بحث بعنوان

التطوير التنظيمى وتحقيق تكنولوجيا المعلومات بالجمعيات الأهليه

Organizational Development and Achieving Information Technology in Civil Associations

إعداد

أمل مجدى محمد عبد الجواد
رئيس قسم الموهوبين والتعلم الذاتي بأدارة اطسا التعليمية

مقدمه

يقاس تقدم المجتمعات الحديثه بمستوى دخول المعلوماتيه فى منظماتها المختلفه ، وما تقدمه تلك المنظمات من خدمات مختلفه لعملائها وهذا يرتبط بما أحدثته هذه التقنيه من ثوره فى العديد من المفاهيم والقيم المجتمعيه ، ولما كانت المنظمه تعد نظاماً مفتوحاً يتعرض لتغيرات وتحديات إجتماعيه ، وإقتصاديه ، وسياسيه ، وقانونيه ، وتقنيه فقد فرضت تلك التغيرات البحث عن أساليب جديده لتحسين الأداء لكل من الأفراد والمنظمات لبقاء تلك المنظمات حتى يمكن إستمرارها والمحافظه على مركزها التنافسى بين المنظمات العامله فى نفس المجال ، وتمثل تكنولوجيا المعلومات أهم الدعائم الأساسيه للتنميه والتحديث ، أى أن أى جهد مبذول لتحقيق التنميه الشامله يعتمد فى أهم جوانبه على تكنولوجيا المعلومات بما أن هذه المنظمات تؤدى خدماتها العامه فى بيئه سياسيه وإجتماعيه وإقتصاديه تزداد تعقيداً يوماً بعد يوم وتتغير فيها الفرص المتاحه كما أنها معرضه للضغوط غير المتوقعه ولعل أهم التحديات تتبلور فى منافسه تزداد حدتها وأشكالها، الأمر الذى دعا المنظمات للسعى الجاد لمواكبة هذا التوجه حتى تتمكن من متابعة كل جديد وتجد لها مكاناً بين المنظمات الرائده ، ولن يأتى ذلك إلا بتطبيق تكنولوجيا المعلومات .

أولاً : تحديد مشكلة البحث :

تعد الجمعيات الأهليه من أهم منظمات المجتمع المدنى التى تهدف الى تحقيق مستوى معيشى أفضل لفئات المجتمع بما تقدمه من برامج مختلفه فى مجالات الصحه والتعليم والبيئه والمرأه والرعايه الإجتماعيه مما يتطلب مراجعه شامله لأوضاعها بغية إعادة بناء المنظمات على أسس جديده تستهدف توفير المقومات اللازمه لذلك حيث الإرتقاء إلى مستوى تطلعات وتوقعات العملاء (١).

ويعتبر التطوير التنظيمى سمه أساسيه للمنظمات الناجحه على إختلاف أحجامها وأوجه نشاطها وأشكالها االقانونيه وتحتاج المنظمات إلى مسايرة المتغيرات العلميه والتكنولوجيه المتلاحقه ومن ثم بذل الجهود اللازمه لإجراء التحولات المناسبه لضمان أداء فعال(٢) .

ويعكس التطوير التنظيمى فكرة النظم حيث يحاول الربط بين مدخلات عملية التطوير والعمليات والأنشطه الواجب القيام بها وبين مخرجات النظام فى تحسين فاعلية المنظمه(٣) .

وتمثل تكنولوجيا المعلومات أحد تلك النظم لتحسين نتائج الخدمات التى تقدمها المنظمات الإجتماعيه لعملائها، حيث يجد العاملون فى تلك المنظمات طرقاً أسرع من خلال توفر المعلومات بسرعه وغزاره وتصنيفها وتنظيمها بما يفيد فى توفير خدمات أفضل ومجال أيسر لتقديم الخدمات الإجتماعيه(٤) .

وتتكون إدارة البحث والتطوير من شقين ، أولهما تتعلق بإدارة التكنولوجيا بصفه عامه ، وثانيهما يتعلق بإدارة عملية الإبتكار وتتعلق عملية الإبتكار بتقديم منتج جديد أو إستخدام وسائل إنتاج جديده (٥) .

وهو ما أشارت إليه دراسة " أحمد عبد الفتاح ناجى "(٢٠٠٦) (٦) بعنوان " التطوير التنظيمى كمدخل لإعادة بناء وتنمية قدرات الجمعيات الأهليه فى مصر" وهدفها الرئيسى : مساعدة الجمعيات الأهليه فى مصر على تطوير قدراتها التنظيميه وهدفها الفرعى: تحديد أهم المعوقات التى يمكن ان تواجه الجمعيات الأهليه عند تنفيذ برنامج التطوير التنظيمى **وقد توصلت الدراسه" إلى** أن جهود التطوير التنظيمى بالجمعيات الأهليه تهتم فى المقام الأول بالتدريب على إستخدام التكنولوجيا الحديثه فى كيفية إستخدام الكمبيوتر ، الإنترنت ، الفاكس لبناء الإرتباط مع مراكز المعلومات الأخرى بالمجتمع ، كذلك طبيعة الإجراءات المستخدمه داخل الجمعيات ونوع التكنولوجيا المستخدمه **كذلك أوصت الدراسه** بضرورة تنمية النزعه الإبتكاريه والإبداعيه لدى العاملين بالجمعيات الأهليه وتحويل نمط العمل بالجمعيات من النمط التقليدى إلى النمط الأكثر إهتماماً بالجوده .

تكنولوجيا المعلومات وتطوير أداء المنظمات غير الحكوميه :

تمثل تكنولوجيا المعلومات أحد المتطلبات الأساسيه فى إحداث التطوير التنظيمى ويتضح ذلك فى(٧) :

١- **رفع مستوى الأداء :** بشرط وجود درجه من التوافق بين ظروف المنظمه وإستراتيجيات تطبيق تكنولوجيا المعلومات .

٢- **زيادة قيمة المنظمه :** تؤدى تكنولوجيا المعلومات دوراً بارزاً فى خلق القيمه للمنظمه بالإضافه إلى معاونتها فى تنفيذ إستراتيجياتها ، وخاصة فى ظل زيادة حدة المنافسه بين المنظمات .

٣-**فعالية إتخاذ القرارات :** تيسر تكنولوجيا المعلومات مهمة المديرين فى إتخاذ القرارات التنظيميه ويبدو ذلك واضحاً من خلال توفير البيانات والمعلومات الدقيقه والملائمه فى التوقيت الملائم بالشروط المطلوبه .

٤- **تنمية العمل وفق نظم واضحه وطرق عمل محدده :** تعمل تكنولوجيا المعلومات على توفير النظام والإنضباط بالوحدات الإداريه ، وتهتم بتعريف الأفراد بما يدور حولهم وإمدادهم بصوره مستمره بالتطورات إلتى تحيط بهم .

٥- **تدعيم نجاح المنظمات ذات المجالات الإداريه والتنظيمه المعقده** : يعتمد المديرين فى مختلف المستويات والوحدات الإداريه على إستخدام تكنولوجيا المعلومات فى النواحى الإداريه والتنظيميه المعقده والتى يصعب فيها إستخدام النظم التقليديه .

٦-**تنمية السلوك الإيجابى للأفراد المنظمه** :التأثير الإيجابى على سلوك الأفراد داخل المنظمات ويبدو ذلك من خلال تأثيرها على تدعيم عمليات الإتصالات داخل وخارج المنظمه ،هذا إلى جانب مساعدتها على إدارة الوقت بكفاءه وتقليل درجه الغموض المحيط بمناخ العمل(٨).

وهو ما أكدته دراسة " خليل عبد المقصود (٢٠٠٩) (٩) بعنوان " إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات فى بناء قدرات الجمعيات الأهليه " وكان من نتائجها أن هناك ضروره ملحه لإعادة النظر فى بنات هذه الجمعيات ، وخاصة فيما يتعلق بقدرة تلك المنظمات على ممارسة الوظائف الإداريه ، **كذلك أوضحت الدراسه إلى أن** هناك علاقةٌ قويه بين إستخدام تكنولوجيا المعلومات بهذه المنظمات وتحقيق الفاعليه التنظيميه فى برامجها ومشروعاتها التنمويه المختلفه وعملية بناء قدرات تلك الجمعيات .

ولما كانت تكنولوجيا المعلومات تتغير بسرعه تفوق تطور المنظمات ، فإن ذلك يفرض على العاملين مهارات جديده حتى يتمكنوا من التعامل مع الأدوات التكنولوجيه الحديثه والتدريب على إستخدامها ، لذلك فإن تكنولوجيا المعلومات كثيراً ما تؤدى إلى تداعى كفاءة المنظمه ، إلا إنها تهيىء للمديرين الفرصه لإستمرار المنظمه فى العمل بكفاءه وفعاليه ، ولذلك ينبغى على المديرين متابعة التغيرات التى تطرأ على تكنولوجيا المعلومات حيث توفر تكنولوجيا المعلومات أساليب جديده لتنظيم العمل ، وإذا لم تقف المنظمات على تلك الأساليب الجديده وتتعرف عليها ستتفوق عليها المنظمات التى تلم بالفعل بالتكنولوجيا الجديده، ومن ثم يجب أن تهتم المنظمات بما أحدثته هذه التقنه (١٠).

وهو ما أشارت إليه دراسة "نيفين عبد المنعم محمد"(٢٠١٠) (١١) بعنوان "التطوير التنظيمى كمدخل لتحسين أداء الإخصائيين الإجتماعيين بالمستشفيات الجامعيه" وهدفها الرئيسى: التعرف على العلاقه بين التطوير التنظيمى وبين الأداء المهنى للإخصائيين الإجتماعيين بالمستشفيات الجامعيه ، وكان من أهم نتائجها إنه يمكن بإستخدام تكنولوجيا المعلومات إعادة تنظيم إدارات المنظمه وخفض تكلفة تطبيقات تكنولوجيا المعلومات وتنمية القدرات الذاتيه التكنولوجيه مما يعكس تحسين الأداء المهنى للإخصائيين الإجتماعيين .

كما يحقق إستخدام تكنولوجيا المعلومات فى مجال تطوير تسويق الخدمات والأفكار الإجتماعيه العديد من الأهداف والتى يمكن توضيحها فيما يلى(١٢) :

الهدف الأول : إن إدارة وتصنيف وإسترجاع البيانات تعتبر نقطه جوهريه فى دراسة العملاء المستفيدين من الخدمات الإجتماعيه من حيث خصائصهم وإحتياجتهم ورغباتهم والظروف المحيطه بهم بما ييسر عمل تلك المنظمات فى تسويق الإفكار وتغيير الإتجاهات والقيم.

الهدف الثانى :

يمكن للمنظمات الإجتماعيه الإستفاده من تكنولوجيا المعلومات فى وضع الخطط التسويقيه على أسس عمليه متطوره، بل وتقييم فعالية تلك الخطط بعد الإنتهاء منها وتحديد أنواع القصور المصاحبه لتقديم الخدمات ومدى فشل نسق توصيل الخدمات فى الوفاء بحاجات العملاء بما يحقق الإستفاده من نتائج التقويم فى تطوير عمل المنظمه .

الهدف الثالث :

يمكن أن يساعد إستخدام تكنولوجيا المعلومات فى حماية المعلومات الخاصه بالعملاء وتحقيق سريتها ، حيث أنه الملائم أن يتم الحفاظ على المعلومات بوسائل أمان إلكترونيه وفى إطار تكنولوجى متقدم وهو أفضل من الحفاظ على المعلومات فى سجلات يتم إستخدامها يدوياً .

الهدف الرابع :

يمكن إستخدام تكنولوجيا المعلومات فى تطوير بحوث تسويق الخدمات الإجتماعيه والأفكار سواء أرتبطت تلك البحوث بتحليل سوق الخدمات أو تطوير الخدمات أو كفاءة العاملين فى التسويق أو برضاء العملاء عن الخدمات أو بحوث الترويج للخدمات أو تحليل التكلفه والعائد وغيرها من البحوث بطريقه أفضل .

الهدف الخامس :

تفيد التكنولوجيا فى مساعدة منظمات الخدمات على إدارة معلوماتها بما يتضمنه ذلك من تعرف المنظمه على نظام المعلومات طبقاً لظروفها وحاجاتها ، وتعريف العاملين بكيفية تشغيل نظم المعلومات الحديثه ومراجعة كافة البيانات التى يتم جمعها وربط أقسام المنظمه ببعضها عن طريق تكنولوجيا إتصال متطوره تحقق الإستفاده من تكنولوجيا إتصال متطوره تحقق الإستفاده من تكنولوجيا المعلومات .

وهو أكدته دراسة "مايكل يونج " (٢٠١٢) (١٣) بعنوان " التطوير التنظيمى وإستراتيجيات التسويق " والتى أوضحت أن تحديث وتطوير عمل المنظمات وتنمية مهارات العاملين والمديرين يزيد من قدرتها على المنافسه بين المنظمات الأخرى من خلال صناعة الخدمات وتسويقها وتحسين الخطه التسويقيه على أسس علميه متطوره ويرتبط ذلك بإمكانية الإستفاده من تكنولوجيا المعلومات بالمنظه فى سرعة توفير المعلومات وتصنيفها وتنظيمها بما يفيد فى توفير خدمات أفضل ومجال أيسر لتسويق الخدمات الإجتماعيه .

ومن القدرات التكنولوجيا التى تستخدمها المنظمه وتوظيفها لخدمة أنشاطتها وأغراضها(١٤):

١- وجود بريد إلكترونى .

٢٣- تحديث الموقع دورياً .

٤- أجهزة الحاسب بالمنظمه تتناسب مع عدد العاملين بالمنظمه ولاتشكل عائقاً

٥- توافر إداره متخصصه للإتصال وتكنولوجيا المعلومات .

٦- توافر قواعد بيانات عن المشروعات ، والفئات المستفيده .

٧- توافر نظام مالى محسابى متخصص.

٨- توافر قاعدة بيانات عن الخدمات والمشروعات التنمويه والجهات المانحه وسبل توفير الدعم المالى للجمعيه .

هذا وتتحدد أهم جوانب التغيير والتطوير التنظيمى فى(١٥) :

١-**الأفراد** : لكى يساعدوا المنظمه على تحقيق أهدافها .

٢- **جماعات العمل** : وهنا يكون التغيير للإفراد كجماعات .

٣- **التنظيم نفسه** : من حيث وحداته والعمليات التنظيميه مثل إتخاذ القرارات وأنماط الإتصالات ونوع التكنولوجيا المستخدمه .

٤- تنمية القدرات التكنولوجيه الذاتية .

وهو أشارت إليه دراسة " أسماء سعيد محمد "(٢٠٠٩) (١٦) بعنوان " فعالية جهود التنظيمات الشبيكه فى بناء القدرات الدفاعيه للمنظمات غير الحكوميه الاعضاء بها " والتى توصلت إلى أن محور القدرات التكنولوجيه من أهم المحاور لتطوير المنظمات الأهليه وتدريب أعضاء المنظمه على تنمية مهاراتهم بشأن ذلك وإستخدام أساليب التكنولوجيا الحديثه للمساهمه فى تطوير أساليب العمل ، والذى يحتوى على بناء قاعدة معلومات متكامله وإنشاء وحدات المعلومات التى تشتمل على بيانات أساسيه عن سكان المجتمع الذى تخدمه كل منظمه ، وكذلك الموارد والإمكانيات الموجوده فى المنظمه "

وأتفقت معها دراسة " أليسو ستيفن "stephanAlliso"(٢٠١١) (١٧) بعنوان "التطوير التنظيمى من خلال قائد الفريق " والتى أكدت على أهمية التركيز زيادة فعاليه الأشخاص ذوى التأثير فى المنظمه ورفع قدراتهم والإعتماد على تكنولوجيا المعلومات فى عملية إتخاذ القرار بما توفره من بيانات ومعلومات يمكن الإعتماد عليها .

وبالتعليق على الدراسات السابقه نجد أنه يتبين للباحثه من خلال الدراسات التى تناولت التطوير التنظيمى بالمنظمات ينصب الإهتمام فيها على جوانب متعدده تحتاجها تلك الجمعيات فى سبيل تحقيق أهدافها ومنها دراسة (أحمد عبد الفتاح ناجى- دراسة أليسو ستيفن- نيفين عبد

المنعم) **كذلك نجد أن الدراسات التى تناولت تكنولوجيا المعلومات أوضحت** دورها فى تحسين الأداء التنظيمى وتطوير الأليات المستخدمه فى التدريبات وإدخال أحدث البرامج التدريبيه للعاملين لرفع كفاءتهم فى كافة النواحى التى تخدم تطوير العمل بالمنظمه من خلال التدريب على إستخدام تكنولوجيا المعلومات وتطوير أداء الموارد البشريه بالمؤسسه وتحقيق رضاء العملاء عن الخدمات المقدمه **ومنها دراسة** (أسماء سعيد محمد – خليل عبد المقصود– دراسة مايكل يونج).

ووفقاً لما تقدم من نتائج ودراسات تتحدد مشكلة الدراسه الحاليه فى " التطوير التنظيمى و تحقيق تكنولوجيا المعلومات بالجمعيات الأهليه "

ثانياً : مفاهيم الدراسه

مفهوم بتكنولوجيا المعلومات Information Technology

– **تعرف بتكنولوجيا المعلومات بأنها** :تطبيق المنهج العلمى فى التعامل مع البيانات والمعلومات بما يمكن المنظمات من إتخاذ القرارات الفعاله فى كافة المستويات الإداريه وفى شتى مجالات نشاطها (١٨) .

–**كما تعرف تكنولوجيا المعلومات بأنها**" الجهود البشريه المبذوله فى جمع المعلومات ونخزينها ومعالجتها ونقلها وبثها وإسترجاعها وما ينشأ من تفاعلات بين هذه التقنيات والمعارف والإنسان المتعامل معها بكافة حواسه وإدراكاته وتوجيه الإفاده منها من قبل

المستفدين بأسهل الطرق مع ضمان السرعه والدقه فى النتائج أكثر من إستخدام النظم اليدويه التقليديه(١٩) .

وتقصد الباحثه بتكنولوجيا المعلومات إجرائياً فى هذه الدراسه بأنه عمليه مستمره تتضمن مجموعة عمليات تساعد أعضاء مجالس إدارة الجمعيات الأهليه على:

– الإعتماد على نظم المعلومات الحديثه .

– إستكمال النقص فى القدرات الذاتيه.

– تحسين إتخاذ القرارت الإداريه.

٢– مفهوم التطوير التنظيمى organizational development:

التطوير فى اللغه (٢٠) .

(تطوير) فى مادة طور

مصدر (طور) **تطوير شيىء** : تعديله إلى ما هو أفضل .

ويشار إلى **التطوير التنظيمى بأنه** : الإنتقال بالمنظمه من الوضع القائم إلى الوضع المستهدف خلال فتره زمنيه محدده وذلك فى إطار كلى من الإمكانات البشريه والماديه المتاحه والبيئه

المحيطه بما يمكنها من مواجهة متطلبات التغيير بكافة أنواعه الثقافيه والإقتصاديه والتكنولوجيه والمعلوماتيه(٢١) .

ويرى" فرينش" أن التطوير التنظيمى هو

الجهد الشمولى المخطط لتحسين قدرات المؤسسه على حل مشاكلها وتجديد عملياتها من خلال إداره وفعاله ومتعاونه لثقافة التنظيم وجماعية العمل بمساعدة خبراء التغيير والبحث العلمى وعن طريق تغيير التكنولوجيا المستعمله (٢٢)

وتقصد الباحثه بالتطوير التنظيمى إجرائياً فى هذه الدراسه بأنه الجهود التنظيميه التى تهدف إلى

-تحقيق تكنولوجيا المعلومات بالمنظمه

-تحقيق التخطيط الإستراتيجى.

-توفير التدريب الفعال .

-بناء الإتصال التنظيمى .

ثالثاً: أهداف الدراسه

ينطلق البحث من هدف رئيسى مؤداه أن :

" تحديد إسهامات التطوير التنظيمى فى تحقيق تكنولوجيا المعلومات بالجمعيات الأهليه"

وينبثق من هذا الهدف الرئيسى مجموعه من الأهداف الفرعيه :

١-تحديد إسهامات التطوير التنظيمى فى الإعتماد على نظم المعلومات الحديثه.

٢-تحديد إسهامات التطوير التنظيمى فى تحسين القدرات الذاتيه.

٣- تحديد إسهامات التطوير التنظيمى فى تحسين إتخاذ القرارت الإداريه.

رابعاً: تساؤلات الدراسه :

ينطلق البحث من تساؤل رئيسى مؤداه :

" ما إسهامات التطوير التنظيمى فى تحقيق تكنولوجيا المعلومات بالجمعيات الأهليه" .

وينبثق من هذا التساؤل الرئيسى مجموعه من التساؤلات الفرعيه :

١-ما إسهامات التطوير التنظيمى فى تحقيق الإعتماد على نظم المعلومات الحديثه.

٢-ما إسهامات التطوير التنظيمى فى تحسين القدرات الذاتيه.

٣-ما إسهامات التطوير التنظيمى فى تحسين إتخاذ القرارت الإداريه.

وينبثق من هذا التساؤل الرئيسى مجموعه من التساؤلات الفرعيه :

ثانياً :الجانب المنهجى للبحث :

الإجراءات المنهجيه للدراسه:

١- **نوع الدراسة:**تنتمى هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية وذلك لأنها تهدف إلى التوصل إلى معرفة دقيقة وتفصيلية في وصف وتحديد إسهامات التطوير التنظيمى بالجمعيات الأهليه وتحقيق تكنولوجيا المعلومات بهذه الجمعيات.

٢- **المنهج المستخدم:**

اتساقاً مع نوع من الدراسة فإن المنهج المستخدم هو منهج المسح الاجتماعي بالعينه لأعضاء مجالس إدارة الجمعيات بمحافظة الفيوم محل الدراسه وتضم (٢٥) جمعيه أهليه.

٣- أدوات الدراسة: تم الإعتماد في جمع البيانات من الميدان على

أ-إستمارة قياس: لتحديد إسهامات التطوير التنظيمى فى تحقيق تكنولوجيا المعلومات يتم تطبيقها على أعضاء مجالس إدارة الجمعيات الأهليه بمحافظة الفيوم .

وتتكون من الأبعاد الأتيه :

أ- معالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات .

ب-إستكمال النقص فى القدرات الذاتيه .

ج- تحسين إتخاذ القرارت الإداريه.

١- **مجالات الدراسه :**

(ب) **المجال البشرى** : تم تطبيق إستمارة القياس على أعضاء وروساء مجالس إدارة الجمعيات الأهليه بمحافظة الفيوم وعددهم (٢٢٧) عضو وتوزيعهم كالتالى الجمعيه العربيه للتنميه وخدمة المجتمع وعددهم (٩) أعضاء ،جمعية الطريق للتنميه(٧) أعضاء، جمعية تنمية المجتمع بالإعلام(٩) ،جمعية تنمية المجتمع بزاوية الكرادسه (١١) عضو ، جمعية تنمية المجتمع بدمشقين(٩) أعضاء، جمعية أصدقاء المجتمع للتنمية والبيئة ببنى صالح بالفيوم(١١) عضو، جمعية تنمية المجتمع والبيئه بقرية أبو حسين ببنى صالح بالفيوم (١١) عضو،جمعية تنمية المجتمع بقصر رشوان بمركز طاميه (٩) أعضاء ، جمعية تنمية المرأه الريفيه بالأساليب الحديثه بنجيب الشرقى بمركز طاميه (٩) أعضاء ،جمعية تنمية المجتمع بقرية عبد الله بك مركز طاميه ،(٧) أعضاء ، ،جمعية تنمية المجتمع بقرية بشير صالح مركز طاميه (٩) أعضاء ،

جمعية الوفاء والأمل بكوم أوشيم مركز طاميه(٩) أعضاء, جمعية تنمية المجتمع بمنشأة عطيفه مركز سنورس (٩) ، أعضاء جمعية تنمية المجتمع بقرية نواره مركز إطسا (٧) أعضاء ،جمعية تنمية المزارعين وأسرهم بقصر الباسل مركز إطسا (٥)،جمعية تنمية

المجتمع بالتوفيقيه مركز إبشواى (٥) أعضاء ،جمعية المحبين لتنمية المجتمع والبيئه بالسنجق مركز إبشواى (١١) عضو ، جمعية تنمية المجتمع بالجيلانى مركز إبشواى (٩) أعضاء ، جمعية الدعوه المحمديه لتنمية المجتمع بالنصاريه مركز إبشواى (٩) أعضاء ، جمعية تنمية المجتمع بأبوعيش مركز إبشواى (٩) أعضاء ، جمعية تنمية المجتمع والبيئه والأسره بشكشوك مركز إبشواى (١٥) عضو جمعية تنمية المجتمع والبيئه بأبو شنب مركز إبشواى, (٧) أعضاء ، جمعية تنمية المجتمع بمركز يوسف الصديق(٧) أعضاء , جمعية أم المصريين لتنمية المرأه والمجتمع بالمشرك قبلى مركز يوسف الصديق(١٣) عضو , جمعية الشيمى لتنمية المجتمع والمرأة قرية الشيمى بمركز يوسف الصديق (١١) عضو.

ب) المجال المكانى :

طبقت هذه الدراسه على عينه عمديه قوامها (٢٥) مفرده من الجمعيات الأهليه والتابعه لمديرية التضامن الإجتماعى بمحافظة الفيوم ، وذلك بناء على ترشيح مسئول الجمعيات الأهليه لمديرية التضامن الإجتماعى بمحافظة الفيوم وشريطة التمثيل النسبى للجمعيات الأهليه المتواجده فى غالبية مراكز المحافظه علماً بأن عدد الجمعيات الأهليه بمحافظة الفيوم (١٥٠٣) جمعيه لعام ٢٠١٧م (٢٣) ، **بالإضافه إلى بعض الشروط التى تنطبق على الجمعيات المختاره ومنها :**

٤- أن تكون الجمعيه بها مشروعات قائمه ولها مقر فعلى وأنشطة فعليه .

٥- ألا تكون هذه الجمعيات متعثره أو متوقفه النشاط بناءٍ على تقارير مديرية التضامن الإجتماعى وإدارة الجمعيات الأهليه بمحافظة الفيوم .

٦- أن تعمل هذه الجمعيات فى أكثر من مجال وتقدم مجموعه متنوعه من الخدمات للمستفيدين حتى يسهل تطبيق الدراسه فيها .

والجمعيات الأهليه التى طبق البحث فيها الجمعيات الأهليه :-

١- الجمعيه العربيه للتنميه وخدمة المجتمع بندر الفيوم .

٢- جمعية الطريق للتنميه بندر الفيوم.

٣- جمعية تنمية المجتمع بالإعلام مركز الفيوم.

٤- جمعية أصدقاء المجتمع للتنمية والبيئة ببنى صالح مركز الفيوم.

٥- جمعية تنمية المجتمع والبيئه بقرية أبو حسين ببنى صالح مركز الفيوم .

٦- جمعية تنمية المجتمع بزاوية الكرادسه مركز الفيوم .

٧- جمعية تنمية المجتمع بدمشقين مركز الفيوم .

٨- جمعية تنمية المجتمع بقصر رشوان بمركز طاميه .
٩- جمعية تنمية المرأه الريفيه بالأساليب الحديثه بنجيب الشرقى بمركز طاميه
١٠ – جمعية تنمية المجتمع بقرية عبد الله بك مركز طاميه .
١١ –جمعية تنمية المجتمع بقرية بشير صالح مركز طاميه .
١٢ –جمعية الوفاء والأمل بكوم أوشيم مركز طاميه.
١٣ –جمعية تنمية المجتمع بمنشأة عطيفه مركز سنورس .
١٤ – جمعية تنمية المجتمع بقرية نواره مركز إطسا .
١٥ – جمعية تنمية المزارعين وأسرهم بقصر الباسل مركز إطسا.
١٦ – جمعية تنمية المجتمع بالتوفيقيه مركز إبشواى .
١٧ – جمعية المحبين لتنمية المجتمع والبيئه بالسنجق مركز إبشواى .
١٨ – جمعية تنمية المجتمع بالجيلانى مركز إبشواى.
١٩ – جمعية الدعوه المحمديه لتنمية المجتمع بالنصاريه مركز إبشواى .
٢٠ – جمعية تنمية المجتمع بأبوعيش مركز إبشواى .
٢١ – جمعية تنمية المجتمع والبيئه والأسره بشكشوك مركز إبشواى
٢٢ – جمعية تنمية المجتمع والبيئه بأبو شنب مركز إبشواى.
٢٣ – جمعية تنمية المجتمع بمركز يوسف الصديق.
٢٤ – جمعية أم المصريين لتنمية المرأه والمجتمع بالمشرك قبلى بمركز يوسف الصديق.
٢٥ – جمعية الشيمى لتنمية المجتمع والمرأة قرية الشيمى مركز يوسف الصديق.

(ج)المجال الزمنى: فترة إجراء الدراسة من ٢٠١٧/٦/١م حتى ٢٠١٧/٦/٢٥ م وتضمنت جمع المادة النظرية وجمع البيانات من الميدان وتفريغها وتحليلها والتوصل إلى النتائج .

التطبيق العملى للبحث : عرض وتحليل نتائج الدراسة

ثانياً: عرض النتائج الخاصه بإستمارة القياس :

جدول رقم(١)يوضح إسهامات التطوير التنظيمى في تحقيق تكنولوجيا المعلومات بالجمعيات الأهليه":

م	العبـــارة	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		التكرار المرجح أو الوزن المرجح	النسبة المرجحة	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تتيح تكنولوجيا المعلومات تسريع عمليات التشغيل بالجمعيه	١٨٤	٨١,١	٢٠	٨,٨	٢٣	١٠,١	٦١٥	٢,٧١	٩٠,٣١	٩
٢	توفير المعلومات يعمل على تضارب الخدمات بين الجمعيه والجمعيات الأخرى .	٢٥	.١١	١٥	٦,٦	١٨٧	٨٢,٤	٦١٦	٢,٧١	٩٠,٤٦	٨
٣	توفر الجمعيه قاعدة معلوماتيه عن البرامج القائمه للإسترشاد بها فى خطط وبرامج التحرك	١٩٥	٨٥,٩	١٣	٥,٧	١٩	٨,٤	٦٣٠	٢,٧٨	٩٢,٥١	٧
٤	رسم السياسه العامه للتطوير يقلل عمليات نقل المعرفه التكنولوجيه بالمنظمه	١١	٤,٨	٨	٣,٥	٢٠٨	٩١,٦	٦٥١	٢,٨٧	٩٥,٥٩	١
٥	تساعد تكنولوجيا المعلومات فى تخصيص وقت العاملين بالمهام الإضافيه	١٩١	٨٤,١	٢٣	١٠,١	١٣	٥,٧	٦٣٢	٢,٧٨	٩٢,٨٠	٤
٦	تنسيق مدخلات موارد الجمعيه يضعف كفاءة مخرجات الأداء بالجمعيه	٢٧	١١,٩	٢٢	٩,٧	١٧٨	٧٨,٤	٦٠٥	٢,٦٧	٨٨,٨٤	١٢
٧	الفائض المعلوماتى يسهم فى رفع كفاءة عمليات التسويق بالجمعيه .	١٩٦	٨٦,٣	٢١	٩,٣	١٠	٤,٨	٦٤٠	٢,٨٢	٩٣,٩٨	٣
٨	إستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثه يفقد الإتصال مع مراكز المعلومات الأخرى	٣٢	١٤,١	٩	٤,	١٨٦	٨١,٩	٦٠٨	٢,٨٢	٨٩,٢٨	١١

	بالمجتمع .									
٩	توفر المعلومات الإحصائيات اللازمه للإسترشاد بها لإتخاذ القرارات النهائيه.	٢١٠	٩٢,٥	٣	١,٣	١٤	٦,٢	٦٥٠	٢,٨٦	٩٥,٤٥	٢
١٠	تبادل المعلومات بين الأعضاء يشتت القرارات التنفيذيه .	٣١	١٣,٧	٨	٣,٥	١٨٨	٨٢,٨	٦١١	٢,٦٩	٨٩,٧٢	١٠
١١	تساعد تكنولوجيا المعلومات الجمعيه على إتخاذ قرارات جماعيه بعد الرجوع للبيانات والمعلومات المتوفره .	١٩١	٨٤,١	٢٢	٩,٧	١٤	٦,٢	٦٣١	٢,٧٨	٩٢,٦٦	٥
١٢	نظم المعلومات المتطوره تضعف كفاءة القرارات	١٢	٥,٣	٢٦	١١,٥	١٨٩	.٨٣٣	٦٣١	٢,٧٨	٩٢,٦٦	٥
	المجموع						٦٢,٦٧	٧٥٢٠	٩٢,٢	٩٢,٢	
	القوة النسبية		٩٢,٠٢%		المتوسط المرجح =		٦٢,٦٧				

بإستقراء الجدول السابق والذى يوضح إستجابات عينة الدراسه حول إسهامات التطوير التنظيمى فى تحقيق تكنولوجيا المعلومات بالجمعيات الأهليه

ولهذا جاءت إستجابات المبحوثين حولها مرتبه تنازلياً حسب قوتها النسبيه كما يلى :

١-الترتيب الأول للعبارة رقم (٤) ومفادها: "رسم السياسه العامه للتطوير يقلل عمليات نقل المعرفه التكنولوجيه بالمنظمه بوزن مرجح (٦٥١) ونسبه مرجحه(٢,٨٧) وقوه نسبيه (٩٥.

٢- الترتيب الثانى للعبارة رقم (٩) ومفادها " توفر الجمعيه المعلومات الإحصائيات اللازمه للإسترشاد بها لإتخاذ القرارات النهائيه" فقد جاءت بوزن مرجح (٦٥٠) ونسبة مرجحه (٢,٨٦) ، وقوة نسبية (٩٥,٤٥).

٣-الترتيب الثالث للعبارة رقم (٧) ومفادها "الفائض المعلوماتى يسهم فى رفع كفاءة عمليات التسويق بالجمعيه " جاءت بوزن مرجح (٦٤٠) ونسبة مرجحة (٢,٨٢)وقوة نسبية (٩٣,٩٨)

٤-الترتيب الرابع للعبارة رقم (٥) ومفادها "تساعد تكنولوجيا المعلومات فى تخصيص وقت العاملين بالمهام الإضافيه " فقد جاءت بوزن مرجح (٦٣٢) ونسبة مرجحة (٢,٧٨) وقوة نسبية (٩٢,٨٠) .

٥-الترتيب الخامس للعبارة رقم (١١) ومفادها "تساعد تكنولوجيا المعلومات الجمعيه على إتخاذ قرارات جماعيه بعد الرجوع للبيانات والمعلومات المتوفره "

فقد جاءت بوزن مرجح(٦٣١) ونسبة مرجحة (٢,٧٨) وقوة نسبية (٩٢,٦٦)

٦-الترتيب الخامس مكرر للعبارة رقم رقم (١٢) ومفادها " نظم المعلومات المتطوره تضعف كفاءة القرارات "فقد جاءت بوزن مرجح(٦٣١)ونسبة مرجحة (٢,٧٨) وقوة نسبية (٩٢,٦٦)

٧- وتليها العبارة رقم (٣) توفر الجمعيه قاعدة معلوماتيه عن البرامج القائمه للإسترشاد بها فى خطط وبرامج التحرك بوزن مرجح (٦٣٠) ونسبة مرجحة (٢,٧٨) وقوة نسبية (٩٢,٥١) .

٨- العبارة رقم (٢) ومفادها "توفير المعلومات يعمل على تضارب الخدمات بين الجمعيه والجمعيات الأخرى . فقد جاءت بوزن مرجح (٦١٦) ونسبة مرجحة (٢,٧١) وقوة نسبية (٩٠,٤٦) .

٩- العبارة رقم (١) ومفادها " تتيح تكنولوجيا المعلومات تسريع عمليات التشغيل بالجمعيه " فقد جاءت بوزن مرجح (٦١٥) ونسبة مرجحة (٢,٧١) وقوة نسبية (٩٠,٣١)

١٠-العبارة رقم (١٠) ومفادها " تبادل المعلومات بين الأعضاء يشتت القرارات التنفيذيه " فقد جاءت بوزن مرجح(٦١١) ونسبة مرجحة (٢,٦٩) وقوة نسبية (٨٩,٧٢) .

١١-العبارة رقم (٨) ومفادها " إستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثه يفقد الإتصال مع مراكز المعلومات الأخرى بالمجتمع " وقد جاءت بوزن مرجح (٦٠٨) ونسبة مرجحة (٢,٨٢) وقوة نسبية (٨٩,٢٨) .

١٢- العبارة رقم (٦) ومفادها " تنسيق مدخلات موارد الجمعيه يضعف كفاءة مخرجات الأداء بالجمعيه." فقد جاءت بوزن مرجح (٦٠٥)ونسبة مرجحة(٢,٦٧) وقوة نسبية(٨٨,٨٤)

وبما أن المتوسط المرجح = ٦٢,٦٧ والتكرار المرجح =٧٥٢٠ والقوه النسبيه= ٩٢,٠٢ % فإنه توجد علاقه قويه بين التطوير التنظيمى وتكنولوجيا المعلومات بالجمعيات الأهليه .

المراجع المستخدمه فى البحث :

١- ساميه محمد فهمى: الإداره فى المؤسسات الإجتماعيه ،الإسكندريه، دار المعرفه الجامعيه، ٢٠٠٩، ص٧

٢- كمال حمدى أبو الخير: المنظمات والسلوك التنظيمى والتعاونى, القاهره ، مكتبة عين شمس ، ٢٠٠٥، ص٢٤٠ .

3-Gary . Mclean : organization development (Principles Prosses,Performance) , beret Koehler Pubishers,2015,p.12

٧-ماهر أبو المعاطى على: الإتجاهات الحديثه فى تسويق الخدمات الإجتماعيه وتكنولوجيا المعلومات ، الأسكندريه ، المكتب الجامعى الحديث ، ٢٠١٣ ، ص ٦٥.

٨-صلاح زين الدين : تكنولوجيا المعلومات والتنميه ، القاهره ، مكتبة الأسره ، ٢٠٠٨ . ص٨٠ .

٦- أحمد عبد الفتاح ناجى : التطوير التنظيمى كمدخل لإعاده بناء وتنمية قدرات الجمعيات الأهليه فى مصر، بحث منشور فى مجلة دراسات فى الخدمه الإجتماعيه والعلوم الإنسانيه، كلية الخدمه الإجتماعيه ، جامعة حلوان، العدد الحادى والعشرين ، الجزء الرابع ، ٢٠٠٦.

٧- عبد الحميدعبد الفتاح المغربى: نظم المعلومات الإداريه ، القاهره ، دار قباء للنشر، ٢٠٠٨، ص١١٨.

8-Yvese. Gagnon & jocelyne: the impact of technology on organizational performance, the journal of public sector .Management, vol28,no.1,2015,p7

٩- خليل على عبد المقصود : إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات فى بناء قدرات الجمعيات الأهليه ، بحث منشور في المؤتمر العلمى السنوى السابع ، المعهد العالى للخدمه الإجتماعيه ، القاهره ، ,٢٠٠٩

١٠- عبد الحميد عبد الفتاح المغربى : مرجع سبق ذكره ، ص ١٢٣ .

١١- نيفين عبدالمنعم محمد إبراهيم :التطوير التنظيمى كمدخل لتحسين أداء الإخصائيين الإجتماعيين بالمستشفيات الجامعيه، بحث منشور فى مجلة دراسات فى الخدمه الإجتماعيه والعلوم الإنسانيه، كليةالخدمه الإجتماعيه، جامعة حلوان ،العدد التاسع والعشرين،الجزء السادس، ٢٠١٠ ، ص ٣٠٤٩ .

١٢- ماهر أبو المعاطى على : مرجع سبق ذكر ، ص ٦٦.

13-Michael young : organizational development andmarketin .,PHD,college of scholastic,2012

١٤- أمل قنديل : تقييم دور منظمات المجتمع المدنى : (النشره الفصليه المظله) الشبكه العربيه للمنظمات الأهليه ،العدد ٤٧، القاهره ،٢٠١٠، ص,٩

١٥- صلاح الدين محمد عبدالباقى :السلوك التنظيمى،الإسكندريه ، دار الجامعه الجديده ، ٢٠٠٣ ، ص٣٩٨

١٦-أسماء سعيد محمد : فعالية جهود التنظيمات الشبيكه فى بناء القدرات الدفاعيه للمنظمات غير الحكوميه الاعضاء بها ، بحث منشور ، المؤتمر الثانى والعشرون ، المجلد السادس ، كلية الخدمه الإجتماعيه ، جامعة حلوان ، ,٢٠٠٩

17-Alliso stephan: organizational development tthrough team leader ,MA,ROYAL ROADS ,Canada,2011

١٨- عبد الحميد عبد الفتاح : مرجع سبق ذكره ، ص ,١١٦

١٩- أبو الحسن عبد الموجود : تكنولوجيا الخدمه الإجتماعيه ، الإسكندريه ، المكتب الجامعى الحديث ، ٢٠٠٧ ، ص,٧٥

٢٠- مجمع اللغه العربيه : المعجم الوجيز، جمهورية مصر العربيه،٢٠٠٣ ،ص٢٣٣

٢١- راويه حسن محمد: إدارة الموارد البشريه "رؤيه مستقبليه "،الإسكندريه، الدارالجامعيه، ٢٠٠٤ ، ص ١٩٦

22- French l.w and bell,h.c : organization development (u.s.a:newjersey,Englewood,cliffs, prentice hall,1985, p14

٢٣-مديرية التضامن الإجتماعى" نشرة المعلومات الدوريه ،إدارة المتابعه والتخطيط ، محافظة الفيوم ، ٢٠١٧ ، ص٣ .

٢٤- أبو النجا محمد العمرى : أثار معوقات التنسيق بين الجمعيات الأهليه ، بحث منشور، المؤتمر العلمى الخامس عشر، المجلد الثالث ، كلية الخدمه الإجتماعيه ، جامعة حلوان ، ، ٢٠٠٢ .