخدام شبكات الأنترنت ذات السرعة الفائقة لإعداد الخطط والبرامج في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (1.24) ، إنشاء قاعدة بيانات لتجويد خدمات المنظمات غير الحكومية فيما بينهم في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (1.21) ، تخصيص ميزانية محدده للإنفاق على تطوير البنية التحتية لشبكة المعلومات بالمنظمة في المرتبة التاسعة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.09). هذا ما أكدت عليه الكتابات النظرية وكذلك دراسة (ثابت ، عبدالرحمن ادريس :2005) بأن التحول الرقمي محصلة للتقدم في مجالات التقنية والمعلوماتية وهو يجعل المنظمات غير الحكومية تعتمد على وسائل تقنية متطورة تساعد على إنجاز المهام المنوط إليها وتنفيذها على الوجه الاكمل .

جدول (11) "يوضح توافر المتطلبات التأهيلية كألية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات

غير الحكومية ن=68

| م | المتطلبات التأهيلية | الإستجابات | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية |
|----|--|------------|-----------|----|-----------------|-------------------|----------------|
| | | نعم | إلى حد ما | لا | | | |
| 1 | تدريب العاملين لاستخدام الأجهزة التكنولوجية | 2 | 11 | 55 | 0.484 | 83 | |
| 2 | السعي لإنشاء قنوات اتصال بين العاملين وبعضهم البعض | 2 | 12 | 54 | 0.492 | 84 | |
| 3 | السعي للقضاء على الفساد الإداري بالمنظمة | 4 | 9 | 55 | 0.557 | 85 | |
| 4 | السعي لتطبيق الشفافية في العمل بين العاملين وبعضهم البعض | 3 | 10 | 55 | 0.522 | 84 | |
| 5 | تبادل الخبرات بين العاملين في مجال التحول الرقمي | 5 | 9 | 54 | 0.595 | 87 | |
| 6 | القيام على توفير جهاز حاسب لكل مسنول يسهل الدخول عليه | 1 | 8 | 59 | 0.396 | 78 | |
| 7 | العمل على انتداب خبراء متخصصون بشكل دوري على النظام الإلكتروني | 7 | 12 | 49 | 0.670 | 94 | |
| 8 | القيام بتوزيع المهام وفقا للقدرات والمهارات التي يمتلكها العاملين بالمنظمة | 7 | 8 | 53 | 0.657 | 90 | |
| 9 | العمل على الاستعانة بالخبراء في كتابة المقترحات التمويلية لتطوير خدمات المنظمة | 12 | 12 | 44 | 0.782 | 104 | |
| 10 | توفير الكوادر المتخصصة لتطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية | 17 | 14 | 37 | 0.847 | 116 | |
| | الإجمالي | | | | 0.600 | 1.33 | |

بإستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي :

أن مستوي توافر المتطلبات التأهيلية كألية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية (منخفض)، حيث أن المتوسط الحسابي =1.33 وإنحراف معياري (0.600) .

ومن أهم ذلك مايلي : توفير الكوادر المتخصصة لتطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.71) ، العمل على الاستعانة بالخبراء في كتابة المقترحات التمويلية لتطوير خدمات المنظمة في المرتبة الثانية بمتوسط

حسابي (1.53) ، العمل على انتداب خبراء متخصصون بشكل دوري علي النظام الإلكتروني في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (1.38) ، القيام على توفير جهاز حاسب لكل مسئول يسهل الدخول عليه في المرتبة التاسعة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.15) . وبالنظر للجدول السابق نجد أن نتائج تشير الى أن المتوسط العام للمتطلبات التأهيلية منخفض بمتوسط حسابي 1.33 وقد يرجع ذلك الى ان التحول الرقمي في المنظمات الالهية يتطلب الاستفادة من المحتوى والتقنيات الحديثة والاستثمار في الموارد البشرية المتمثلة في العاملين بالمنظمة حتى يكون لديهم القدرة التنافسية الرقمية للمؤسسة ، لأخذ بأساليب الادارة الحديثة وتوفير التخصصات والقيادات التي لديهم القدرة على القيادة في ظل التحول الرقمي .

جدول (12) "يوضح توافر المتطلبات القانونية كآلية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية ن=68

| م | المتطلبات القانونية | الإستجابات | | | مجموع الأوزان | المتوسط الحسابي | الإحراف المعياري | مستوى |
|----------|--|------------|----------|----|---------------|-----------------|------------------|-------|
| | | نعم | إلى حدما | لا | | | | |
| 1 | ايجاد تشريعات وقوانين تحرم من اختراق برامج الادارة الالكترونية | 3 | 6 | 59 | 1.18 | 0.487 | 4 | منخفض |
| 2 | ايجاد نظام للحوافز والجزاءات مرتبط باداء العاملين | 8 | 5 | 55 | 1.31 | 0.675 | 2 | |
| 3 | ايجاد بيئة تشريعية المنظمة للعمل في ظل التحول الرقمي | 6 | 7 | 55 | 1.28 | 0.619 | 3 | |
| 4 | إصدار قوانين وتشريعات تنظيم عمليات التبادل عبر القنوات المعلوماتية | 2 | 7 | 59 | 1.16 | 0.444 | 5 | |
| 5 | زيادة مقومات الأمن والخصوصية علي الشبكات | 6 | 7 | 55 | 1.28 | 0.619 | 3 م | |
| 6 | توفير مبادئ حماية حقوق الملكية الفكرية في ظل التحول الرقمي | 3 | 4 | 61 | 1.15 | 0.466 | 6 | |
| 7 | توفير مبادئ احترام الخصوصية بالمنظمة في ظل التحول الرقمي | 8 | 5 | 55 | 1.31 | 0.675 | 2 م | |
| 8 | تفعيل اللائحة الداخلية بالمنظمة وتحديثها | 12 | 6 | 50 | 1.44 | 0.780 | 1 | |
| 9 | العمل على حماية مصالح الأطراف المشتركة | 8 | 5 | 55 | 1.31 | 0.675 | 2 م | |
| الإجمالي | | | | | 1.27 | 0.604 | | |

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي :

أن مستوي توافر المتطلبات القانونية كألية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية (منخفض)، حيث أن المتوسط الحسابي = 1.27 وإنحراف معياري (0.604). ومن أهم ذلك مايلي : تفعيل اللائحة الداخلية بالمنظمة وتحديثها في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.44) ، ايجاد نظام للحوافز والجزاءات مرتبط باداء العاملين ، توفير مبادئ احترام الخصوصية بالمنظمة في ظل التحول الرقمي ، العمل على حماية مصالح الأطراف المشتركة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (1.31) ، ايجاد بيئة تشريعية المنظمة للعمل في ظل التحول الرقمي، زيادة مقومات الأمن والخصوصية علي الشبكات في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (1.28) ، توفير مبادئ حماية حقوق الملكية الفكرية في ظل التحول الرقمي في المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.15) . وبالنظر الى الجدول السابق نجد نتائج تشير الى المتوسط العام للمتطلبات القانونية منخفض ويتفق ذلك مع الاطار النظري للدراسة وكذلك دراسة (العمري ، سعيدين معلا:2003) حيث ان المنظمات غير الحكومية تستلزم تشريعات قانونية لضمان وحماية المعاملات الالكترونية داخل وخارج المجتمع ، فضلاً عن ضرورة متابعة اللائحة التنفيذية باستمرار لتعديلها وتطويرها بما يتواءم مع متغيرات عصر التكنولوجيا الحديثة .

رابعاً: بيانات مرتبطة بتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية في ظل

التحول الرقمي:

جدول (13) يوضح المستوى المعرفي كألية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية في ظل التحول الرقمي

ن=68

| م | المستوى المعرفي | الإستجابات | | | مجموع الأوزان | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | رتبة |
|---|---|------------|-----------|----|---------------|-----------------|-------------------|------|
| | | نعم | إلى حد ما | لا | | | | |
| 1 | لدى القدرة على تحديد احتياجاتي من التحول الرقمي | 3 | 4 | 61 | 1.15 | 0.466 | 5 | |
| 2 | لدى الاستراتيجيات المناسبة للعمل بالتحول الرقمي | 2 | 5 | 61 | 1.13 | 0.420 | 6 | |
| 3 | أطلع باستمرار على القواعد واللوائح التنفيذية في ضوء التحول الرقمي | 7 | 8 | 53 | 1.32 | 0.657 | 2 | |
| 4 | أشارك في صنع القرارات من خلال التحول الرقمي | 6 | 8 | 54 | 1.29 | 0.624 | 3 | |

| م | المستوى المعرفي | الإستجابات | | | مجموع الأوزان | المتوسط الحسابي | الإحتراف المعياري | رقم |
|----------|--|------------|-----------|----|---------------|-----------------|-------------------|-----|
| | | نعم | إلى حد ما | لا | | | | |
| 5 | لدى شعور بالتحول الرقمي الإيجابي عند استخدام | 9 | 5 | 54 | 1.34 | 0.704 | 1 | |
| 6 | لدى القدرة على تطوير الأداء الوظيفي بالمنظمة | 7 | 6 | 55 | 1.29 | 0.648 | 3 م | |
| 7 | لدى وعي بثقافة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات | 5 | 8 | 55 | 1.26 | 0.589 | 4 | |
| 8 | الإستعانة بالخبراء لنقل وتبادل الخبرات بين العاملين وبعضهم البعض | 6 | 6 | 56 | 1.26 | 0.614 | 4 م | |
| 9 | العمل على تخطي أوقات الأزمات بسهولة نظرا للعمل بنظام التحول الرقمي | 7 | 6 | 55 | 1.29 | 0.648 | 3 م | |
| 10 | القيام بتحديد ادوار العاملين بالمنظمة في مواقف القيادة والتبعية | 5 | 7 | 53 | 1.34 | 0.683 | 1 م | |
| الإجمالي | | | | | 1.27 | 0.605 | مستوى منخفض | |

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي :

أن المستوى المعرفي كألية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية في ظل التحول الرقمي (منخفض)، حيث أن المتوسط الحسابي = 1.27 وإحتراف معياري (0.605) ومن أهم ذلك مايلي : لدى شعور بالتغيير الإيجابي عند استخدام التحول الرقمي ، القيام بتحديد أدوار العاملين بالمنظمة في مواقف القيادة والتبعية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.34) ، أطلع باستمرار على القواعد واللوائح التنفيذية في ضوء التحول الرقمي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (1.32) ، أشارك في صنع القرارات من خلال التحول الرقمي ، لدى القدرة على تطوير الأداء الوظيفي بالمنظمة، العمل على تخطي أوقات الأزمات بسهولة نظرا للعمل بنظام التحول الرقمي في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (1.29) ، لدى الاستراتيجيات المناسبة للعمل بالتحول الرقمي في المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.13). وهذا يتفق مع مشكلة الدراسة الحالية وكذلك دراسة (عبدالناصر، موسى: 2011) التي ابرزت ضرورة الاستعانة بالكفاءات البشرية المتميزة ومواكبة مختلف التطورات التكنولوجية .

جدول (14) "يوضح المستوى القيمي كآلية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية في ظل التحول الرقمي
 ن=68

| م | المستوى القيمي | الإستجابات | | | مجموع الأوزان | المتوسط الحسابي | الإحراف المعياري | ترتيب |
|----------|---|------------|-----------|----|---------------|-----------------|------------------|-------------|
| | | نعم | إلى حد ما | لا | | | | |
| 1 | التزام باللوائح والقوانين في ضوء التحول الرقمي | 10 | 6 | 52 | 94 | 1.38 | 0.734 | 1 |
| 2 | اساعد الزملاء على الاحتفاظ بسرية المعلومات الخاصة بالمنظمة | 6 | 3 | 59 | 83 | 1.22 | 0.595 | 5 |
| 3 | اساهم في توفير نظام أمني يمنع اختراق المعلومات على المنظومة الرقمية | 3 | 7 | 58 | 81 | 1.19 | 0.496 | 6 |
| 4 | تلتزم المنظمة بالإعلان الدوري عن إنجازاتها في مجال التحول الرقمي | 4 | 7 | 57 | 83 | 1.22 | 0.542 | 5 م |
| 5 | فقدان التحيز في الحكم لأحقية المستفيدين للخدمات | 5 | 7 | 56 | 85 | 1.25 | 0.583 | 4 |
| 6 | اساهم في التقييم الوظيفي لاداء العاملين بالمنظمة لتحقيق العدالة بينهم | 6 | 9 | 53 | 89 | 1.31 | 0.629 | 3 |
| 7 | اقوم بتقديم الخدمة للمستفيدين بموضوعية | 7 | 7 | 54 | 89 | 1.31 | 0.652 | 3 م |
| 8 | تنمية روح التعاون بين العاملين بالمنظمة | 9 | 7 | 52 | 93 | 1.37 | 0.710 | 2 |
| الإجمالي | | | | | | 1.28 | 0.617 | مستوى منخفض |

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي :

أن المستوى القيمي كآلية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية في ظل التحول الرقمي (منخفض)، حيث أن المتوسط الحسابي =1.28 وإحراف معياري (0.617) .
 ومن أهم ذلك مايلي : التزام باللوائح والقوانين في ضوء التحول الرقمي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.38) ، تنمية روح التعاون بين العاملين بالمنظمة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (1.37) ، اساهم في التقييم الوظيفي لاداء العاملين بالمنظمة لتحقيق العدالة بينهم، اقوم بتقديم الخدمة للمستفيدين بموضوعية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (1.31) ، اساهم في توفير نظام أمني يمنع اختراق المعلومات على المنظومة الرقمية في المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.19) . بالنظر للجدول السابق نجد ان المستوى القيمي منخفض وهذا يتفق مع ما جاء بالدراسات السابقة منها دراسة (ابوالسعود ، منى جلال : 2020) ودراسة (فالج ، عبدالله الحمدوني :2016) حيث

توصلنا الى وجود ضعف في الجانب القيمي من قبل العاملين انعكس ذلك على كفاءة ادائهم ، نتيجة لسرعة تغير البيئة الديناميكية للعمل مما يؤكد على اسيتخدام الاساليب التكنولوجية أهم المداخل الواجب الاعتماد عليها لتحقيق زيادة الاداء .

جدول (15) يوضح المستوى المهاري كألية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية في ظل التحول الرقمي " ن=68

| م | المستوى المهاري | الإستجابات | | | مجموع الأوزان | المتوسط الحسابي | الإحتراف المعياري | ت.م |
|----------|--|------------|-----------|----|---------------|-----------------|-------------------|-------------|
| | | نعم | الي حد ما | لا | | | | |
| 1 | لدى القدرة على كتابة الخطابات والمراسلات بدقة | 6 | 5 | 57 | 85 | 1.25 | 0.608 | 7 |
| 2 | لدى المهارة من استرجاع وأرشفة الملفات بسهولة | 5 | 6 | 57 | 84 | 1.24 | 0.576 | 8 |
| 3 | أقوم بالبحث على الانترنت بسهولة | 7 | 7 | 54 | 89 | 1.31 | 0.652 | 4 |
| 4 | لدى القدرة على حل المشكلات التي تعرقل سير العمل بكفاءة | 5 | 8 | 55 | 86 | 1.26 | 0.589 | 6 |
| 5 | يمكن العاملين من تسجيل الاجتماعات بسهولة | 11 | 5 | 52 | 95 | 1.40 | 0.756 | 2 |
| 6 | اساهم في بناء شبكة اتصالات قوية مع الجهات الشريكة | 6 | 7 | 55 | 87 | 1.28 | 0.619 | 5 |
| 7 | أقوم بتقديم المشورة الفنية للزملاء عند الحاجة | 14 | 5 | 49 | 101 | 1.49 | 0.819 | 1 |
| 8 | يتم تقديم الخدمات للمستفيدين بكفاءة عالية | 10 | 4 | 54 | 92 | 1.35 | 0.728 | 3 |
| الإجمالي | | | | | | 1.32 | 0.668 | مستوى منخفض |

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي :

أن المستوى المهاري كألية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية في ظل التحول الرقمي (منخفض)، حيث أن المتوسط الحسابي =1.32 وإحتراف معياري (0.668) .

ومن أهم ذلك مايلي : اقوم بتقديم المشورة الفنية للزملاء عند الحاجة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.49) ، يمكن العاملين من تسجيل الاجتماعات بسهولة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (1.40) ، يتم تقديم الخدمات للمستفيدين بكفاءة عالية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (1.35) ، لدى المهارة من استرجاع وأرشفة الملفات بسهولة في المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.24) .

خامساً : اختبار فروض الدراسة :

إختبار الفرض الاول :من المتوقع أن يكون مستوى أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية منخفضاً:

جدول (16) مستوي أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية ن=68

| م | الأبعاد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى | الترتيب |
|-------------|-----------------|-----------------|-------------------|-------------|---------|
| 1 | المستوى المعرفي | 1.27 | 0.605 | منخفض | 3 |
| 2 | المستوى القيمي | 1.28 | 0.617 | منخفض | 2 |
| 3 | المستوى المهاري | 1.32 | 0.668 | منخفض | 1 |
| الأبعاد ككل | | 1.29 | 0.630 | مستوى منخفض | |

بإستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي :

أن مستوي أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية، تمثلت فيما يلي:

- (1) الترتيب الأول المستوى المهاري بمتوسط حسابي (1.32) .
- (2) الترتيب الثاني المستوى القيمي بمتوسط حسابي (1.28) .
- (3) الترتيب الثالث المستوى المعرفي بمتوسط حسابي (1.27).

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام لمستوى أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية بلغ (1.29) وهو معدل منخفض، وبالتالي يتم قبول الفرض الثاني للدراسة

اختبار الفرض الثاني للدراسة : من المتوقع أن يكون مستوى توافر المتطلبات اللازمة لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية منخفضاً :

جدول (17) مستوي توافر المتطلبات اللازمة لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية

ن=68

| م | الأبعاد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى | الترتيب |
|-------------|--|-----------------|-------------------|-------------|---------|
| 1 | متطلبات البنية التحتية لشبكة المعلومات | 1.17 | 0.498 | منخفض | 3 |
| 2 | المتطلبات التأهيلية | 1.33 | 0.600 | منخفض | 1 |
| 3 | المتطلبات القانونية | 1.27 | 0.604 | منخفض | 2 |
| الأبعاد ككل | | 1.26 | 0.567 | مستوى منخفض | |

بإستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي :

أن مستوى توافر المتطلبات اللازمة لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية، تمثلت فيما يلي:

- (1) الترتيب الأول المتطلبات التأهيلية بمتوسط حسابي (1.33) .
- (2) الترتيب الثاني المتطلبات القانونية بمتوسط حسابي (1.27) .
- (3) الترتيب الثالث متطلبات البنية التحتية لشبكة المعلومات بمتوسط حسابي (1.17).

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام لمستوى توافر المتطلبات اللازمة لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية بلغ (1.26) وهو معدل منخفض ، وبالتالي يتم قبول الفرض الأول للدراسة .

اختبار الفرض الثالث للدراسة : توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم للمتطلبات اللازمة لتطوير الاداء الوظيفي للعاملين بالمنظمات غير الحكومية:

جدول (18) العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم

للمتطلبات اللازمة لتطوير الاداء الوظيفي للعاملين بالمنظمات غير الحكومية "

| م | المتغيرات الديموجرافية | المتطلبات | |
|---|------------------------|------------------|--------------|
| | | المعامل المستخدم | قيمه ودلالته |
| 1 | النوع | كا | 0.318** دالة |
| 2 | السن | جاما | 0.565** دالة |
| 3 | المؤهل الدراسي | جاما | 0.486** دالة |
| 4 | سنوات الخبرة | جاما | 0.389** دالة |

وبإستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: أنه توجد علاقة بين المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم للمتطلبات اللازمة لتطوير الاداء الوظيفي للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ، وبالتالي يتم قبول الفرض الثالث للدراسة .

اختبار الفرض الرابع للدراسة : توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديد مستوى أدائهم الوظيفي بالمنظمات غير الحكومية : جدول (19) العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديد مستوى أدائهم الوظيفي بالمنظمات غير الحكومية "

| م | المتغيرات الديموجرافية | | المستويات | |
|---|------------------------|---------|------------------|--------------|
| | النوع | المتغير | المعامل المستخدم | قيمه ودلالته |
| 1 | النوع | كا | 0.403** | دالة |
| 2 | السن | جاما | 0.478** | دالة |
| 3 | المؤهل الدراسي | جاما | 0.516** | دالة |
| 4 | سنوات الخبرة | جاما | 0.473** | دالة |

وباستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي:

أنه توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديد مستوى أدائهم الوظيفي بالمنظمات غير الحكومية ، وبالتالي يتم قبول الفرض الرابع للدراسة .

سادساً: نتائج الدراسة فى ضوء اختبار صحة فروضها :

1- الفرض الاول للدراسة مؤداه :

من المتوقع أن يكون مستوى أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية منخفض حيث نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لمستوى أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية بلغ (1.29) وهو معدل منخفض، وبالتالي يتم قبول الفرض الثاني للدراسة .

2- الفرض الثاني للدراسة ومؤداه :

من المتوقع أن يكون مستوى توافر المتطلبات اللازمة لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية منخفضاً : حيث نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لمستوى توافر المتطلبات اللازمة لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية بلغ (1.26) وهو معدل منخفض ، وبالتالي يتم قبول الفرض الأول للدراسة

3- الفرض الثالث للدراسة مؤداه :

توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم للمتطلبات اللازمة لتطوير الاداء الوظيفي للعاملين بالمنظمات غير الحكومية،، حيث نتائجه تشير الى وجود علاقة بين المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم للمتطلبات اللازمة لتطوير الاداء الوظيفي للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ، وبالتالي يتم قبول الفرض الثالث للدراسة .

4- الفرض الرابع للدراسة مؤداه :

توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديد مستوى أدائهم الوظيفي بالمنظمات غير الحكومية : حيث نتاجاً تشير الى وجود علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديد مستوى أدائهم الوظيفي بالمنظمات غير الحكومية ، وبالتالي يتم قبول الفرض الرابع للدراسة .

سابعاً : مقترحات تفعيل التحول الرقمي كألية لتطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الحكومية.

- 1- بناء خطط إستراتيجية للتحول من النظام التقليدي إلي التحول الرقمي .
- 2- الإستعانة بالخبراء والمتخصصين في التحول الرقمي لصالح تأهيل العاملين .
- 3- توفير الأجهزة الإلكترونية الحديثة للعمل بنظام التحول الرقمي.
- 4- توفير نظام لصيانة ومتابعة الأجهزة الإلكترونية المستخدمة بشكل دوري.
- 5- توفير العنصر البشري من العاملين المؤهل والمدرّب علي إستخدام التكنولوجيا الحديثة .
- 6- تقديم حزمة مخططة من البرامج التدريبية المتخصصة للعاملين لتنمية مهاراتهم المهنية .
- 7- الترويج للخدمات الإلكترونية المتاحة لدي العاملين عن طريق شبكات التواصل الاجتماعي
- 8- توفير شبكات إتصال فعالة تساعد علي إتاحة الخدمات في الوقت والمكان المناسب
- 9- تطوير برامج الحماية الاجتماعية بإستمرار لتوفير الإحتياجات الفعلية للمستفيدين.
- 10- الإهتمام بقياس رضا المستفيدين حول البرامج المقدمة لهم إلكترونياً .
- 11- إستقصاء إحتياجات العاملين بالمنظمات الاجتماعية وفقاً لمعايير مقننة لاشباعها .
- 12- الاستفادة من الخبرات والتجارب الناجحة في مجال التحول الرقمي لصالح تطوير أداء العاملين .
- 13- المتابعة الدورية وتقييم عملية التحول الرقمي لتفادي الأخطاء والعمل علي تصحيحها.
- 14- العمل على نشر ثقافة التحول الرقمي لدى العاملين بالمنظمات غير الحكومية .
- 15- تحفيز العاملين المميزين بالعمل الالكتروني وتكريمهم ليكونوا قدوة حسنة لقرنائهم .

- 16- توفير متخصصين بشكل دائم لتقديم المشورة الالكترونية للعاملين بالمنظمة .
- 17- توفير نظام حماية الكترونية قوى لتمكين العاملين من الاداء المقنن والأمن .
- 18- إنشاء وحدات (IT) لتقديم الدعم الفني والتقني المستمر للعاملين بالمنظمة.
- 19- التوثيق الالكتروني لمختلف الأنشطة والاعمال التي يؤديها العاملين بالمنظمة .
- 20- تطبيق نتائج البحوث والدراسات وبرامج التدخل المهني الفاعلة في مجال تطوير الاداء المهني للعاملين .

المراجع المستخدمة

- ابراهيم ، أحمد حسن(2019): نقلة نوعية للتحرر من البيروقراطية والفساد الإداري، مقالة منشورة في نادي التجارة، العدد 676.
- أبو السعود، مني جلال(2020)متطلبات تطبيق الممارسة الإلكترونية للخدمة الاجتماعية في ظل التحول الرقمي، بحث منشور في مجلة كلية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد 21.
- أبو النصر، محمد زكي (2008) . لياقة البحث المنهجي للبحث العلمي، القاهرة مكتبة الأنجلو المصرية
- أبو شيخة، نادر أحمد(2000): إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان
- ابو هرجه ، محمد إبراهيم (2016): تكنولوجيا المعلومات كمتغير في تنمية قدرة الاخصائيين على الممارسة المهنية الرقمية، بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية الصادرة عن الجمعية المصرية للاخصائيين الاجتماعيين، العدد 55 .
- أحمد السيد محمد ، احمد السيد(2019): معوقات التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي في المنظمات العامة العربية وآليات التغلب عليها، بحث منشور في مجلة البحوث والدراسات العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، العدد 70.
- اسماعيل ، محمد صادق(2010): الحكومة الالكترونية وتطبيقاتها في الدول العربية ، القاهرة، العربي للنشر والتوزيع .
- الإقبالي ، حامد بن أحمد بن إبراهيم (2019): مقتضيات التحول إلى التعلم الرقمي الموجه لصغار السن في الوطن العربي، رسالة دكتوراه منشوره بالمجلة التربوية جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية، ج68، عدد 66، السعودية .
- البار ، عدنان مصطفى (2018): تقنيات التحول الرقمي، مقالة علمية أسبوعية، جامعة الملك عبدالعزيز، كلية الحاسبات وتقنيات المعلومات .
- البايز، عدنان مصطفى(2020)تقنيات التحول الرقمي، ورقة عمل، جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية
- جواد، شوقي ناجي : أبو زيد ، محمد خير سليم (2007): الأبعاد المستقبلية للحكومة الالكترونية في الأردن، متطلبات النجاح ، بحث منشور في المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، العدد 3، المجلد 3.
- الحارثي، دلال(2020)التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية (العطاء الرقمي)ورقة عمل.
- الحداد، بسمة محمد : ابراهيم ، محمود محمد(2018) : منشآت الأعمال والتحول الرقمي، بحث منشور في المجلة المصرية للمعلومات- الكمبيوتر.
- الحسيان ، دعاء أحمد: الحايك ، ونام يحي (2017) : التحديات والفرص المؤثرة على نجاح الحكومة الالكترونية بالأردن. بحث منشور بمجلة العلوم الهندسية وتكنولوجيا المعلومات، العدد الثاني، المجلد الأول، يونيو.
- حسني ، احمد: المفاهيم الأساسية لتحسين وتطوير الأداء البشري، مركز رأس المال البشري (تدريب - استشارات) <https://human-center.com/ar/news/7>.
- الحلابية ، غازي حسن عودة(2013): أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن (دراسة تطبيقية على أماتة عمان الكبرى)، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة الشرق الأوسط كلية الأعمال، الأردن.
- الحموان، فالح عبيد الله(2016)أثر تطبيق استراتيجية تنمية وتطوير الموارد البشرية على أداء العاملين ، بحث غير منشور، جامعة طيبة، السعودية.

- دره ، عبد البارئ ابراهيم، (2003) : تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات (الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة .
- درويش ، شريف (2005): تكنولوجيا الاتصال "المخاطر والتحديات والتأثيرات الاجتماعية"، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية .
- السكري ، أحمد شفيق (2002) قاموس الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية .
- السموي، أحمد علي ثابت (2014) أثر التدريب والتنمية في أداء العاملين بوجود إدارة المعرفة (وزارة المالية في اليمن: دراسة حالة)، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة الشرق الأوسط كلية الأعمال، الأردن.
- السيستاني، عبدالله (1992) معجم لغوى مطول، بيروت، مكتبة لبنان.
- شحادة ، موسى مصطفى (2011): تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير المرافق العامة في فرنسا، بحث منشور في مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد2، المجلد 3
- الشوبري، نهي محمد هلال(2020): رؤية تحليلية لإمكانات تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية "دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع"، بحث منشور في مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية ، العدد 18، الجزء الثالث، يناير .
- ظاهر، محمد عبود (2019): جاهزية تطبيق الحكومة الإلكترونية ، دراسة حالة في المديرية العامة لتوزيع الكهرباء، مجلة دراسات إدارية، جامعة البصرة، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد11، العدد22
- عبد الحميد ، أسماء عبد الفتاح نصر(2021): متطلبات تحقيق التحول الرقمي بجامعة الأزهر لمواجهة تحديات الثورة الصناعية الرابعة، بحث منشور بمجلة كلية تربية جامعة الأزهر، العدد 190، الجزء الأول، الدقهلية
- عبدالباسط محمد حسن(2002): أصول البحث العلمي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية،
- عبدالفتاح ،إيمان صالح(2007)التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الرقمية، ابييس كوم للنشر والتوزيع، القاهرة .
- عبد الكريم ، خلود جرجس (2017): أخلاقيات ممارسة الخدمة الاجتماعية الإلكترونية، مقالة منشورة في مجلة الخدمة الاجتماعية الصادرة عن الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين الجزء 7، العدد 57
- العلايلي عبدالله ، ابن منظور(1988) لسنا العرب المحيط ، بيروت، دار الجليل.
- العمرى، أحمد عبدالله(2018)التعاملات الإلكترونية ودورها في التنمية الإدارية من وجهة نظر العاملين بإمارة منطقة الباحة، بحث منشور بالمجلة العربية الدولية للمعلوماتية، كلية الحاسبات والمعلومات، عدد11، مجلد 6
- العوضي، عادل خيرالله(2019م)تأثير الإدارة الالكترونية في فاعلية قرارات التغيير في منظمات الاعمال الدولية، بحث منشور في المركز العربي للتعليم والتنمية، العدد123، المجلد26
- فضل ، نصر الدين الأمين : سليمان، عبد العزيز عبد الرحيم (2016) دور تخطيط الموارد البشرية في رفع أداء العاملين دراسة تطبيقية على مصرف الاستثمار المالي، بحث منشور بمجلة العلوم الاقتصادية، عدد17، جزء2، جامعة النيلين، السودان.
- قاموس انجليزي – عربي، لدراسة اللغة الإنجليزية، جامعة أكسفورد، أكسفورد.
- المعاني، أحمد اسماعيل: الثوابية ، فواز علي (2020م) أثر تكنولوجيا المعلومات والرقمنة في تنمية وتطوير الموارد البشرية، مسقط ، الكلية الحديثة للتجارة والعلوم .
- ناصر، محمد جوده (2007): التطوير والتغيير التنظيمي في المنظمات العامة الحكومية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة .
- النجار، فريد(2014): إدارة العلوم والتكنولوجيا، منشأة المعارف، الإسكندرية .
- الهادي، محمد(2002)المنظمة الرقمية في عالم متغير، المؤتمر العربي الأول لتكنولوجيا المعلومات والإدارة بعنوان "نحو منظمة رقمية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة ، أكتوبر
- (جواد، شوقي ناجي : ابوزيد، محمد خيرسليم (2007) الأبعاد المستقبلية للحكومة الالكترونية في الاردن ، متطلبات النجاح . المجلة الاردنية في إدارة الاعمال ، العدد3.
- ابوالسعود، منى جلال (2020) متطلبات تطبيق الممارسة الالكترونية للخدمة الاجتماعية في ظل التحول الرقمي ، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، العدد21، 2020م .
- (امين ، مصطفى احمد : 2018) التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة ، بحث منشور ، مجلة الإدارة التربوية ، جامعة المنصورة .

(ثابت ، عبدالرحمن ادريس :2005) نظم المعلومات الادارية فى المنظمات المعاصرة ، الاسكندرية ، الدار الجامعية .
العمري ، سعيد بن معلا (2003) المتطلبات الادارية والامنية لتطبيق الادارة الالكترونية ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض .
عبدالناصر ، موسى : 2011) مساهمة الادارة الالكترونية فى تطوير العمل الادارى بمؤسسات التعليم العالى ، بحث منشور بمجلة العلوم والتكنولوجيا ، بسكرة ، الجزائر عدد9.
ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية

- Christof ebert and Carlos Henrique C.duarte(2018): Digital Transformation, IEEE softwere
Dictionary, Oxford English(1993) (Oxford, clarendon, press.,
Dictionary, Webster's(1991) of the English languqe C,N.Y Lexicon-publication, Inc.
Dooglas , Tames (2007) Political theories of non profitorganization, Leuniversity, press, Connecticut
Erik Brynjolfsson and Adam Saunders(2010): wired for innovation, how information technology is reshaping the economy, the MIT prees, London
Sousa MJ, Rocha A(2018), Digital Learning Developing skills for digital transformation of organizations, Future Generation Computer Systems
Utin nina hermina & Sri yanthy yosepha 2019: the model of employee - performance, international review of management and marketing, Indonesia, vol9, issue3.
Vivin Maharani, and others 2013 : Organizational Citizenship Behavior Role In Mediating The Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction On Employee Performance, International Journal Of Business And Management, Java, Vol 8, No.
Waqar younas, and others(2018): The impact of training and development on employee proformance, IOSR journal of business ana management, volume 20, issue 7, ver 4.
Worlu Okechukwu(2017): Influence of training and development, employee performance on job satisfaction among the staff of school of technology management and logistics,universiti utara Malaysia (stml, uum), journal of technology management and business, volume 4, no 1.

