

التحول الرقمي وتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها

إعداد

دكتورة/ مبروكة محمود محمد عليق

استاذ تنظيم المجتمع المساعد
كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان

٢٠٢٢

المخلص:

استهدفت الدراسة تحديد مستوى تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة، تحديد مستوى تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها، تحديد العلاقة بين التحول الرقمي وتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها، تحديد المعوقات التي تواجه إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها، وتحديد مقترحات مواجهتها، وتنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات الوصفية، وقد اعتمدت علي منهج المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين بالجمعيات الأهلية الناشئة بمحافظة القاهرة والجيزة وعدددهم (٨٢) مفردة، وقد طبقت الباحثة استمارة استبيان للمسؤولين، وأثبتت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي وتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها، حيث توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي و(التمكين المالي، التمكين التكنولوجي، التمكين البشري) للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها"، كما أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى المعوقات التي تواجه إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها متوسط، وأن مستوى مقترحات تفعيل إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها مرتفع. الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، التمكين، الجمعيات الأهلية الناشئة.

Abstract:

The study aimed to determine the level of application of digital transformation in the created NGOs, determine the level of empowerment of the created NGOs to achieve their goals, determine the relationship between digital transformation and empower the created NGOs to achieve their goals, identify the obstacles facing the contributions of digital transformation in enabling the created NGOs to achieve their goals, and identify proposals to confront them. This study belongs to descriptive studies, and it relied on the approach of the comprehensive social survey of officials in the newly established civil associations in Cairo and Giza governorates, and their number is (82). The newly created civil associations achieve their goals, as there is a direct, statistically significant, impactful relationship between the application of digital transformation and (financial empowerment, technological empowerment, human empowerment) for the newly created civil associations to achieve their goals. The civil associations created to achieve their goals are medium i, and that the level of proposals to activate the contributions of digital transformation in enabling the created NGOs to achieve their goals is high.

Keywords: digital transformation, empowerment, new civil associations.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

تسعى المجتمعات إلى تحقيق التنمية وذلك لتحسين مستوى المعيشة للأفراد، فالتنمية فى حقيقتها عملية حضارية لكونها تشمل أوجه النشاط فى المجتمع بما يحقق رفاهية الإنسان وكرامته، وهى أيضاً بناء للإنسان وتطوير لكفاءته وإطلاق لقدراته، كما أنها اكتشاف لموارد المجتمع وتنميتها وحسن استثمارها (عبداللطيف، ٢٠٠٢، ص ١٧).

لذا أصبحت قضية التنمية محوراً للإهتمام فى الدول النامية ومن ضمنها مصر بإعتبارها المنهج الحتمي والمسار الوحيد الذى يجب أن تنتهجه تلك الدول لتحقيق التقدم المنشود ورفع مستوى المعيشة بها (السروجي وآخرون، ٢٠٠٣، ص ٣٥).

ولا شك أن الجمعيات الأهلية تلعب دوراً هاماً فى عملية التنمية فى الآونة الأخيرة، ولعل ذلك مرجعه إلى ازدياد قوة المجتمع المدنى نتيجة انتشار النظام الديمقراطى والعولمة، بجانب عدم قدرة الدولة وحدها على سد احتياجات المجتمع مما أسفر عن ظهور الجمعيات الأهلية للمشاركة الفعلية فى العملية التنموية (الدالي وآخرون، ٢٠٠٥، ص ٩).

الأمر الذى جعل الجمعيات الأهلية تهتم بتطوير خدماتها التنموية وتحقيق الجوده الشاملة فى أدائها من خلال احداث تطوير فى نسق عملياتها من تحقيق أهدافها الامر الذى يحتم عليها تحقيق التكامل فيما بينها من خلال التطوير فى سياساتها التنظيمية ومشاركة كل من العاملين والمستفيدين فى عملية اتخاذ القرار بالجمعيات للتحسين المستمر فى برامجها وخدماتها وكذلك توفير التمويل باعتباره عصب نجاح أى جمعية (ابراهيم، ٢٠١٨).

وتزداد رغبة تلك الجمعيات فى التكامل مع الجمعيات الأخرى بالمجتمع كلما شعرت بعض الجمعيات فى بعض المواقف التى تمر بها بعدم قدرتها على تحقيق أهدافها بالإعتماد على نفسها وعلى مواردها وفى المجتمعات المتقدمة والحديثة وذات العلاقات المتداخلة فإنه يفرض وجود حاجة ماسة إلى تعاون الجمعيات وتكاملها مع بعضها البعض وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (فرج، ٢٠٠٦).

كما أكدت نتائج دراسة (أحمد، ٢٠٠٠) أن هناك تعاون بين الجمعيات على المستوى الرأسى والأفقى بهدف تمكين تلك الجمعيات من تحقيق أهدافها، وأن هناك معوقات ترتبط بتعاون هذه الجمعيات على المستويين تتمثل فى الروتين والبيروقراطية والإستهانة بقدرات الجمعيات والمؤسسات وعدم وجود الخبرة الكافية لدى الكثير من العاملين بالمنظمات وإختلاف أساليب العمل، الأمر الذى يتطلب المزيد من الدراسات حول الربط بين العلاقات للمنظمات التنموية والتغيرات المجتمعية.

وأيضاً اكدت نتائج دراسة (بركات، شعبان، ٢٠٠٢) انه لزيادة فعالية الجمعيات الأهلية فى ظل المتغيرات التى يمر بها المجتمع يجب تمكين تلك الجمعيات من الإرتباط بالمؤسسات والجمعيات الأخرى وفتح قنوات معها، تبادل الموارد والخطط بين الجمعيات فى عمل تكاملى شامل، والعمل على تحقيق أهداف مشتركة مع

الجمعيات الأخرى، تكوين تحالفات وشبكات محلية مع جمعيات تنمية المجتمع الأخرى، تحقيق التكامل بين جهود الجمعية وجهود الجمعيات الأخرى.

حيث تتطلب الجمعيات الناشئة التواصل والتفاعل مع المؤسسات الكبرى بالمجتمع لبناء قدراتها التنسيقية أو التمويلية أو المعلوماتية أو الحوار المجتمعى ووضع البرامج التدريبية لزيادة قدرات أعضائها على التعامل مع المتغيرات المجتمعية وتمكينها من تحقيق أهدافها المرتبطة ببنائها المؤسسي وهذا ما اثبتته نتائج دراسة (صادق، ٢٠٠٧).

ولا شك أن المؤسسات المجتمعية الكبرى التي تعمل في مجال التنمية الاجتماعية تمكن الجمعيات الناشئة من بناء قدراتها التنظيمية وتحقيق جوده مشروعاتها من خلال مساعدتها علي تحديد المتطلبات التمويلية والمعلوماتية والموارد البشرية (حجازى، ٢٠٠٦، ص ٢٥٥٩).

كما تساهم الجمعيات الكبرى في تدريب العاملين بالجمعيات الاهلية الحديثة واكسابهم مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة ونظم المعلومات بالإضافة إلى تدريبهم على استخدام التخطيط الإستراتيجى لبرامج ومشروعات التنمية المستدامة. (Bunku,Hok and athers,2003,p45)

فقد اكدت نتائج دراسة (ناجي، ٢٠٠٥) علي ضرورة تنمية وعى العاملين بتلك الجمعيات بأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات بفاعلية وكذلك ضروره وجود بناء معرفى لتلك الجمعيات حيث يعد ذلك شرطاً أساسياً لتحقيق جوده الخدمات التى تقدمها تلك الجمعيات والتي تضمن لها البقاء والاستمرارية.

ومن ثم فإن الخيار التكنولوجى لم يعد رفاهيه أو كماله أمام الجمعيات الناشئة ولكن اصبح تحدياً تنموياً فى المقام الاول ولم يعد هناك بديلاً عنه لما تتيحه تكنولوجيا المعلومات من معارف وأدوات تسهم فى زيادة الانتاج والارتقاء بجودته كى تسهم فى تطوير الخدمات وتحقيق التميز فى اداء هذه الخدمات (سالم، ٢٠٠٢، ص ٧).

ونظراً للدور الهام الذى تؤديه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فى توليد المعلومات ومعالجتها وتصنيفها وتبادلها بين الجمعيات ونشرها يكتسب المحتوى الرقمى الذى يشمل هذه الامور جميعاً أهمية فائقة فى هذا العصر (بوادى، ٢٠١٧، ص ٢٥٨).

فقد أطلقت جمهورية مصر العربية خطة لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة ٢٠٣٠ من خلال وضع إستراتيجية تصل فى الاتجاه للرقمية المعلوماتية بداخل الهيئات الاجتماعية المختلفة سواء الحكومية أو الأهلية (الاتحاد الافريقي، ٢٠٢٠).

وتمثل رؤية مصر الرقمية ٢٠٣٠ خطة شاملة تعد بمثابة حجر الأساس لتحويل مصر الي مجتمع رقمي، ويعتمد بناء مصر الرقمية علي ثلاث محاور أساسية، وهي التحول الرقمي، والمهارات والوظائف الرقمية، والإبداع الرقمي وتعتمد هذه المحاور علي أسس مهمة، وهي تطوير البنية التحتية الرقمية وتوفير الإطار التشريعي التنظيمي (الاستراتيجية القومية للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ٢٠١٢).

فقد اكدت دراسة (الفالوجي وسليم ٢٠٢١) علي دور التحول الرقمي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في إطار رؤية مصر ٢٠٣٠، وأن العصر الحالي هو عصر لجني ثمار التكنولوجيا والاستفادة من التحول الرقمي في كافة نواحي الحياة، وكذلك يتطلب التحول الرقمي تغيير ثقافات وأفكار وقناعات حول الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، ودمج التكنولوجيا فيها، لذا يجب زيادة الإهتمام بالبيئة التحتية لمنظومة التحول الرقمي باعتبارها المكون الأول للتحول الرقمي، والذي من خلاله يتم تيسير الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية، كذلك ينبغي السعي نحو تغيير ثقافة العاملين بكافة القطاعات والجمعيات مما يكون له عظيم الأثر من الاستفادة من ثمار التحول الرقمي.

وتظهر أهمية التحول الرقمي فى اعتباره احد مفاهيم الثورة الرقمية التى تقودنا إلى عصر المعرفة، كما أن الطبيعة التحويلية القوية لهذه التكنولوجيا، أضحت لها تأثير عميق على الطريقة التى يتعامل بها الناس، ويعملون فيما بينهم ويتبادلون العلاقات الاجتماعية ويتواصلون فى شتى بقاع العالم (بوخولوف، ٢٠٢٠، ص ١٨٨). كما ترجع أهمية التحول الرقمي ان له تأثيرا على الحياة الاجتماعية والحصول على الخدمات الاساسية (الصحية- والتعليمية- والمالية) وتشجيع الاندماج الاجتماعى وزيادة فرص العمل والربط بين المجتمعات، وتقليص أوجه عدم المساواة، ورقمنة المعلومات وجعل الخدمات ذاتية التشغيل بما يساعد في تحقيق الاهداف (طيار واخرون، ٢٠٢١).

ولتحقيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية يجب توافر مجموعة من المتطلبات، فقد أشارت دراسة (الشوبري، ٢٠٢٠) أن متطلبات تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية جاءت علي الترتيب في المتطلبات البشرية حيث تتوفر بدرجة متوسطة، يليها (البنية التحتية، والصيانة والمعلومات، والمتطلبات المالية والادارية) متوفرة بدرجة منخفضة، وأن معوقات تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية هي المعوقات الاقتصادية والاجتماعية.

فالتقنيات الرقمية الجديدة فرضت علي الجمعيات التحول من الهياكل المحددة وغير المرنة ومن التسلسل الهرمي الي الهياكل الأفقية التى تحقق سهولة التنسيق عبر الأدوات التكنولوجية، وتعيد ترتيب العلاقات بين العاملين بما يجعلها أكثر أفقية بدلا من العلاقات الرأسية التقليدية، ويقلل الفجوات بين العاملين وبين متخذي القرار، ويزيد من الأدوار التلقائية التي تجعل لكل فرد أكثر من مهمة في وقت واحد، وفقا لمتطلبات الموقف مع عدم التقيد بسلطات أو معوقات روتينية وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (Plesner et al, 2018).

وأكدت دراسة (عبدالهادي، ٢٠٠٢) ان التحول من المنظمة التقليدية الي المنظمة الرقمية يتطلب تطوير واداره واستخدام ثلاثة من موارد أساسية وهي المعلومات المتدفقة والمتوفرة لديها، تكنولوجيا ونظم المعلومات المستخدمة، والموارد البشرية المناط بها القيام بالمهام المختلفة التي تؤدي الي تحقيق اهداف المنظمة في ظل استراتيجياتها، وان التحول الرقمي للمنظمة يتطلب توافر اسس ومعايير الاستعداد الالكتروني لديها ومدى جاهزيتها للتحول، والتي تتمثل في التفاعلية من خلال اتاحة شبكات جيدة للتفاعل والتواصل، ودعم ومساندة

القيادات وامن المعلومات ورأس المال البشري المؤهل للتعامل مع التكنولوجيا، وتوفير بيئة العمل الافتراضية المناسبة.

ولنجاح تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الاهلية يجب عليها وضع خطة استراتيجية للتحول الرقمي تتضمن امتلاك الجمعية رسالة وقيم واضحة لنشر ثقافة التحول الرقمي بالجمعية، وتزويد العاملين بالمعارف اللازمة عن التحول الرقمي لتنفيذ أنشطة الجمعية والتوفيق بين وجهات النظر المتعارضة، وبناء شراكات بين الجمعيات الناشئة لنشر ثقافة التحول الرقمي فيما بينهم، والعمل على بناء قاعدة معلومات بما يوفر سرعة تبادل القيم والثقافات المختلفة بين العاملين بها، وتدريب العاملين بالجمعيات الناشئة على استخدام منصات التحول الرقمي لتسويق برامج الجمعية وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (ربيع، ٢٠١٤).

بينما اكدت نتائج دراسة (حنفي ٢٠٢٠) على الحقوق والمسئوليات الرقمية والمتطلبات القانونية اللازمة لتطبيق العمل عن بعد وتحديد مسئوليات والتزامات كلا الطرفين، مع تحديد مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وطرق الاتصال المناسبة بين العاملين والمديرين والمشرفين، وان المتطلبات القانونية المتمثلة في قوانين العمل، والمتطلبات التكنولوجية بما تحويه من تأسيس للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، والمتطلبات التنظيمية خاصة الهيكل التنظيمي الملائم لتطبيق نظام العمل عن بعد، ومتطلبات ممارسات إدارة الموارد البشرية وتشمل اختيار الافراد الذي يمكنهم العمل عن بعد، وتدريب هذه الفئة من العاملين على العمل من أي مكان بخلاف المقر التقليدي للعمل، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء مهام الوظيفة يمكن الجمعية من تحقيق أهدافها.

فالتحول الرقمي بالجمعيات الأهلية يتطلب ادخال تكنولوجيا معلومات حديثة بالإضافة الي ضرورة احداث تغييرات في القوانين واللوائح المعمول بها والهيكل التنظيمية والممارسات الادارية، وإن التحول الرقمي يتطلب التأكيد على دور القيادات العليا في المحافظة على هوية الجمعية والهوية الشخصية للأفراد في ظل الطفرة الهائلة في التكنولوجيا وتأثير العصر الرقمي على الجمعيات (Buckley & Patricia, 2003).

فقد أثبتت نتائج دراسة (Bojte, Daniel, 2019) أنه لتحقيق التحول الرقمي بالجمعيات الناشئة يجب استخدام منظومة من الأجهزة، البيانات، والتخزين، والبرمجيات التي تعمل ضمن بيئات تقنية ومراكز معلومات تسمح باستخدام جميع الأصول بكفاءة تشغيلية غير منقطعة، كما يستلزم ضمان مستوى خدمة مناسب لأفراد المنظمة وعملائها ومورديها عبر فرق عمل مسؤولة عن إدارة المنظومة التكنولوجية والبيئة التحتية للشبكة، كما يفترض أن تقوم منظمات الأعمال بجهود إدارة وتحليل البيانات بشكل منتظم وفعال، وذلك لتوفير بيانات نوعية موثوقة وكاملة مع توفير وتطوير أدوات مناسبة للتحليل الإحصائي والبحث عن بيانات التنبؤ بالمستقبل، كما يجب متابعة البيانات بشكل مستمر لضمان استمرار تدفقها والاستفادة منها بشكل يتماشى مع أهداف المنظمة، كما تتمثل في طريق توفير البنية التحتية، واستخدام التكنولوجيا الرقمية الملائمة من تجهيزات ومعدات وأنظمة وقواعد البيانات والبرامج.

كما اثبتت نتائج دراسة (ياسين، ٢٠١٥) أنه ينبغي توفير مجموعة من التجهيزات والتقنيات العالمية بالجمعيات الناشئة من أجهزة حاسبات آليه وماسحات ضوئية وعدد من برمجيات الأجهزة، كما ينبغي وضع إستراتيجية لإثراء المحتوى الرقمي والتغلب على الفجوة الرقمية الكبيرة والنقص الملحوظ فيه.

كما اكدت نتائج دراسة (Parrish, E.B. 2008) على أهمية قيام المؤسسات المجتمعية الكبرى ببناء قدرات المؤسسات الناشئة الجديدة عن طريق توفير التمويل اللازم لها، وتمكينها من القيام بمهامها المجتمعية بنجاح من خلال تقسيم العمل والالتزام بالقواعد والاجراءات التنظيمية والالتزام بالتسلسل الهرمي التنظيمي داخل المنظمة.

ولا شك أن البيئة الرقمية تتطلب موارد بشرية تمتلك مستويات عالية من المهارات في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفي حل المشكلات في العمل وفي مهارات الاتصالات اللغوية، هذه المهارات التي تمكن الافراد من التكيف مع التغيرات في عالم الاعمال وتوهمهم ليكونوا اكثر قدرة على خلق الفرص واستثمارها، فالخبرة فى مجال التعامل مع تطبيقات الحاسب الآلي تساهم في تعزيز مستويات الأداء وتمكن العنصر البشري من ممارسة عملة بكفاءة (خزام، ٢٠١١، ص ٥٠٤)

فقد أكدت نتائج دراسة (Brynjolfsson, E., & Hitt, 2002) ان المنظمة الرقمية تتميز بعدد من الممارسات الخاصة والهامة والتي تميزها عن غيرها، من أهمها: نظام للمعلومات مفتوح ومتاح للجميع في أي وقت، تمكين الاعضاء وإعطائهم حرية اتخاذ القرارات في المستويات الادارية الدنيا، ربط الأداء المتميز بنظام معين من الحوافز، الاستثمار الفعال للثقافة الرقمية للمنظمة، التركيز على تدريب الموظفين الجدد من خلال شبكة الانترنت. وتبين ايضا ان تقنية المعلومات ليس العامل الاساسي في زيادة كفاءة المنظمة، وإنما هناك مجموعة من الممارسات التنظيمية، بالإضافة الي ثقافة المنظمة والتي لها أكبر الأثر لتفعيل دور تكنولوجيا المعلومات ومن ثم زيادة انتاجية المؤسسة وكفاءة أفرادها ومن أهم المميزات التي تتميز بها المؤسسة الرقمية عن غيرها هو نظام مفتوح ومتاح للجميع في أي وقت، تمكين افراد المنظمة وإعطائهم حرية اتخاذ القرارات في المستويات الادارية الدنيا، وكذلك ربط مكافآت التحفيز مباشرة بالكفاءة الرقمية واستثمار الثقافة الرقمية للمنظمة. وأيضاً أثبتت نتائج دراسة (Fonseca & Picoto, 2020): أن الجمعيات المسؤولة والكبيرة بالمجتمع تمكن الجمعيات الصغيرة من الارتقاء بالكفاءات الخمس الأكثر أهمية لتحقيق التحول الرقمي وهي تدريب العاملين على كيفية تقييم البيانات والمعلومات والمحتوى الرقمي، وكيفية التفاعل من خلال التقنيات الرقمية، والقدرة على إدارة البيانات والمعلومات والمحتوى الرقمي، والتعاون من خلال التقنيات الرقمية.

وفي سعي الجمعيات الناشئة بالمجتمع في تحقيق التحول الرقمي تعوقها بعض العوامل كاللوائح والقوانين وخبرات العاملين... وغيرها فقد اكدت نتائج دراسة (مطاوع، ٢٠١٦) أن هناك معوقات تواجه تطبيق التحول الرقمي بالمؤسسات المجتمعية منها ضعف عمليات التخطيط نتيجة غموض وجمود الانظمة واللوائح، وسوء حالة التنظيم وضعف وضوح الهياكل التنظيمية بالإضافة الي ضعف المهارات الالكترونية، وقلة استخدام

التكنولوجيا الحديثة فى الاتصالات، ومن مشاكل التوجيه ضعف مهارات القيادة، ولا توجد معايير صحيحة لاختيار القيادات، وضعف التشريعات والقوانين الخاصة بالإدارة الالكترونية، وقلة الآليات الخاصة بالمتابعة، وقلة وجود المواقع الالكترونية، وأوصت بتوفير العاملين المؤهلين للعمل وتوافر نظام للمحاسبين والاعلان عنه للجميع.

وخلصت نتائج دراسة كلا من (Young,2000) و(شعبان، ٢٠١٣) إلى وجود مجموعه من المعوقات تحول دون تحقيق المنظمات لأهدافها بسبب وجود نقص فى التمويل وغياب الاستراتيجية الانمائية وضعف البناء الوظيفى والقدرات البشرية وكذلك ضعف التنسيق والتنظيم فيما بين تلك المنظمات. والخدمة الاجتماعية بطبيعتها مهنة ديناميكية متغيرة تواكب التغيرات التي تحدث فى المجتمع، فهي تهتم بالإنسان كفرد وكعضو فى جماعة وكمواطن فى مجتمعه فى إطار عملها فى مجالاتها المختلفة (توفيق، ١٩٩٨، ص ١٣٥).

وتتميز الخدمة الاجتماعية بأنها مهنة متطورة، تسعى إلى تحديث معارفها واساليبها لتحقيق مستوى اعلى من العلمية مما يساعدها على تطبيق ممارستها وفق اعلى مستويات الكفاءة المهنية، لذا نجد باستمرار ان هناك محاولات جاده لتقديم الجديد والمفيد مما يساعد ممارستها على تخطى المحاولات الشخصية والاعتماد على اسس علمية ومقننه شبه متفق عليها، ومع هذا التطور المستمر فى مهنة الخدمة الاجتماعية، فقد شهدت تحولاً مهماً فى تقديم خدماتها للمستفيدين، الا انه ظهر هناك العديد من التحديات والمتغيرات وتأتى ابرز تلك التحديات فى مفهوم ايصال الخدمات الاجتماعية (العبد الكريم، ٢٠١٧، ص ١٧).

فهناك تحولاً فى اساليب تقديم الخدمات الاجتماعية يعتمد على استخدام التكنولوجيا فى تقديم تلك الخدمات فقد أكدت نتائج دراسة (ابو السعود، ٢٠٢٠) أن هناك متطلبات للممارسة الالكترونية للخدمة الاجتماعية وهى متطلبات معرفيه (تدريب الأخصائيين الاجتماعيين على استخدام الأساليب التكنولوجية فى ممارسة الخدمة الاجتماعية، وتحديث محتوى مقررات الحاسب الآلي فى مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية، وتنمية معارف الأخصائيين حول آليات الأمان (التشفير - اسم المستخدم - كلمة المرور) - تنمية معارف الأخصائيين حول قوانين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي - تنمية وعى العملاء حول أهمية التحول الرقمي ومتطلبات مهارية (إكساب الأخصائيين مهارات استخدام وسائل التواصل الاجتماعي - تدريب الأخصائيين الاجتماعيين على أساليب إدارة المؤسسات باستخدام الوسائل التكنولوجية، وإكساب الأخصائيين الاجتماعيين مهارات استخدام المنصات الاجتماعية فى مؤسسات الخدمة الاجتماعية - تنمية مهارات التواصل الالكتروني لدى الأخصائيين الاجتماعيين، وتدريب الأخصائيين الاجتماعيين على مهارات توصيل الخدمات باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وتنمية مهارات تحويل الملفات الورقية إلى ملفات رقمية، متطلبات قيمية (الالتزام بأخلاقيات المهنة فى التواصل مع العملاء عبر وسائل التواصل الاجتماعي، واحترام حق العميل فى تحديد مواعيد المقابلات إلكترونياً -الالتزام بالمبادئ التوجيهية للاتصالات بالعملاء (وقت الاتصال - مدة الاتصال) - ضمان الحفاظ

على سرية معلومات العملاء في ظل الممارسة الالكترونية - وضع معايير أخلاقية للمحادثات الالكترونية بين العميل والأخصائي، وضمان وصول الخدمة الالكترونية إلى كل العملاء.

كما اكدت نتائج دراسة (مصباح، ٢٠٢٠) على ضرورة تطبيق الرقمية في كافة مناحي الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، وأن هناك مقومات لتحقيق ذلك مثل المقومات المعرفية اللازمة لتحقيق الرقمنة المنشودة لتفعيل الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، وضرورة الاهتمام بالمقومات مهارية اللازمة لدي الاخصائيين الاجتماعيين وأهمية المقومات التقنية وضرورة الإلمام بها لدي مجتمع الدراسة.

وتمثل طريقة تنظيم المجتمع كأحد طرائق الخدمة الاجتماعية الوجه الذي يتعامل مع التنظيمات المجتمعية والجوانب التنموية للممارسة المهنية، حيث تهتم بدراسة المجتمع ومنظّماته ومساعدته على حل مشكلاته وتميمته وإحداث التغيير المقصود (السروجي وأبو المعاطي، ٢٠٠٨، ص ٣٥٦).

وإنطلاقاً من أن طريقة تنظيم المجتمع تعتبر أحد أبرز طرق الخدمة الاجتماعية في العصر الراهن التي تتعامل مع قضايا ومشكلات المجتمع المعاصر لما تملكه من تكتيكات وأساليب فنية وإطار نظري يوجه بممارستها في المجتمعات المحلية (عبدالعال وآخرون، ٢٠٠١، ص ٣).

حيث تهتم طريقة تنظيم المجتمع باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المنظمات الاجتماعية التي تعمل معها بشكل رئيسي وبخاصة في ظل التحديات التي تواجهها المنظمات الاجتماعية في الوقت الحاضر، والمتمثلة في التغييرات السريعة والمتلاحقة التي تعترى المهنة لتواجه التحديات التي تفرضها اللفية الثالثة من القرن الحادي والعشرين، لتكون قادرة على القيام بدورها في مساعدة العملاء على إشباع إحتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم خاصة مع تزايد تلك الإحتياجات وتعدد المشكلات وتنوعها من الحاجة المتزايدة الي السرعة في الإنجاز وتحسين أداء المنظمات (أبو المعاطي، ٢٠٠٩، ص ٩٤).

لذا تعتبر طريقة تنظيم المجتمع أكثر الطرق المهنية حركة وتطوراً لكن تتواكب مع التغييرات والإحتياجات المجتمعية المحلية والاقليمية والعالمية، وهذه الحركة لا تتبع فقط من داخل الطريقة ولكنها تتواكب مع حركة المجتمعات نفسها التي تتعامل معها، فكل تطور أو تغيير في أوضاع المجتمع وظروفه يصاحبه تطوراً أو تغييراً في المهمة التي تعمل معه ومن أجله (محمد، ٢٠٠٧، ص ٤٥).

وانطلاقاً من أهمية وحتمية التحول الرقمي واستخدام التكنولوجيا في تمكين الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها سعت الباحثة لإجراء هذه الدراسة.

وباستقراء ما سبق:

١. نجد أن بعض الدراسات ركزت علي ضرورة التعاون بين الجمعيات الاهلية الكبرى والجمعيات الناشئة لتمكينها ماديا وبشرياً وتكنولوجيا مثل دراسة (احمد، ٢٠٠٠ - بركات وشعبان، ٢٠٠٢ - حسن، حجازي، ٢٠١١).

٢. بينما ركزت دراسات أخري علي ضرورة قيام الجمعيات الكبرى بتدريب العاملين بالجمعيات الاهلية الناشئة لإكسابهم المهارات والخبرات اللازمة من تحقيق أهدافها مثل دراسة (Bunku,Hok and others,2003 - ناجي، ٢٠٠٥).
٣. بينما اتفقت دراسة (سالم، ٢٠٠٢ - الفالوجي، ٢٠٢١) علي أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتحول الرقمي بالجمعيات الأهلية لكي يمكنها من تحقيق أهدافها.
٤. واتفقت دراسة (بوخولوف، ٢٠٢٠ - طيار وآخرون، ٢٠٢١) علي أهمية التحول الرقمي في الحياة الاجتماعية والارتقاء بالخدمات التي تقدمها الجمعيات الاهلية.
٥. وركزت دراسات اخري علي متطلبات تحقيق التحول الرقمي بالجمعيات الاهلية ومنها دراسة (الشوبري، ٢٠٢٠ - Plesner et al, 2018 - عبدالهادي، ٢٠٠٢).
٦. وأشارت دراسة (حنفي، ٢٠٢٠ - ربيع، ٢٠١٤ - Fonseca & Picoto, 2020) الي مؤشرات التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية.
٧. بينما ركزت دراسات اخري أنواع التمكين (التكنولوجي - المادي - البشري) الذي توفره الجمعيات الكبرى بالمجتمع للجمعيات الناشئة ومنها دراسة (Bojte, Daniel,2019 - Buckley & Patricia, 2003 - ياسين، ٢٠١٥ - Parrish, E.B. 2008 - خزام، ٢٠١١).
٨. واتفقت دراسات اخري علي المعوقات التي تواجه الجمعيات الاهلية الناشئة ومنها دراسة (مطواع، ٢٠١٦ - Young,2000 - شعبان، ٢٠١٣).
٩. وركزت دراسة (ابوالسعود، ٢٠٢٠ - مصباح، ٢٠٢٠) علي أهمية تدريب الاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية علي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لكي يساعدوا الجمعيات الاهلية علي تحقيق أهدافها.
١٠. وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناول التحول الرقمي وتمكين الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها وهذا لما تتناوله الدراسات السابقة.
١١. وقد استفادت الباحثة من تلك الدراسات في صياغة مشكلة دراستها وتحديد أهميتها وأهدافها وفروضها.

ثانياً: الموجه النظري للدراسة:

سوف تستند الدراسة علي المنطلقات النظرية التالية:

(١) نموذج العمل مع مجتمع المنظمة.

يتعامل نموذج العمل مع مجتمع المنظمة مع مكونات المنظمة الاجتماعية ومجتمعها الذاتي، لمساعدتها علي خدمة المواطنين بفاعلية متزايدة، كما يتعامل مع المنظمة كمجتمع داخلي له سماته ومكوناته واحتياجاته، والذي أن وصل الي مرحلة متقدمة من التنظيم ساعد علي زيادة فاعلية المنظمة ككل وقد حدد النموذج عدد من العمليات لتحقيق ذلك وهي كالتالي (عبدالعال، ٢٠٠٦، ص ٢٧٧): -

١. تطوير المنظمة ذاتها كي تتمكن من التعامل بفاعلية متزايدة مع المجتمع والمستفيدين من خدماتها.
 ٢. وجود علاقة متوازنة بين الجهاز الإداري والمهني بالمنظمة.
 ٣. التعرف على آراء المستفيدين فيما يقدم لهم من خدمات أي إيجاد عملية محاسبية اجتماعية للمنظمة.
 ٤. ضمان تأثير سياسة المنظمة بآراء المهنيين ونتائج عملية المحاسبية الاجتماعية.
 ٥. العمل بين مختلف أقسام المنظمة لتحسين العلاقات والارتقاء بالتنسيق فيما بينها.
 ٦. دراسة احتياجات أفراد المنظمة حتى تعمل المنظمة على المساعدة في إشباعها.
 ٧. التأثير في عملية اتخاذ القرارات بالمنظمة لصالح الأعضاء المكونين للمنظمة والمنفعين من خدماتها للارتقاء بالعمل المهني بها.
 ٨. دراسة الصعوبات التي تواجه العمل المهني بالمنظمة والعمل على حلها.
- وسوف يتم الاستفادة من نموذج العمل مع مجتمع المنظمة في إطار الدراسة الحالية من خلال الاستفادة من عملياته الأساسية في تحديد أبعاد التحول الرقمي وعلاقته بتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها والمتمثلة في التمكين (المالي-التكنولوجي والتقني-البشري)، لذا يجب علي المنظم الاجتماعي أن يكون علي دراية كافية بهذا النموذج بما يتضمنه من عمليات وتطبيقها في المنظمة بما يساعد علي تطوير المنظمة وتفعيل التحول الرقمي بها.

ثالثا: صياغة مشكلة الدراسة:

بناءً علي ما تقدم من المعطيات النظرية والدراسات المرتبطة بالدراسة الحالية سواء المتعلقة بالتحول الرقمي أو المتعلقة بتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة، وتمشيا مع رؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ وبناء مصر الرقمية وتحولها للرقمنة، وانسجاما مع الدور المجتمعي والتنموي للجمعيات الأهلية الناشئة، واهتمام مهنة الخدمة الاجتماعية وبصفة خاصة طريقة تنظيم المجتمع بتمكين وبناء قدرات تلك الجمعيات للقيام بدورها المنشود في تحقيق التنمية المستدامة، فإن هذه الدراسة تتحدد في تحليل واقع امكانية تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة لمساعدتها علي تحقيق أهدافها، من خلال تحديد مستوى تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة، تحديد مستوى تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها، والمعوقات التي تواجه إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.

رابعا: أهمية الدراسة:

- (١) التحولات والتطورات المتسارعة فى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتطبيقات الالكترونية والتحول الى الرقمنة فى كل مجالات الحياة.
- (٢) إسهامات المؤسسات المجتمعية الكبرى في تمكين وبناء قدرات المؤسسات الناشئة ماليا وبشريا وتكنولوجيا.

(٣) تبني التحول الرقمي كإستراتيجية بالجمعيات الأهلية بما يمكنها من مواكبة التطور والارتقاء بالخدمات التي تقدمها.

(٤) إثراء البناء النظري لطريقة تنظيم المجتمع فيما يتعلق بالتحول الرقمي وتمكين الجمعيات الناشئة وذلك من خلال قيام المنظم الاجتماعي بتوظيف آليات وأدوات وإستراتيجيات ومهارات الطريقة في عمله المهني واشترائه في تنفيذ كافة البرامج والأنشطة التي من شأنها أن تطور من أداءه المهني داخل المنظمة بما يساعدها علي تحقيق أهدافها.

خامسا: أهداف الدراسة:

- (١) تحديد مستوى تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة.
- (٢) تحديد مستوى تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
- (٣) تحديد العلاقة بين التحول الرقمي وتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
- (٤) تحديد المعوقات التي تواجه إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
- (٥) تحديد مقترحات تفعيل إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
- (٦) التوصل إلى رؤية مستقبلية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.

سادسا: فروض الدراسة:

يتحدد الفرض الرئيس للدراسة في:

" توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي وتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها "

وينبثق من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

١. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي والتمكين المالي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
٢. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي والتمكين التكنولوجي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
٣. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي والتمكين البشري للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.

سابعا: مفاهيم الدراسة:

(١) مفهوم التحول الرقمي:

يعرف التحول في اللغة بأنه: تحول، يتحول وهو تغيير من حال الي حال، بينما إصطلاحاً: هو الإنتقال من مكان الي غيره (Baalbaki, M. and Baalbaki R.2016,p30).

وعرفت الرقمية في اللغة بأنها: رقم، يرقم، ترقيماً وهو ما يدل علي تميزها وتصنيفها، بينما إصطلاحاً: هو ما يقاس به درجة التغيرات التي تتطراً علي بعض الظواهر (Baalbaki, M. and Baalbaki R.,2016,p55).

ويعرف التحول الرقمي بأنه جهد خاص تباشره المنظمة في تصميم نظام مميز للأعمال، يسمح بإستثمار تقنيات الأتصال والمعلومات الي أبعد مدي؛ مما ينعكس علي تمتعها بكل ما تتيحه التقنية الرقمية من إمكانيات للعمل والأداء من خلال تصميم نظام الأعمال الذي يحقق لها المنافسة (السلمي، ٢٠١٥، ص ٢٥٧). ويعرف بأنه "استخدام التكنولوجيا لتحسين الاداء او الوصول الي المؤسسات بشكل اساسي، واستخدام التطورات الرقمية مثل التحليلات والتنقل والوسائط الاجتماعية والاجهزة المدمجة الذكية، مع تحسين استخدامهم للتقنيات التقليدية مثل تخطيط موارد المؤسسات وتغيير علاقات العملاء والعمليات الداخلية (Westerman G.,2011,p5).

وهي عملية تهدف الي تحسين أداء المنظمة من خلال إحداث تغييرات جوهرية عن طريق المزج بين عمليات المنظمة وتكنولوجيا المعلومات والأتصالات (Rogers A.,2016,p4).

كما يعرف التحول الرقمي بأنه "قيام المنظمة بعملياتها الإدارية وكافة أنشطتها من خلال توفير بنية أساسية معلوماتية متطورة؛ تمكنها من مباشرة أعمالها عبر شبكة الإنترنت، وذلك في كافة المجالات، بما يسهم في تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء التنظيمي لها (عبدالفتاح، ٢٠٠٧، ص ٧٧).

وتقصد الباحثة بالتحول الرقمي في تلك الدراسة بأنه:

مجموعة العمليات التي تقوم بها المؤسسات الكبرى لتمكين المؤسسات الناشئة من استخدام التكنولوجيا الحديثة في كافة أنشطتها بما يساعدها علي تحقيق أهدافها ويضمن لها الاستمرارية في المجتمع وتتمثل تلك العمليات في (وضع استراتيجية للتحول الرقمي - نشر ثقافة التحول الرقمي - البنية التحتية للتحول الرقمي - الحقوق والمسئوليات الرقمية - الامن الرقمي).

وهذا ما أشارت إليه دراسة (حسن، ٢٠١٦، ص ٣٢٥) أن هذه العمليات تعتبر متطلبات أساسية من الواجب توافرها لتحقيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة وهي:

- تحديد الاستراتيجية المناسبة للتحول الرقمي.
- معرفة آليات العمل المتوفرة داخل المؤسسة ودرجة أهمية وفاعلية كل منها.
- توفير التدريب المناسب لجميع المهتمين لبيان الكيفية المناسبة للتحول، وضمان السير علي النهج المناسب ضمن خطوات فعالة.

ولتحقيق تلك العمليات يجب الاجابه على مجموعه الأسئلة الاتية (راغب، ٢٠٠٤، ص ١٥٤):

- ما استراتيجية المنظمة ؟
 - ما الرسالة والرؤية للمنظمة خلال السنوات القادمة ؟
 - ما درجة التغير فى النشاط الذى تنتمي له المنظمة ؟
 - ما حجم ونوع تكنولوجيا المعلومات فى المنظمة؟
 - ما الخطة الاستراتيجية المقترحة لتحويل المنظمة الي منظمة رقمية ؟
 - ما الميزانية التقديرية المخصصة لتحويل المنظمة الي منظمة رقمية؟
 - ما المكاسب المتوقعة لتحويل المنظمة الي منظمة رقمية ؟
- لذا يجب علي الجمعيات الاهلية الناشئة (نجم، ٢٠٠٤، ص ٢١٤):

- بناء إستراتيجية التحول الرقمي: وتتضمن صياغة الرؤية الرقمية، وتطوير التفكير الإستراتيجي، وتطوير نموذج الأعمال الجديد، وتحديد الطريقة الالكترونية للقيام بالمهام، وثقافة المنظمة الرقمية، وتتضح هذه العناصر فى الخطوات التالية: تحديد رؤية المنظمة، وتحديد القدرات الجوهرية التى تتميز بها، وتطوير نموذج الأعمال الجديد، وتحديد خصائص التكنولوجيا والإنترنت التى يتم الإرتكاز عليها، وتحديد المنافسين فى نفس مجال عمل المنظمة، وتقييم ثقافة المنظمة الرقمية وتطويرها بما ينسجم مع الأعمال الجديدة علي الإنترنت، وإيجاد الملائمة والتكامل بين أعمال المنظمة المختلفة مع الإستراتيجية الرقمية، وتوفير أمن وخصوصية المعلومات والأعمال الالكترونية للمنظمة.
- دعم إستراتيجية التحول الرقمي: من خلالها تسعي المنظمة للحصول علي دعم الإدارة العليا، وإيجاد التأييد والتشجيع المستمرين للأعمال الالكترونية علي الإنترنت فى كافة الظروف المختلفة.
- تنفيذ ومتابعة الإستراتيجية وتقييمها: حيث ينبغي أن يكون للمنظمة فريق عمل مكلف بالتنفيذ والمتابعة والتقييم المستمر للإستراتيجية، وإتخاذ كل ما يلزم من أجل التنفيذ والتقييم فى ضوء مؤشرات ومعايير تقييم مناسبة لنتائج أعمال المنظمة علي الإنترنت وبصورة دورية.

وهناك أربعة أبعاد تمثل التحول الرقمي وهي(محمد، ٢٠١٩، ص ٢٨):

- إستراتيجية المنظمة: وهي القرارات التى تهتم بعلاقة المنظمة بالبيئة الخارجية.
- الثقافة التنظيمية: وهي مجموعة الأسس والقيم والمفاهيم المشتركة والسائدة بين العاملين بالمنظمة.
- القيادة التحولية: وهو نمط قيادي يهدف للتعرف علي حاجات ورغبات العاملين بالمنظمات ومن ثم محاولة إشباعها وتدعو لتنمية قدرات العاملين لمواكبة التطورات.
- الموارد البشرية: وهم جميع الأفراد العاملين داخل المنظمة ولكل فرد مهامه الوظيفية المختلفة والتى تتكامل فيما بينهما لتحقيق الأهداف التنظيمية.

(٢) مفهوم التمكين:

يعرف التمكين لغوياً بأنه "عُلو المكانة، ويُمكن من الشيء أى قدر عليه (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٠، ص٤٩).

ويعرف التمكين بأنه عملية تربية تزيد من وعى الأفراد وقدرتهم على اتخاذ القرارات المُرتبطة بحياتهم الخاصة(حبيب، ٢٠٠٩، ص ٣٠).

ويشير التمكين فى مهنة الخدمة الاجتماعية إلى مشاركة الناس فى الاختيارات التى تُؤثر على حياتهم وتتحكم فيها بالتركيز على حركة الناس غير القادرين (Smale G. & Tuson G, 2000, p 38).

كما يعرف بأنه إستراتيجية محورية لمُمارسة تنمية المجتمع حيث تهتم بتعزيز الأداء للمجتمعات المحلية عن طريق تنمية قدرات أفراد المجتمع وتمكينهم من اتخاذ القرار(عبدالعال، ١٩٩٩، ص٦٣).

(٣) الجمعيات الأهلية الناشئة:

يقصد بالجمعيات الأهلية أنها: وحدات بنائية تكتسب صفة الشرعية من المجتمع وتستهدف إشباع احتياجات أفراد جماعات المجتمع من خلال ممارسة أنشطة معينة وبالاعتماد على الجهود التطوعية(عبداللطيف، ٢٠٠٧، ص١٥٥).

كما يحددها القانون (رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢، ص ٤) فى مادته الأولى على أنها: كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة تتألف من أشخاص طبيعيين أو أشخاص اعتبارية أو منها معاً لا يقل عددهم عن عشرة وذلك لغرض غير الحصول على الربح المادى.

كما حددها القانون (رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩) فى مادته الأولى على أنها: كل جماعة ذات تنظيم تهدف إلى المساهمة فى تنمية الفرد والمجتمع وتحقيق متطلباته وتعظيم قدراته على المشاركة فى الحياة العامة والتنمية المستدامة دون أن تهدف إلى الربح، ويتم تأسيسها وفقاً لأحكام هذا القانون، وتتألف بحد أدنى من عشرة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين أو منهما معاً.

ويشير مفهوم تمكين الجمعيات الأهلية إلى تعزيز قدرة الجمعيات الأهلية والعاملين بها على المعرفة الجيدة بالموارد المتاحة، وفى ضوء ذلك لا بد من توافر التمكين الإدارى الذى يُعني تشجيع عملية اتخاذ القرار فى جميع جوانب الجمعية، إلى جانب التمكين المهارى والذى يُعني نقل المهارات وتوفير الموارد اللازمة للعمل فى إطار الثقة والاعتماد على الذات، وأخيراً التمكين السياسى والذى يُعني قدرة الجمعيات الأهلية على التأثير على صانعي القرار السياسى المرتبط بنشاط المشروعات الصغيرة (Robert Adams, 2000, p65).

ويقصد بتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة فى هذه الدراسة بأنه:-

- كافة جوانب الدعم والموارد والامكانيات المادية والبشرية والتكنولوجية التى تقدمها المؤسسات الكبرى للجمعيات الأهلية حديثة النشأة ومساعدتها من تحقيق أهدافها.

ثامنا: الإجراءات المنهجية للدراسة:

(١) نوع الدراسة: تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها، وتقديم بعض التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل الدراسة، لذا فالدراسة الحالية تستهدف تحديد العلاقة بين تطبيق التحول الرقمي (كمتغير مستقل) وتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها (كمتغير تابع).

(٢) المنهج المستخدم: اعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين بالجمعيات الأهلية الناشئة بمحافظة القاهرة ومحافظة الجيزة، وعددهم (٨٢) مفردة.

(٣) أدوات الدراسة: تمثلت أدوات جمع البيانات في:

• استمارة استبيان للمسؤولين حول التحول الرقمي وتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها:

١. قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان للمسؤولين حول التحول الرقمي وتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها في ضوء التراث النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالدراسة.

٢. تم تحديد الأبعاد التي تشتمل عليها استمارة استبيان المسؤولين، والتي تمثلت في أربعة أبعاد رئيسية، ثم تم تحديد وصياغة العبارات الخاصة بكل بعد، والذي بلغ عددها (٧١) عبارة، وتوزيعها كالتالي:

جدول رقم (١)

يوضح توزيع عبارات استمارة استبيان المسؤولين

م	الأبعاد الرئيسية	الأبعاد الفرعية	عدد العبارات	أرقام العبارات
١	أبعاد تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة	- وضع إستراتيجية للتحول الرقمي	٧	٧ - ١
		- نشر ثقافة التحول الرقمي	٧	١٤ - ٨
		- البنية التحتية للتحول الرقمي	٨	٢٢ - ١٥
		- الحقوق والمسئوليات الرقمية	٦	٢٨ - ٢٣
٢	أبعاد تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها	- الأمن الرقمي	٦	٣٤ - ٢٩
		- التمكين المالي	٧	٤١ - ٣٥
		- التمكين التكنولوجي	٧	٤٨ - ٤٢
٣	المعوقات التي تواجه إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها	- التمكين البشري	٧	٥٥ - ٤٩
		المعوقات التي تواجه إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها	٨	٦٣ - ٥٦
٤	مقترحات تفعيل إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها	٨	٧١ - ٦٤	

٣. اعتمدت استمارة استبيان المسؤولين على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة): وذلك كما يلي:

جدول رقم (٢)

يوضح درجات استمارة استبيان المسؤولين

لا	إلى حد ما	نعم	الاستجابات الدرجة
١	٢	٣	

٤. تحديد مستوى تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة:

للحكم على مستوى تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣ - ١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح ($٣/٢ = ٠.٦٧$) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (٣)

يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١.٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١.٦٨ إلى ٢.٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢.٣٥ إلى ٣

٥. صدق الأداة:

- (أ) الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم عرض استبيان المسؤولين على عدد (٥) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة وارتباطها بأبعاد الدراسة، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠٪)، وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية.
- (ب) صدق الاتساق الداخلي: اعتمدت الباحثة في حساب صدق الاتساق الداخلي لاستمارة استبيان المسؤولين على معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية للأداة، وذلك لعينة قوامها (٢٠) مفردة من المسؤولين (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٤)

يوضح الاتساق الداخلي بين أبعاد استمارة استبيان المسؤولين ودرجة الأداة ككل

(ن=٢٠)

الدلالة	معامل الارتباط	الأبعاد	
**	٠.٧٤٥	أبعاد تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة	١
**	٠.٧٢٤	أبعاد تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها	٢
**	٠.٦٨١	المعوقات التي تواجه إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها	٣
**	٠.٦٩٢	مقترحات تفعيل إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها	٤

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن: توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين أبعاد استمارة استبيان المسؤولين، ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

٦. **ثبات الأداة:** تم حساب ثبات استمارة استبيان المسؤولين باستخدام معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، حيث تم تقسيم عبارات كل بعد إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية، وذلك لعينة قوامها (٢٠) مفردة من المسؤولين (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وتبين أن معاملات الثبات للأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وقد جاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٥)

يوضح نتائج ثبات استمارة استبيان المسؤولين باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية

(ن=٢٠)

م	الأبعاد	قيمة R ودالاتها	معادلة سبيرمان براون
١	أبعاد تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة	٠.٧١٥	٠.٨٣٤
٢	أبعاد تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها	٠.٨١٤	٠.٨٩٨
٣	المعوقات التي تواجه إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها	٠.٨٨٥	٠.٩٣٩
٤	مقترحات تفعيل إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها	٠.٨٦١	٠.٩٢٥
	ثبات استمارة استبيان المسؤولين ككل	٠.٧٨٤	٠.٨٧٩

يوضح الجدول السابق أن: معاملات الثبات للأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية.

(٤) مجالات الدراسة:

(أ) المجال المكاني: تمثل المجال المكاني للدراسة في الجمعيات الأهلية الناشئة بمحافظة القاهرة ومحافظة الجيزة، وتوزيعهم كالتالي:

جدول رقم (٦)

يوضح توزيع الجمعيات الأهلية الناشئة المجال المكاني للدراسة

المحافظات	الجمعيات الأهلية الناشئة
محافظة القاهرة	جمعية كلمتنا بالمرج
	الجمعية المصرية للتنمية الشاملة بدار السلام
	جمعية تكافؤ للتنمية بالمعادي
	مؤسسة نداء بمصر الجديدة
محافظة الجيزة	الجمعية المصرية لجودة الرعاية الصحية بمصر الجديدة
	مؤسسة مهنة ومستقبل للتنمية بساقية مكي بالجيزة
	جمعية المرأة والمجتمع بأرض اللواء
	جمعية تحسين أوضاع المرأة والطفل بالدقي

وترجع مبررات اختيار تلك الجمعيات الي:

١. انها من ضمن المؤسسات التي استفادت من المؤسسات الكبرى في عملية بناء قدراتها في عملية التحول الرقمي.
 ٢. توافر بنية تحتية تكنولوجية بتلك الجمعيات.
 ٣. موافقة المسؤولين بتلك الجمعيات علي اجراء الباحثة لتلك الدراسة.
 ٤. الموافقة علي تجميع البيانات الكترونيا حيث تم تصميم أداة الاستبيان الكترونيا وتجميعها الكترونيا.
- (ب) المجال البشري:

تمثل المجال البشري للدراسة في المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين بالجمعيات الأهلية الناشئة بمحافظة القاهرة ومحافظة الجيزة، وعددهم (٨٢) مفردة، وتوزيعهم كالتالي:

جدول رقم (٧)

يوضح توزيع المسؤولين مجتمع الدراسة

م	المحافظات	الجمعيات الأهلية الناشئة	عدد المسؤولين
١	محافظة القاهرة	جمعية كلمتنا بالمرج	١٠
٢		الجمعية المصرية للتنمية الشاملة بدار السلام	١١
٣		جمعية تكافؤ للتنمية بالمعادي	١٠
٤		مؤسسة نداء بمصر الجديدة	١١
٥		الجمعية المصرية لجودة الرعاية الصحية بمصر الجديدة	٨
٦	محافظة الجيزة	مؤسسة مهنة ومستقبل للتنمية بساقية مكي بالجيزة	٩
٧		جمعية المرأة والمجتمع بأرض اللواء	١٢
٨		جمعية تحسين أوضاع المرأة والطفل بالدقي	١١
٨٢	الإجمالي		

(ج) المجال الزمني:

تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة جمع البيانات والتي بدأت ٢٠٢٢/٧/١٠م إلي ٢٠٢٢/٨/١٥م.

(٥) أساليب التحليل الكيفي والكمي:

اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

- (أ) أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
- (ب) أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 24.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعادلة سيرمان براون للتجزئة النصفية، وتحليل الانحدار البسيط، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه.

تاسعا: نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: وصف المسئولين بالجمعيات الأهلية الناشئة مجتمع الدراسة:

جدول رقم (٨)

يوضح وصف المسئولين بالجمعيات الأهلية الناشئة مجتمع الدراسة

(ن=٨٢)

م	المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	م	النوع	ك	%
١	السن	٣٩	٤	١	ذكر	٥٦	٦٨.٣
٢	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل	٨	٣	٢	أنثى	٢٦	٣١.٧
				المجموع	٨٢	١٠٠	
م	المؤهل الدراسي	ك	%	م	الوظيفة	ك	%
١	مؤهل متوسط	٧	٨.٥	١	رئيس مجلس الإدارة	٨	٩.٨
٢	مؤهل فوق المتوسط	١١	١٣.٤	٢	عضو مجلس إدارة	٢٤	٢٩.٣
٣	مؤهل عالي	٤٦	٥٦.١	٣	أخصائي اجتماعي	١٥	١٨.٣
٤	ماجستير	١٠	١٢.٢	٤	أخصائي نظم معلومات	١٠	١٢.٢
٥	دكتوراه	٨	٩.٨	٥	إداري	٢٥	٣٠.٥
	المجموع	٨٢	١٠٠		المجموع	٨٢	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن المسئولين بالجمعيات الأهلية الناشئة (٣٩) سنة، وانحراف معياري (٤) سنوات تقريباً.
 - متوسط عدد سنوات الخبرة في مجال العمل (٨) سنوات، وانحراف معياري (٣) سنوات تقريباً.
 - أكبر نسبة من المسئولين بالجمعيات الأهلية الناشئة ذكور بنسبة (٦٨.٣%)، بينما الإناث بنسبة (٣١.٧%).
 - أكبر نسبة من المسئولين بالجمعيات الأهلية الناشئة حاصلين علي مؤهل عالي بنسبة (٥٦.١%)، يليه الحاصلين علي مؤهل فوق المتوسط بنسبة (١٣.٤%)، ثم الحاصلين علي ماجستير بنسبة (١٢.٢%)، يليه الحاصلين علي دكتوراه بنسبة (٩.٨%)، وأخيراً الحاصلين علي مؤهل متوسط بنسبة (٨.٥%).
 - أكبر نسبة من المسئولين بالجمعيات الأهلية الناشئة وظيفتهم إداري بنسبة (٣٠.٥%)، يليه عضو مجلس إدارة بنسبة (٢٩.٣%)، ثم أخصائي اجتماعي بنسبة (١٨.٣%)، يليه أخصائي نظم معلومات بنسبة (١٢.٢%)، وأخيراً رئيس مجلس الإدارة بنسبة (٩.٨%).
- المحور الثاني: أبعاد تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة:
- (١) وضع إستراتيجية للتحول الرقمي:

جدول رقم (٩)

يوضح وضع إستراتيجية للتحول الرقمي

(ن=٨٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠.٢٢	٢.٩٥	-	-	٤.٩	٤	٩٥.١	٧٨	تمتلك المؤسسة رؤية ورسالة للتحول الرقمي	١
٧	٠.٦٧	٢.٣٥	١١	٩	٤٢.٧	٣٥	٤٦.٣	٣٨	دعم وزارة التضامن الاجتماعي لبرنامج التحول الرقمي بالمنظمات	٢
٤	٠.٤٢	٢.٧٨	-	-	٢٢	١٨	٧٨	٦٤	تضع المؤسسة سياسة للتحول الرقمي من تحقيق أهدافها	٣
٣	٠.٤٢	٢.٨٢	١.٢	١	١٥.٩	١٣	٨٢.٩	٦٨	تشجع المؤسسة الأفراد المبدعين علي تطبيق التحول الرقمي	٤
٦	٠.٤٨	٢.٦٣	-	-	٣٦.٦	٣٠	٦٣.٤	٥٢	تحدد المؤسسة مسؤوليات العاملين في ضوء التحول الرقمي من تحقيق أهدافها	٥
٢	٠.٣٦	٢.٨٨	١.٢	١	٩.٨	٨	٨٩	٧٣	تهتم المنظمة بمراقبة/مراجعة برنامج التحول الرقمي بالجمعيات الناشئة	٦
٥	٠.٤٢	٢.٧٧	-	-	٢٣.٢	١٩	٧٦.٨	٦٣	استحداث إدارة خاصة بالتحول الرقمي لتحقيق أهداف الجمعية	٧
مستوى مرتفع	٠.٢٤	٢.٧٤	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى وضع إستراتيجية للتحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تمتلك المؤسسة رؤية ورسالة للتحول الرقمي بمتوسط حسابي (٢.٩٥)، يليه الترتيب الثاني تهتم المنظمة بمراقبة/مراجعة برنامج التحول الرقمي بالجمعيات الناشئة بمتوسط حسابي (٢.٨٨)، ثم الترتيب الثالث تشجع المؤسسة الأفراد المبدعين علي تطبيق التحول الرقمي بمتوسط حسابي (٢.٨٢)، وأخيراً الترتيب السابع دعم وزارة التضامن الاجتماعي لبرنامج التحول الرقمي بالمنظمات بمتوسط حسابي (٢.٣٥). وقد يرجع ذلك إلي سعي الجمعيات الأهلية الناشئة الي وضع سياسة للتحول الرقمي تتضمن استراتيجية واضحة للتحول الرقمي والتواصل مع الوزارة والمؤسسات المعنية لتمكينها من تحقيق التحول الرقمي وكذلك استحداث ادارات ووحدات خاصة بتلك الجمعيات لتحقيق التحول الرقمي، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (ربيع، ٢٠١٤) التي أكدت علي أن الجمعيات الأهلية يجب عليها وضع خطة استراتيجية للتحول الرقمي تتضمن امتلاك الجمعية رسالة وقيم واضحة لنشر ثقافة التحول الرقمي بالجمعية والتوفيق بين وجهات النظر المتعارضة والعمل على بناء قاعدة معلومات بما يوفر سرعة تبادل القيم والثقافات المختلفة بين العاملين بها وامتلاك دليلاً إجرائياً يوضح قواعد ولوائح تطبيق الإدارة بالقيم.

(٢) نشر ثقافة التحول الرقمي:

جدول رقم (١٠)

يوضح نشر ثقافة التحول الرقمي

(ن=٨٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٠.٤٨	٢.٦٣	-	-	٣٦.٦	٣٠	٦٣.٤	٥٢	تدريب العاملين علي استخدام شبكات الانترنت بكفاءة	١
٧	٠.٤٨	٢.٣٧	-	-	٦٣.٤	٥٢	٣٦.٦	٣٠	بناء شراكات بين الجمعيات الناشئة لنشر ثقافة التحول الرقمي فيما بينهم	٢
٤	٠.٥	٢.٥٤	-	-	٤٦.٣	٣٨	٥٣.٧	٤٤	تنمية وعي العاملين بثقافة التحول الرقمي لتحقيق أهداف الجمعيات الناشئة	٣
٥	٠.٥	٢.٥٢	-	-	٤٧.٦	٣٩	٥٢.٤	٤٣	تدريب العاملين بالجمعيات الناشئة علي استخدام منصات التحول الرقمي لتسويق برامج الجمعية	٤
٦	٠.٥٣	٢.٥	١.٢	١	٤٧.٦	٣٩	٥١.٢	٤٢	تزويد العاملين بالمعارف اللازمة عن التحول الرقمي لتنفيذ أنشطة الجمعية	٥
١	٠.٤٥	٢.٧٧	١.٢	١	٢٠.٧	١٧	٧٨	٦٤	توفير مناخ مناسب بالجمعيات الناشئة للعمل بالتحول الرقمي وتحقيق أهدافها	٦
٢	٠.٥	٢.٦٧	١.٢	١	٣٠.٥	٢٥	٦٨.٣	٥٦	متابعة الجمعيات الناشئة في استخدام تكنولوجيا المعلومات لتنفيذ سياساتها الداخلية	٧
مستوى مرتفع	٠.٢٣	٢.٥٧	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى نشر ثقافة التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول توفير مناخ مناسب بالجمعيات الناشئة للعمل بالتحول الرقمي وتحقيق أهدافها بمتوسط حسابي (٢.٧٧)، يليه الترتيب الثاني متابعة الجمعيات الناشئة في استخدام تكنولوجيا المعلومات لتنفيذ سياساتها الداخلية بمتوسط حسابي (٢.٦٧)، ثم الترتيب الثالث تدريب العاملين علي استخدام شبكات الانترنت بكفاءة بمتوسط حسابي (٢.٦٣)، وأخيراً الترتيب السابع بناء شراكات بين الجمعيات الناشئة لنشر ثقافة التحول الرقمي فيما بينهم بمتوسط حسابي (٢.٣٧). وقد يعكس ذلك الوضع الحالي للجمعيات الأهلية المختارة للدراسة وسعيها باستمرار إلي نشر ثقافة التحول الرقمي بين العاملين بها لضمان نجاح الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (ربيع، ٢٠١٤) التي أكدت أن الجمعيات الأهلية الناشئة يجب عليها وضع خطة استراتيجية للتحول الرقمي تتضمن امتلاك الجمعية رسالة وقيم واضحة لنشر ثقافة التحول الرقمي بالجمعية، وتزويد العاملين بالمعارف اللازمة عن التحول الرقمي لتنفيذ أنشطة الجمعية والتوفيق بين وجهات النظر المتعارضة، وبناء شراكات بين الجمعيات الناشئة لنشر ثقافة التحول الرقمي فيما بينهم، والعمل على بناء قاعدة معلومات بما يوفر سرعة تبادل القيم

والتقافات المختلفة بين العاملين بها، وتدريب العاملين بالجمعيات الناشئة علي استخدام منصات التحول الرقمي لتسويق برامج الجمعية.

(٣) البنية التحتية للتحول الرقمي:

جدول رقم (١١)

يوضح البنية التحتية للتحول الرقمي

(ن=٨٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٠.٥	٢.٦٦	١.٢	١	٣١.٧	٢٦	٦٧.١	٥٥	تحرص الجمعيات الناشئة علي تحديث قاعدة البيانات بصفة مستمرة	١
٨	٠.٤٦	٢.٢٩	-	-	٧٠.٧	٥٨	٢٩.٣	٢٤	توفير أجهزة/ منصات الكترونية حديثة تساعد الجمعيات الناشئة علي تطبيق التحول الرقمي	٢
١	٠.٣٦	٢.٨٨	١.٢	١	٩.٨	٨	٨٩	٧٣	اهتمام المؤسسة بتحديث المنصات الالكترونية بشكل مستمر يحقق أهدافها في المجتمع	٣
٧	٠.٥٢	٢.٤٣	١.٢	١	٥٤.٩	٤٥	٤٣.٩	٣٦	اهتمام المؤسسة بالانتقال من الأساليب التقليدية إلى الأساليب الرقمية	٤
٥	٠.٥٢	٢.٥٧	١.٢	١	٤٠.٢	٣٣	٥٨.٥	٤٨	بناء قاعدة بيانات بالجمعيات الناشئة مؤمنة بوسائل الكترونية حديثة	٥
٢	٠.٥١	٢.٧	٢.٤	٢	٢٥.٦	٢١	٧٢	٥٩	توفير أجهزة الكترونية حديثة تتيح تطبيق التحول الرقمي لتنفيذ أنشطة الجمعية	٦
٦	٠.٥٥	٢.٥٦	٢.٤	٢	٣٩	٣٢	٥٨.٥	٤٨	تطوير الهيكل التنظيمي لكي يتناسب مع متطلبات التحول الرقمي بالجمعية	٧
٣	٠.٤٧	٢.٦٨	-	-	٣١.٧	٢٦	٦٨.٣	٥٦	استحداث أنظمة معلوماتية جديدة تساعد الجمعية علي تحقيق أهدافها	٨
مستوى مرتفع	٠.٢٦	٢.٦	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى البنية التحتية للتحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول اهتمام المؤسسة بتحديث المنصات الالكترونية بشكل مستمر يحقق أهدافها في المجتمع بمتوسط حسابي (٢.٨٨)، يليه الترتيب الثاني توفير أجهزة الكترونية حديثة تتيح تطبيق التحول الرقمي لتنفيذ أنشطة الجمعية بمتوسط حسابي (٢.٧)، ثم الترتيب الثالث استحداث أنظمة معلوماتية جديدة تساعد الجمعية علي تحقيق أهدافها بمتوسط حسابي (٢.٦٨)، وأخيراً الترتيب الثامن توفير أجهزة/ منصات الكترونية حديثة تساعد الجمعيات الناشئة علي تطبيق التحول الرقمي بمتوسط حسابي (٢.٢٩). وقد يرجع ذلك الي حصول الجمعيات الاهلية الناشئة علي كافة

الاجهزة الالكترونية والتدريبات اللازمة من الجمعيات الكبرى بالمجتمع للإرتقاء بالبنية التكنولوجية التحتية لها، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (Bojte, Daniel, 2019) ودراسة (الفالوجي وسليم ٢٠٢١) حيث أكدوا أنه لتحقيق التحول الرقمي بالجمعيات الناشئة يجب إستخدام منظومة من الأجهزة، البيانات، والتخزين، والبرمجيات التى تعمل ضمن بيئات تقنية ومراكز معلومات تسمح بإستخدام جميع الأصول بكفاءة تشغيلية غير منقطعة، كما يستلزم ضمان مستوي خدمة مناسب لأفراد المنظمة وعملائها ومورديها عبر فرق عمل مسؤولة عن إدارة المنظومة التكنولوجية والبيئة التحتية للشبكة، وإستخدام التكنولوجيا الرقمية الملائمة من تجهيزات ومعدات وأنظمة وقواعد البيانات والبرامج. وأيضا نتائج دراسة (ياسين، ٢٠١٥) التي أكدت أنه ينبغي توفير مجموعة من التجهيزات والتقنيات الالكترونية بالجمعيات الناشئة من أجهزة حاسبات آليه وماسحات ضوئية وعدد من برمجيات الأجهزة، كما ينبغي وضع إستراتيجية لإثراء المحتوى الرقمي والتغلب علي الفجوة الرقمية الكبيرة والنقص الملحوظ فيه.

(٤) الحقوق والمسئوليات الرقمية:

جدول رقم (١٢)

يوضح الحقوق والمسئوليات الرقمية

(ن=٨٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
١	٠.٢٦	٢.٩٣	-	-	٧.٣	٦	٩٢.٧	٧٦	تدعم المؤسسة روح الفريق بين العاملين لتقديم الخدمات عبر المنصات الرقمية	١
٦	٠.٥٢	٢.٥٥	١.٢	١	٤٢.٧	٣٥	٥٦.١	٤٦	تأكيد حق المستفيدين من تلقي الخدمات عبر شبكة الانترنت	٢
٢	٠.٤٣	٢.٨	١.٢	١	١٧.١	١٤	٨١.٧	٦٧	تعزيز المؤسسة للمسئولية الاجتماعية بين العاملين والمستفيدين في الحصول علي الخدمات عبر المنصات الحديثة	٣
٤	٠.٤٦	٢.٧	-	-	٣٠.٥	٢٥	٦٩.٥	٥٧	إصدار تشريعات قانونية تتناسب مع التجديدات التي يطلبها التحول الرقمي	٤
٣	٠.٤٧	٢.٧٣	١.٢	١	٢٤.٤	٢٠	٧٤.٤	٦١	إصدار التشريعات التي تسمح بسهولة التحول الرقمي بعيداً عن الأساليب التقليدية في العمل	٥
٥	٠.٥	٢.٥٥	-	-	٤٥.١	٣٧	٥٤.٩	٤٥	إصدار تشريعات توضح سياسة التحول الرقمي ومسئوليات العاملين الرقمية	٦
مستوى مرتفع	٠.٢٧	٢.٧١	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الحقوق والمسئوليات الرقمية بالجمعيات الأهلية الناشئة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تدعم المؤسسة روح الفريق بين العاملين لتقديم الخدمات عبر المنصات الرقمية بمتوسط حسابي (٢.٩٣)، يليه الترتيب الثاني تعزيز المؤسسة للمسئولية الاجتماعية بين العاملين والمستفيدين في الحصول علي الخدمات عبر المنصات الحديثة بمتوسط حسابي (٢.٨)، ثم الترتيب الثالث إصدار التشريعات التي تسمح بسهولة التحول الرقمي بعيداً عن الأساليب التقليدية في العمل بمتوسط حسابي (٢.٧٣)، وأخيراً الترتيب السادس تأكيد حق المستفيدين من تلقي الخدمات عبر شبكة الانترنت بمتوسط حسابي (٢.٥٥). وقد يعكس ذلك سعي المسئولين بالجمعيات الاهلية الناشئة الي تطبيق المرونة واللامركزية في العمل بشكل يضمن تحقيق التحول الرقمي وهذا يتفق مع نتائج دراسة (حنفي ٢٠٢٠) التي أكدت علي الحقوق والمسئوليات الرقمية والمتطلبات القانونية اللازمة لتطبيق العمل عن بعد وتحديد مسئوليات والتزامات كلا الطرفين، والمتطلبات القانونية المتمثلة في قوانين العمل.

(٥) الأمن الرقمي:

جدول رقم (١٣)

يوضح الأمن الرقمي

(ن=٨٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٠.٣٨	٢.٨٧	١.٢	١	١١	٩	٨٧.٨	٧٢	١	تحرص المؤسسة علي التقليل من أخطاء العمل التقليدي
٦	٠.٥	٢.٤٦	-	-	٥٣.٧	٤٤	٤٦.٣	٣٨	٢	اهتمام المؤسسة بوضع آليات للمحاسبة والرقابة علي البيانات
٣	٠.٤١	٢.٨٣	١.٢	١	١٤.٦	١٢	٨٤.١	٦٩	٣	الحرص علي تأمين بيانات المستخدمين عبر المنصات الالكترونية
٤	٠.٤٥	٢.٨٢	٢.٤	٢	١٣.٤	١١	٨٤.١	٦٩	٤	تطبيق المؤسسة لوائح تشريعية للحد من اختراق البيانات وتأمينها
٥	٠.٥	٢.٥٩	-	-	٤١.٥	٣٤	٥٨.٥	٤٨	٥	حرص المؤسسة علي عدم الكشف عن المعلومات لغير المعنيين
١	٠.٣١	٢.٨٩	-	-	١١	٩	٨٩	٧٣	٦	وضع المؤسسة لنظام إلكتروني يضمن سرية البيانات للعملاء
مستوى مرتفع	٠.٢٧	٢.٧٤	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الأمن الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول وضع المؤسسة لنظام إلكتروني يضمن سرية

البيانات للعملاء بمتوسط حسابي (٢.٨٩)، يليه الترتيب الثاني تحرص المؤسسة علي التقليل من أخطاء العمل التقليدي بمتوسط حسابي (٢.٨٧)، ثم الترتيب الثالث الحرص علي تأمين بيانات المستفيدين عبر المنصات الالكترونية بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، وأخيراً الترتيب السادس اهتمام المؤسسة بوضع آليات للمحاسبة والرقابة علي البيانات بمتوسط حسابي (٢.٤٦). وقد يعكس ضرورة سعي الجمعيات الأهلية الناشئة بالمجتمع اكتساب ثقة العملاء والحفاظ علي بياناتهم ومعلوماتهم في إطار من السرية الدائمة ووضع آلية الكترونية تضمن دقة البيانات، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (Bojte, Daniel, 2019) التي أكدت علي استخدام منظومة من الأجهزة، البيانات، والتخزين، والبرمجيات التي تعمل ضمن بيئات تقنية ومراكز معلومات تسمح بإستخدام جميع الأصول بكفاءة تشغيلية غير منقطعة، وذلك لتوفير بيانات نوعية موثوقة وكاملة مع توفير وتطوير أدوات مناسبة للتحليل الإحصائي والبحث عن بيانات التنبؤ بالمستقبل، كما يجب متابعة البيانات بشكل مستمر لضمان إستمرار تدفقها والاستفادة منها بشكل يتماشى مع أهداف المنظمة، وهذا ينعكس علي ضمان سرية المعلومات وكذلك الحد من اختراق البيانات وتأمينها.

▪ مستوى أبعاد تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة ككل:

جدول رقم (١٤)

يوضح مستوى أبعاد تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة ككل

(ن=٨٢)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	وضع إستراتيجية للتحول الرقمي	٢.٧٤	٠.٢٤	مرتفع	١
٢	نشر ثقافة التحول الرقمي	٢.٥٧	٠.٢٣	مرتفع	٥
٣	البنية التحتية للتحول الرقمي	٢.٦	٠.٢٦	مرتفع	٤
٤	الحقوق والمسئوليات الرقمية	٢.٧١	٠.٢٧	مرتفع	٣
٥	الأمن الرقمي	٢.٧٤	٠.٢٧	مرتفع	٢
	أبعاد التحول الرقمي ككل	٢.٦٧	٠.١٥	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى أبعاد تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول وضع إستراتيجية للتحول الرقمي بمتوسط حسابي (٢.٧٤)، وانحراف معياري (٠.٢٤)، يليه الترتيب الثاني الأمن الرقمي بمتوسط حسابي (٢.٧٤) وانحراف معياري (٠.٢٧)، ثم الترتيب الثالث الحقوق والمسئوليات الرقمية بمتوسط حسابي (٢.٧١)، يليه الترتيب الرابع البنية التحتية للتحول الرقمي بمتوسط حسابي (٢.٦)، وأخيراً الترتيب الخامس نشر ثقافة التحول الرقمي بمتوسط حسابي (٢.٥٧).

المحور الثالث: أبعاد تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها:

(١) التمكين المالي:

جدول رقم (١٥)

يوضح التمكين المالي

(ن=٨٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠.٣	٢.٩	-	-	٩.٨	٨	٩٠.٢	٧٤	١	مساعدة الجمعية للتعرف على مؤسسات راعية تكون مصدر دعم مالي من تحقيق أهدافها
٦	٠.٥	٢.٤٦	-	-	٥٣.٧	٤٤	٤٦.٣	٣٨	٢	إنشاء منصات الكترونية لدعم مشروعات الجمعيات الناشئة من تحقيق أهدافها
٣	٠.٣٨	٢.٨٣	-	-	١٧.١	١٤	٨٢.٩	٦٨	٣	توقيع الجمعيات الناشئة لبروتوكولات تعاون مع البنوك تسهم في تحقيق أهدافها
٥	٠.٤٦	٢.٧١	-	-	٢٩.٣	٢٤	٧٠.٧	٥٨	٤	توفر الموارد المالية اللازمة لتصميم برامج التحول الرقمي لتحقيق أهداف الجمعية
٤	٠.٤٥	٢.٧٢	-	-	٢٨	٢٣	٧٢	٥٩	٥	تشجيع للعاملين في مجال العمل الالكتروني الرقمي لتحقيق أهداف الجمعية
٤	٠.٤٥	٢.٧٢	-	-	٢٨	٢٣	٧٢	٥٩	٦	توفر الدعم المالي اللازم للصيانة الدورية للأجهزة الالكترونية
٢	٠.٣٤	٢.٨٧	-	-	١٣.٤	١١	٨٦.٦	٧١	٧	اعتماد مصادر مالية لتوفير الأجهزة التكنولوجية لتطبيق التحول الرقمي الانترنت، وأجهزة الكمبيوتر، والهواتف المحمولة،....)
مستوى مرتفع	٠.٢٤	٢.٧٤	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى التمكين المالي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول مساعدة الجمعية للتعرف على مؤسسات راعية تكون مصدر دعم مالي من تحقيق أهدافها بمتوسط حسابي (٢.٩)، يليه الترتيب الثاني اعتماد مصادر مالية لتوفير الأجهزة التكنولوجية لتطبيق التحول الرقمي الانترنت، وأجهزة الكمبيوتر، والهواتف المحمولة،....) بمتوسط حسابي (٢.٨٧)، ثم الترتيب الثالث توقيع الجمعيات الناشئة لبروتوكولات تعاون مع البنوك تسهم في تحقيق أهدافها بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، وأخيراً الترتيب السادس إنشاء منصات الكترونية لدعم مشروعات الجمعيات الناشئة من تحقيق أهدافها بمتوسط حسابي (٢.٤٦). وقد يرجع ذلك الي تواصل الجمعيات الكبرى بالمجتمع مع الجمعيات الناشئة لتزويدها بالموارد المالية اللازمة للبنية التحتية الرقمية وتمكينها من وضع خطط وبرامج لتدبير الموارد والميزانية اللازمة للتحول الرقمي، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (Parrish, E.B. 2008) التي أكدت علي أهمية قيام الجمعيات الكبرى ببناء قدرات الجمعيات الناشئة عن

طريق توفير التمويل اللازم لها، وتمكينها من القيام بمهامها المجتمعية بنجاح من خلال تقسيم العمل والالتزام بالقواعد والاجراءات التنظيمية والالتزام بالتسلسل الهرمي التنظيمي داخل المنظمة.

(٢) التمكين التكنولوجي:

جدول رقم (١٦)

يوضح التمكين التكنولوجي

(ن=٨٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٤	٠.٤٧	٢.٦٧	-	-	٣٢.٩	٢٧	٦٧.١	٥٥	توفر أجهزة حاسب آلي كبنية تحتية بالجمعية	١
٧	٠.٥	٢.٥٦	-	-	٤٣.٩	٣٦	٥٦.١	٤٦	مساعدة الجمعية علي عقد الاجتماعات والمؤتمرات عبر شبكة الانترنت	٢
٦	٠.٤٩	٢.٦١	-	-	٣٩	٣٢	٦١	٥٠	تعزيز شفافية البيانات التي تعرض عبر المنصات الالكترونية	٣
٢	٠.٤٥	٢.٧٣	-	-	٢٦.٨	٢٢	٧٣.٢	٦٠	تحسين جودة تقديم الخدمات بالشكل الرقمي لتحقيق أهداف الجمعية	٤
٣	٠.٤٦	٢.٧١	-	-	٢٩.٣	٢٤	٧٠.٧	٥٨	إنشاء منصة الكترونية تشمل كافة المعلومات عن الجمعية (سياسة/ أهداف/ خدمات/ برامج/ أنشطة/ مشروعات)	٥
٥	٠.٤٨	٢.٦٣	-	-	٣٦.٦	٣٠	٦٣.٤	٥٢	إنشاء منصة الكترونية تتميز بسهولة الاستخدام لتقييم أداء العاملين بالجمعية	٦
١	٠.٤٣	٢.٧٦	-	-	٢٤.٤	٢٠	٧٥.٦	٦٢	توفر الصيانة الدورية للبنية التكنولوجية بالجمعية	٧
مستوى مرتفع	٠.٢	٢.٦٧	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى التمكين التكنولوجي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول توفر الصيانة الدورية للبنية التكنولوجية بالجمعية بمتوسط حسابي (٢.٧٦)، يليه الترتيب الثاني تحسين جودة تقديم الخدمات بالشكل الرقمي لتحقيق أهداف الجمعية بمتوسط حسابي (٢.٧٣)، ثم الترتيب الثالث إنشاء منصة الكترونية تشمل كافة المعلومات عن الجمعية (سياسة/ أهداف/ خدمات/ برامج/ أنشطة/ مشروعات) بمتوسط حسابي (٢.٧١)، وأخيراً الترتيب السابع مساعدة الجمعية علي عقد الاجتماعات والمؤتمرات عبر شبكة الانترنت بمتوسط حسابي (٢.٥٦). وقد يرجع ذلك إلي سعي الجمعيات الناشئة إلي ادخال تكنولوجيا معلومات حديثة وتوفير مجموعة من التجهيزات والتقنيات من أجهزة حاسبات آليه وماسحات ضوئية وعدد من برمجيات الأجهزة، ووضع إستراتيجية لإثراء المحتوى الرقمي والتغلب علي الفجوة الرقمية الكبيرة والنقص الملحوظ فيه وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (ياسين، ٢٠١٥).

جدول رقم (١٧)
يوضح التمكين الرقمي

(ن=٨٢)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠.٢٦	٢.٩٣	-	-	٧.٣	٦	٩٢.٧	٧٦	تحسين قدرات العاملين في الإبداع/ الابتكار لتحقيق أهداف الجمعية	١
٥	٠.٥	٢.٥٦	-	-	٤٣.٩	٣٦	٥٦.١	٤٦	تزويد العاملين بـ (المعارف- المهارات- الخبرات) التكنولوجية اللازمة للعمل	٢
٤	٠.٤٩	٢.٦١	-	-	٣٩	٣٢	٦١	٥٠	تشجيع العاملين علي الاهتمام بالتكنولوجيا الحديثة لتحقيق أهداف الجمعية	٣
٧	٠.٥	٢.٤٩	-	-	٥١.٢	٤٢	٤٨.٨	٤٠	الاستعانة بالمتخصصين في مجال التكنولوجيا لتدريب العاملين على كيفية تطبيق التحول الرقمي لتحقيق أهداف الجمعية	٤
٢	٠.٣٥	٢.٨٩	١.٢	١	٨.٥	٧	٩٠.٢	٧٤	تدريب العاملين علي توظيف مهارات الحاسب الآلي لتنفيذ أنشطة الجمعية	٥
٣	٠.٣٨	٢.٨٣	-	-	١٧.١	١٤	٨٢.٩	٦٨	بناء قدرات العاملين علي استخدام المنصات الرقمية لتسويق برامج / أنشطة الجمعية	٦
٦	٠.٥	٢.٥٥	-	-	٤٥.١	٣٧	٥٤.٩	٤٥	التقييم المستمر لقدرات العاملين من استخدام المنصات الرقمية لتحقيق سياسة الجمعية	٧
مستوى مرتفع	٠.١٧	٢.٦٩	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى التمكين الرقمي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تحسين قدرات العاملين في الإبداع/ الابتكار لتحقيق أهداف الجمعية بمتوسط حسابي (٢.٩٣)، يليه الترتيب الثاني تدريب العاملين علي توظيف مهارات الحاسب الآلي لتنفيذ أنشطة الجمعية بمتوسط حسابي (٢.٨٩)، ثم الترتيب الثالث بناء قدرات العاملين علي استخدام المنصات الرقمية لتسويق برامج / أنشطة الجمعية بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، وأخيراً الترتيب السابع الاستعانة بالمتخصصين في مجال التكنولوجيا لتدريب العاملين على كيفية تطبيق التحول الرقمي لتحقيق أهداف الجمعية بمتوسط حسابي (٢.٤٩). وتعكس النتائج الواقع الحالي للجمعيات الأهلية و، وتوافر الامكانيات والموارد البشرية بدرجة عالية، حيث تستطيع الجمعيات الكبرى بالمجتمع تدريب العاملين بالجمعيات الناشئة علي استخدام الحاسوب ووضع خطط للتدريب علي التقنيات التكنولوجية الحديثة التي من شأنها تمكين الجمعيات الناشئة من تحقيق أهدافها، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (خزام، ٢٠١١، ص ٥٠٤)

التي أكدت أن البيئة الرقمية تتطلب موارد بشرية تمتلك مستويات عالية من المهارات في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفي حل المشكلات في العمل وفي مهارات الاتصالات اللغوية، هذه المهارات التي تمكن الأفراد من التكيف مع التغيرات في عالم الأعمال وتؤهلهم ليكونوا أكثر قدرة على خلق الفرص واستثمارها، فالخبرة في مجال التعامل مع تطبيقات الحاسب الآلي تساهم في تعزيز مستويات الأداء وتمكن العنصر البشري من ممارسة عملة بكفاءة.

▪ مستوى أبعاد تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ككل:

جدول رقم (١٨)

يوضح مستوى أبعاد تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ككل

(ن=٨٢)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	التمكين المالي	٢.٧٤	٠.٢٤	مرتفع	١
٢	التمكين التكنولوجي	٢.٦٧	٠.٢	مرتفع	٣
٣	التمكين البشري	٢.٦٩	٠.١٧	مرتفع	٢
أبعاد تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة ككل		٢.٧	٠.١٤	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى أبعاد تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول التمكين المالي بمتوسط حسابي (٢.٧٤)، يليه الترتيب الثاني التمكين البشري بمتوسط حسابي (٢.٦٩)، وأخيراً الترتيب الثالث التمكين التكنولوجي بمتوسط حسابي (٢.٦٧).

المحور الرابع: المعوقات التي تواجه إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها:

جدول رقم (١٩)

يوضح المعوقات التي تواجه إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها

(ن=٨٢)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	مقاومة المسؤولين للأفكار المبتكرة لدى العاملين والمرتبطة بتطوير عمل الجمعية	٣٠	٣٦.٦	٣٤	٤١.٥	١٨	٢٢	٢.١٥	٠.٧٦	٦
٢	نقص خبرات ومهارات العاملين علي استخدام التكنولوجيا الحديثة لتطوير العمل بالجمعية	٢٩	٣٥.٤	٣٠	٣٦.٦	٢٣	٢٨	٢.٠٧	٠.٨	٧
٣	قلة الموارد المادية والبشرية اللازمة لتطوير العمل بالجمعية	٢٥	٣٠.٥	٤٧	٥٧.٣	١٠	١٢.٢	٢.١٨	٠.٦٣	٥
٤	تمسك المسؤولين بالأساليب التقليدية وعدم إتباع الأساليب الحديثة في الإعلان عن خدماتها	٤٣	٥٢.٤	٢٥	٣٠.٥	١٤	١٧.١	٢.٣٥	٠.٧٦	١

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات				العبارات	م		
			لا		إلى حد ما				نعم	
			%	ك	%	ك			%	ك
٤	٠.٨٤	٢.٢٦	٢٥.٦	٢١	٢٣.٢	١٩	٥١.٢	٤٢	نقص أجهزة الحاسب بالجمعية	٥
٣	٠.٧٣	٢.٣	١٥.٩	١٣	٣٧.٨	٣١	٤٦.٣	٣٨	قلة وجود فنيين متخصصين لصيانة أجهزة الحاسب بالجمعية	٦
٨	٠.٦٥	٢	٢٠.٧	١٧	٥٨.٥	٤٨	٢٠.٧	١٧	قلة أعداد العاملين المدربين علي استخدام التكنولوجيا الحديثة بالجمعية	٧
٢	٠.٨١	٢.٣٢	٢٢	١٨	٢٤.٤	٢٠	٥٣.٧	٤٤	قلة تحديث الموقع الالكتروني للجمعية بصفة مستمرة	٨
مستوى متوسط	٠.٥٦	٢.٢					البعد ككل			

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المعوقات التي تواجه إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تمسك المسؤولين بالأساليب التقليدية وعدم إتباع الأساليب الحديثة في الإعلان عن خدماتها بمتوسط حسابي (٢.٣٥)، يليه الترتيب الثاني قلة تحديث الموقع الالكتروني للجمعية بصفة مستمرة بمتوسط حسابي (٢.٣٢)، ثم الترتيب الثالث قلة وجود فنيين متخصصين لصيانة أجهزة الحاسب بالجمعية بمتوسط حسابي (٢.٣)، وأخيراً الترتيب الثامن قلة أعداد العاملين المدربين علي استخدام التكنولوجيا الحديثة بالجمعية بمتوسط حسابي (٢). وقد يعكس ذلك الوضع الحالي للجمعيات الناشئة في مواجهة المعوقات والتي جاءت بدرجة متوسطة، حيث ضعف عمليات التخطيط نتيجة غموض وجمود الانظمة واللوائح، بالإضافة الي ضعف المهارات الالكترونية، وقلة استخدام التكنولوجيا الحديثة في الاتصالات، وضعف التشريعات والقوانين الخاصة بالإدارة الالكترونية، وقلة الآليات الخاصة بالمتابعة، وقلة وجود المواقع الالكترونية وهذا ما أكدته نتائج دراسة (مطوع، ٢٠١٦)، كما أكدت نتائج دراسة كلا من (Young, 2000) و(شعبان، ٢٠١٣) علي وجود مجموعه من المعوقات تحول دون تحقيق المنظمات لأهدافها بسبب وجود نقص في التمويل وغياب الاستراتيجية الانمائية وضعف البناء الوظيفي والقدرات البشرية وكذلك ضعف التنسيق والتنظيم فيما بين المنظمات.

المحور الخامس: مقترحات تفعيل إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها:

جدول رقم (٢٠)

يوضح مقترحات تفعيل إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها

م	العبارات	الاستجابات					
		نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	%	ك	%	ك	%
١	سعي الجمعية لتوفير الموارد المالية اللازمة لتطوير العمل بها	٦٧	٨١.٧	١٥	١٨.٣	-	-
٢	تبني الجمعية منهجية التحسين المستمر للعاملين باعتبارها أحد الأدوات الفعالة للإبداع والابتكار	٥٧	٦٩.٥	٢٥	٣٠.٥	-	-
٣	إبراز مواهب العاملين بمختلف مستوياتهم ومراعاة الفروق الفردية لديهم	٥٢	٦٣.٤	٣٠	٣٦.٦	-	-
٤	حث العاملين علي طرح الأفكار الجديدة المرتبطة بتطوير الجمعية	٦٩	٨٤.١	١٣	١٥.٩	-	-
٥	عقد دورات تدريبية مستمرة للعاملين علي كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل	٦٧	٨١.٧	١٥	١٨.٣	-	-
٦	نشر الثقافة الرقمية بين جميع العاملين بالجمعية	٥٢	٦٣.٤	٣٠	٣٦.٦	-	-
٧	تمكين العاملين من استخدام التقنيات الرقمية الحديثة في العمل بالجمعية	٥٧	٦٩.٥	٢٥	٣٠.٥	-	-
٨	الاستعانة بخبراء في تطوير البرامج الرقمية وتدريب العاملين بالجمعية علي استخدامها	٧٠	٨٥.٤	١٢	١٤.٦	-	-
مستوى مرتفع						٢.٧٥	٠.٢٥

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى مقترحات تفعيل إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الاستعانة بخبراء في تطوير البرامج الرقمية وتدريب العاملين بالجمعية علي استخدامها بمتوسط حسابي (٢.٨٥)، يليه الترتيب الثاني حث العاملين علي طرح الأفكار الجديدة المرتبطة بتطوير الجمعية بمتوسط حسابي (٢.٨٤)، ثم الترتيب الثالث سعي الجمعية لتوفير الموارد المالية اللازمة لتطوير العمل بها، وعقد دورات تدريبية مستمرة للعاملين علي كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل بمتوسط حسابي (٢.٨٢)، وأخيراً الترتيب الخامس إبراز مواهب العاملين بمختلف مستوياتهم ومراعاة الفروق الفردية لديهم، ونشر الثقافة الرقمية بين جميع العاملين بالجمعية بمتوسط حسابي (٢.٦٣). وقد يعكس ذلك سعي الجمعيات الأهلية الناشئة الي تطوير العمل بها واستخدام التكنولوجيا الحديثة في جميع أعمالها، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (Brynjolfsson, E., & Hitt, 2002) ودراسة (بركات، شعبان، ٢٠٠٢) في ان المنظمة الرقمية تتميز بعدد من الممارسات الخاصة والهامة والتي تميزها عن غيرها، من أهمها: نظام للمعلومات مفتوح ومتاح للجميع في أي وقت، الاستثمار الفعال للثقافة الرقمية للمنظمة، التركيز على تدريب الموظفين الجدد من خلال شبكة الانترنت.

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

(١) اختبار الفرض الفرعي الأول للدراسة: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي والتمكين المالي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ":

جدول رقم (٢١)

يوضح تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين تطبيق التحول الرقمي والتمكين المالي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها (ن=٨٢)

التمكين المالي						المتغيرات المستقلة
معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R للانحدار	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	
٠.١٥٩	٠.٣٩٩ **	١٥.١٧٦ **	٣.٨٩٦ **	٠.٦٦١	٠.٣٧٨	وضع إستراتيجية للتحول الرقمي
					٠.٢٥٦	نشر ثقافة التحول الرقمي
					٠.٣١٤	البنية التحتية للتحول الرقمي
					٠.٣٤١	الحقوق والمسؤوليات الرقمية
					٠.٧٦١	الأمن الرقمي
					٠.٣٩٩	أبعاد التحول الرقمي ككل

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " تطبيق التحول الرقمي " والمتغير التابع " التمكين المالي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.١٥٩)، أي أن تطبيق التحول الرقمي يساهم في التمكين المالي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها بنسبة (١٥.٩٪). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي والتمكين المالي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ".

(٢) اختبار الفرض الفرعي الثاني للدراسة: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي والتمكين التكنولوجي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ":

جدول رقم (٢٢)

يوضح تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين تطبيق التحول الرقمي والتمكين التكنولوجي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها (ن=٨٢)

التمكين التكنولوجي						المتغيرات المستقلة
معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R للانحدار	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	
٠.١١٧	٠.٣٤٣ **	١٠.٦٤٩ **	٣.٢٦٣ **	٠.٤٥٤	٠.٣٠٦	وضع إستراتيجية للتحول الرقمي
					٠.٣٩٢	نشر ثقافة التحول الرقمي
					٠.٤٥٥	البنية التحتية للتحول الرقمي

					٠.٣٢٧*	الحقوق والمسئوليات الرقمية
					٠.٣٠٩*	الأمن الرقمي
					٠.٣٤٣**	أبعاد التحول الرقمي ككل

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " تطبيق التحول الرقمي " والمتغير التابع " التمكين التكنولوجي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.١١٧)، أي أن تطبيق التحول الرقمي يساهم في التمكين التكنولوجي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها بنسبة (١١.٧٪). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي والتمكين التكنولوجي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ".

(٣) اختبار الفرض الفرعي الثالث للدراسة: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي والتمكين البشري للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ":

جدول رقم (٢٣)

يوضح تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين تطبيق التحول الرقمي والتمكين البشري للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها (ن=٨٢)

التمكين البشري						المتغيرات المستقلة
معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R للانحدار	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	
٠.١٨١	٠.٤٢٥**	١٧.٦٤٨**	٤.٢٠١**	٠.٤٨٨	٠.٣٢٠*	وضع إستراتيجية للتحول الرقمي
					٠.٥٠٩**	نشر ثقافة التحول الرقمي
					٠.٤٦٣**	البنية التحتية للتحول الرقمي
					٠.٢٥٨*	الحقوق والمسئوليات الرقمية
					٠.٣١٣*	الأمن الرقمي
					٠.٤٢٥**	أبعاد التحول الرقمي ككل

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " تطبيق التحول الرقمي " والمتغير التابع " التمكين البشري للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.١٨١)، أي أن تطبيق التحول الرقمي يساهم في التمكين البشري للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها بنسبة (١٨.١٪). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي والتمكين البشري للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ".

(٤) اختبار الفرض الرئيس للدراسة: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي وتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ":

جدول رقم (٢٤)

يوضح تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين تطبيق التحول الرقمي وتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ككل (ن=٨٢)

أبعاد تمكين الجمعيات الأهلية ككل						المتغيرات المستقلة
معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R للانحدار	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	
٠.٣٢٢	٠.٥٦٧ **	٣٧.٩٦٧ **	٦.١٦٢ **	٠.٥٣٤	**٠.٣٦٧	وضع إستراتيجية للتحول الرقمي
					*٠.٢٤١	نشر ثقافة التحول الرقمي
					**٠.٣٩٣	البنية التحتية للتحول الرقمي
					*٠.٢٥٩	الحقوق والمسئوليات الرقمية
					**٠.٥٩٠	الأمن الرقمي
					**٠.٥٦٧	أبعاد التحول الرقمي ككل

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل "تطبيق التحول الرقمي" والمتغير التابع "وأبعاد تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ككل" إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٣٢٢)، أي أن تطبيق التحول الرقمي يساهم في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ككل بنسبة (٣٢.٢٪). مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه "توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي وتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها".

عاشرا: النتائج العامة للدراسة:

- جاءت نتائج الدراسة وفقا لأهداف الدراسة كما يلي:

- (١) الهدف الاول للدراسة: أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى أبعاد تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول وضع إستراتيجية للتحول الرقمي بمتوسط حسابي (٢.٧٤)، وبانحراف معياري (٠.٢٤)، يليه الترتيب الثاني الأمن الرقمي بمتوسط حسابي (٢.٧٤) وبانحراف معياري (٠.٢٧)، ثم الترتيب الثالث الحقوق والمسئوليات الرقمية بمتوسط حسابي (٢.٧١)، يليه الترتيب الرابع البنية التحتية للتحول الرقمي بمتوسط حسابي (٢.٦)، وأخيراً الترتيب الخامس نشر ثقافة التحول الرقمي بمتوسط حسابي (٢.٥٧).
- (٢) الهدف الثاني للدراسة: أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى أبعاد تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول التمكين المالي بمتوسط حسابي (٢.٧٤)، يليه الترتيب الثاني التمكين البشري بمتوسط حسابي (٢.٦٩)، وأخيراً الترتيب الثالث التمكين التكنولوجي بمتوسط حسابي (٢.٦٧).

(٣) الهدف الثالث للدراسة: أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى المعوقات التي تواجه إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تمسك المسؤولين بالأساليب التقليدية وعدم إتباع الأساليب الحديثة في الإعلان عن خدماتها بمتوسط حسابي (٢.٣٥)، يليه الترتيب الثاني قلة تحديث الموقع الإلكتروني للجمعية بصفة مستمرة بمتوسط حسابي (٢.٣٢)، ثم الترتيب الثالث قلة وجود فنيين متخصصين لصيانة أجهزة الحاسب بالجمعية بمتوسط حسابي (٢.٣)، وأخيراً الترتيب الثامن قلة أعداد العاملين المدربين علي استخدام التكنولوجيا الحديثة بالجمعية بمتوسط حسابي (٢).

(٤) الهدف الرابع للدراسة: أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى مقترحات تفعيل إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الاستعانة بخبراء في تطوير البرامج الرقمية وتدريب العاملين بالجمعية علي استخدامها بمتوسط حسابي (٢.٨٥)، يليه الترتيب الثاني حث العاملين علي طرح الأفكار الجديدة المرتبطة بتطوير الجمعية بمتوسط حسابي (٢.٨٤)، ثم الترتيب الثالث سعي الجمعية لتوفير الموارد المالية اللازمة لتطوير العمل بها، وعقد دورات تدريبية مستمرة للعاملين علي كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل بمتوسط حسابي (٢.٨٢)، وأخيراً الترتيب الخامس إبراز مواهب العاملين بمختلف مستوياتهم ومراعاة الفروق الفردية لديهم، ونشر الثقافة الرقمية بين جميع العاملين بالجمعية بمتوسط حسابي (٢.٦٣).

• وجاءت نتائج الدراسة وفقاً لفروض الدراسة كما يلي:

(١) الفرض الأول للدراسة: أثبتت نتائج الدراسة أن: تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " تطبيق التحول الرقمي " والمتغير التابع " التمكين المالي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.١٥٩)، أي أن تطبيق التحول الرقمي يساهم في التمكين المالي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها بنسبة (١٥.٩٪). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي والتمكين المالي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ".

(٢) الفرض الثاني للدراسة: " أثبتت نتائج الدراسة أن: تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " تطبيق التحول الرقمي " والمتغير التابع " التمكين التكنولوجي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.١١٧)، أي أن تطبيق التحول الرقمي يساهم في التمكين التكنولوجي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها بنسبة (١١.٧٪). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية

تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي والتمكين التكنولوجي للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها " .

(٣) الفرض الثالث للدراسة: أثبتت نتائج الدراسة أن: تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " تطبيق التحول الرقمي " والمتغير التابع " التمكين البشري للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.١٨١)، أي أن تطبيق التحول الرقمي يساهم في التمكين البشري للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها بنسبة (١٨.١٪). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي والتمكين البشري للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها " .

(٤) الفرض الرئيسي للدراسة: أثبتت نتائج الدراسة أن: تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " تطبيق التحول الرقمي " والمتغير التابع " وأبعاد تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ككل " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٣٢٢)، أي أن تطبيق التحول الرقمي يساهم في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ككل بنسبة (٣٢.٢٪). مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيسي للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي وتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها " .

الحادي عشر: رؤية مستقبلية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل

إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها:

(١) الأسس التي تعتمد عليها الرؤية المستقبلية:

- تحليل الدراسات السابقة في مجال الدراسة وما توصلت إليه من نتائج حول اسهامات الجمعيات الكبرى بالمجتمع في تمكين الجمعيات الناشئة من تحقيق اهدافها وتحقيق التحول الرقمي، وأيضا ما أوضحتها نتائج الدراسات السابقة حول المتطلبات التي يجب توافرها لتحقيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة.
- نتائج الدراسة الحالية وما توصلت إليه من تحديد مستوي التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة، وكذلك مستوي أبعاد تمكين الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها، ومستوي العلاقة بين التحول الرقمي وتمكين الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
- الإطار النظري الذي اعتمدت عليه الدراسة الحالية فيما يتعلق بالتحول الرقمي وتمكين الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.

(٢) مسلمات أساسية تقوم عليها الرؤية المستقبلية:

- الجمعيات الاهلية الناشئة بحاجة الي اللحاق بالركب الرقمي، وتضمنين الرقمية عبر الرؤية الاستراتيجية والثقافة التنظيمية، تمشيا مع رؤية مصر ٢٠٣٠ وبناء مصر الرقمية وتحولها الي للرقمنة.
- استخدام الجمعيات الاهلية الناشئة قنوات حديثة للتواصل مثل (الفيس بوك - الانترنت... الخ) يمكنها من الوصول إلي أكبر عدد من الجمهور، وتصبح أكثر فعالية وتكلفة الوقت والجهد.
- تضمين الكفاءات الرقمية من العاملين ذوي القدرات التكنولوجية العالية، وهذا يستدعي فتح قنوات اتصال بين الجمعيات الاهلية الناشئة والجمعيات الاخرى بالمجتمع للاستفادة من خبراتها في مجال التحول الرقمي.
- تبني الجمعيات الاهلية الناشئة للمبادرات الرقمية وتبني الامكانيات الكاملة للرقمية سيمكنها من اللحاق بالمجتمع الرقمي.
- ضرورة تطبيق الجمعيات الاهلية الناشئة لجميع مفاهيم التحول الرقمي ومتطلباته وتغيير كافة الطرق التقليدية المستخدمة بالجمعية سعيا لتحقيق التحول الرقمي.

(٣) أهداف الرؤية المستقبلية:

تسعى الرؤية المستقبلية إلى تحقيق هدف عام وهو تفعيل إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.

ويتحقق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:

١. تحديد متطلبات التحول الرقمي بالجمعيات الاهلية الناشئة.
٢. تحديد أكثر أنواع التمكين اللازمة لمساعدة الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
٣. مواجهة كافة المعوقات التي تعوق تفعيل إسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.

(٤) استراتيجيات تنفيذ الرؤية المستقبلية:-

- أ. استراتيجية التشبيك الالكتروني: وتستخدم لتحقيق التعاون والتنسيق وتبادل وجهات النظر بين الجمعيات الأهلية الناشئة والمنظمات الاخرى بالمجتمع حول كيفية مساهمة التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
- ب. إستراتيجية التمكين: وذلك من خلال تزويد العاملين بالخبرات والمهارات التكنولوجية اللازمة للقيام بأدوارهم بكفاءة وفاعلية عالية بما يساهم في تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
- ج. إستراتيجية تغيير السلوك: وذلك من خلال تشجيع المسؤولين والعاملين بالجمعيات الأهلية الناشئة علي تغيير اتجاهاتهم نحو استخدام التكنولوجيا الحديثة للإرتقاء بأداء الجمعية وتحقيق أهدافها.
- د. استراتيجية الإقناع: وفيها يجب إقناع المسؤولين والعاملين والأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية الناشئة بضرورة تبني استراتيجية التحول الرقمي ونشر ثقافة التحول الرقمي بين جميع العاملين بالجمعية لضمان تحقيق الأهداف.

هـ. إستراتيجية التنمية: من خلال تنمية إدراك ووعي ومعارف العاملين بوسائل تفعيل ونشر ثقافة التحول الرقمي بين جميع العاملين بالجمعية.

(٥) تكتيكات تنفيذ الرؤية المستقبلية:-

أ. تكتيك الاتصال: ويستخدم لبناء شبكة من العلاقات داخل الجمعية أو خارجها لضمان اتخاذ القرار الصحيح سواء علي المستوى الأفقي أو الرأسي لضمان تفعيل اسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.

ب. تكتيك العمل المشترك: من خلال تشجيع فرق العمل بالجمعية علي العمل التعاوني والمشارك فيما بينهم لتنفيذ برامج تدريبية مشتركة للتحول الرقمي.

ج. تكتيك المشاركة: عن طريق مشاركة العاملين في كافة القرارات المرتبطة بتطوير وتحسين العمل بالجمعية فيما يتعلق بتطبيق الاتصالات والتكنولوجيا الحديثة في مجال العمل بالجمعية.

(٦) البرامج والأنشطة اللازمة لتحقيق الرؤية المستقبلية وأهدافها:

١. عقد دورات تدريبية مستمرة للعاملين بالجمعيات الاهلية الناشئة لضمان مشاركتهم في تطوير وتحسين العمل بها فيما يتعلق بالتحول الرقمي.

٢. تنفيذ ورش عمل لتدريب العاملين علي كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة.

٣. بناء شراكات والتواصل الفعال مع المنظمات الاخرى بالمجتمع للاستفادة من خبراتها في مجال التحول الرقمي.

٤. التواصل مع المتخصصين والخبراء في مجال التكنولوجيا لنشر ثقافة التحول الرقمي بين جميع العاملين بالجمعية.

٥. تنفيذ برامج لتوفير الموارد المالية والتكنولوجيا اللازمة للتحول الرقمي بالجمعيات الاهلية الناشئة.

٦. سعي الاخصائي الاجتماعي لبناء قدراته التكنولوجية لكي يستطيع المشاركة في تطوير العمل بالجمعية.

(٧) أدوات تنفيذ الرؤية المستقبلية:-

أ. وسائل التواصل الاجتماعي: من خلال تبني الجمعيات الاهلية الناشئة استخدام جميع وسائل التواصل الاجتماعي (الفيس بوك - تويتر - اليوتيوب... الخ) للوصول الي اكبر عدد من المستفيدين بالمجتمع.

ب. ورش العمل: لتدريب العاملين علي استخدام وتوظيف تكنولوجيا المعلومات في جميع أعمال الجمعية بهدف تحقيق التحول الرقمي.

ج. المحاضرات: وتستخدم لتزويد العاملين بالمعارف اللازمة لعملية التحول الرقمي بالجمعيات الاهلية الناشئة.

(٨) المهارات المهنية اللازمة لتنفيذ الرؤية المستقبلية:

- استثمار وسائل التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف التحول الرقمي بالجمعيات الاهلية الناشئة.

- مهارة الاتصال.
- مهارة بناء القدرة التدريبية.
- استثمار الموارد المؤسسية.
- التعاون والتنسيق.
- مهارة التقويم.

(٩) آليات تنفيذ الرؤية المستقبلية:-

١. توفير الدعم المالي الكافي واستخدام أساليب إدارية ملائمة تسمح بخلق مناخ ملائم للعمل مع ضمان توفير العنصر البشرى كماً ونوعاً وتتمية قدراته بإستمرار إستخدامالتكنولوجيا الحديثة.
٢. تدريب العاملين بالجمعيات الاهلية الناشئة على كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال العمل.
٣. الارتقاء بكفاءة الأداء وفعالية ما يقدم من برامج للعاملين للحكم على مدى الالتزام بالتنفيذ وتحقيق جودة الأداء بما يساهم في تفعيل اسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
٤. بناء الشراكات التي تدعم التحول الرقمي بالجمعيات الاهلية الناشئة من خلال التنسيق والتعاون، وتبادل المعلومات والحرص على التواصل المستمر بينهم لتنمية قدرتها على تحقيق أهدافها.
٥. تمكين العاملين من زيادة معارفهم وخبراتهم العملية المرتبطة بتفعيل اسهامات التحول الرقمي في تمكين الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.

(١٠) الأدوار المهنية الملائمة لتنفيذ الرؤية المستقبلية:-

- أ- **ممكّن:** من خلال قيام الأخصائي الاجتماعي بمساعدة العاملين والمستفيدين لكي يعبروا عن إحتياجاتهم بوضوح ويحددوا مشاكلهم المرتبطة بتطبيق التكنولوجيا الحديثة في مجال العمل لإكتشاف إستراتيجية الحل لتحقيق الأهداف المطلوبة وفي ذلك يعمل الاخصائي الاجتماعي علي تحديد احتياجات الجمعية ومشكلاتها المرتبطة بالتحول الرقمي بالجمعيات الاهلية الناشئة.
- ب- **مدير ومنفذ برامج:** حيث يعمل المنظم الاجتماعي علي تنفيذ الانشطة المرتبطة بعملية التحول الرقمي لتمكين الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
- ج- **الخبير:** وهنا يقوم المنظم الاجتماعي بتزويد المسؤولين بالجمعية بمشكلات العاملين التكنولوجية وإعطاء معلومات وحقائق حول تلك المشكلات للمسؤولين والتي تحتاج إلي جهود لمواجهةها وكذلك المشكلات المرتبطة بتفعيل اسهامات التحول الرقمي لتمكين الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
- د- **جامع البيانات:** حيث يقوم المنظم الاجتماعي بجمع المعلومات المرتبطة بتطوير وتحسين العمل بالجمعية وتقديمها للمسؤولين لاتخاذ القرارات المرتبطة بتنفيذها.
- هـ- **وسيط:** حيث يعمل المنظم الاجتماعي كحلقة وصل بين العاملين والمسؤولين لتوصيل أفكارهم المرتبطة بتفعيل اسهامات التحول الرقمي لتمكين الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.

(١١) عوامل نجاح الرؤية المستقبلية:-

١. تنظيم الدورات التدريبية للعاملين بالجمعيات الاهلية الناشئة لرفع مستوي أدائهم المهني كي يتمكنوا من استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال العمل بالجمعية.
٢. تعاون متخذي القرار بالجمعيات الاهلية الناشئة مع نسق الفعل "الأخصائيين الاجتماعيين" وأيمانهم بأهمية الدور الذي يقومون به لتفعيل اسهامات التحول الرقمي لتمكين الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
٣. التخطيط العلمي السليم لتفعيل اسهامات التحول الرقمي لتمكين الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
٤. إجراء الدراسات والبحوث الخاصة بتفعيل اسهامات التحول الرقمي لتمكين الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
٥. إيجاد قنوات اتصال بين الجمعيات الاهلية الناشئة والجمعيات الاخرى بالمجتمع والاستفادة من مواردها في العمل علي تفعيل اسهامات التحول الرقمي لتمكين الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.

المراجع:

- (١) ابراهيم، سيد. (٢٠١٨). متطلبات الجودة الشاملة فى تحسين البرامج التنموية بالجمعيات الاهلية، بحث منشور بمجلة الجمعية المصرية للاخصائيين الاجتماعيين، القاهرة، العدد ٥٩، ٧ يناير.
- (٢) أبو السعود، منى جلال. (٢٠٢٠). "متطلبات تطبيق الممارسة الالكترونية للخدمة الاجتماعية فى ظل التحول الرقمي". مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية جامعة الفيوم.
- (٣) أبو المعاطي، ماهر (٢٠٠٩). "الاتجاهات الحديثة فى الرعاية والخدمة الاجتماعية، القاهرة، نور الايمان للطباعة والنشر.
- (٤) الاتحاد الأفريقي (٢٠٢٠). مشروع إستراتيجية التحول الرقمي الأفريقي (٢٠٢٠-٢٠٣٠).
- (٥) الاتحاد الاقليمي للجمعيات والمؤسسات الخاصة: قانون رقم (٨٤) لسنة ٢٠٠٢، مادة رقم (١).
- (٦) الاتحاد الاقليمي للجمعيات والمؤسسات الخاصة: قانون رقم (١٤٩) لسنة ٢٠١٩، مادة رقم (١).
- (٧) أحمد، تومادر مصطفى. (٢٠٠٠). العلاقة بين المنظمات الاجتماعية وتحقيق الأهداف. بحث منشور فى مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد التاسع، أكتوبر، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- (٨) الاستراتيجية القومية للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (٢٠١٢). المجتمع المصري الرقمي فى ظل إقتصاد المعرفة، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وزارة الاتصالات، جمهورية مصر العربية.
- (٩) بركات، وجدى وشعبان، يسرى. (٢٠٠٢). نحو برنامج مقترح لطريقة تنظيم المجتمع لمساعدة جمعيات تنمية المجتمع فى مواجهة تحديات العولمة. بحث منشور فى مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ع ١٣، ج ١.

- (١٠) بوادى، مصطفى. (٢٠١٧). صناعة بيئة رقمية فى ظل عصرنة المرفق العام وتحسين الخدمة العمومية ف الجزائر الصعوبات والافاق. مجلة دفاقر السياسة والقانون، ع١٧.
- (١١) بوخولوف، بدر. (٢٠٢٠). دور التحول الرقوى فى تجويد الخدمة الاجتماعيه بالمغرب. مجلة القانون والاعمال، العدد ٥٨، ١٨٨.
- (١٢) توفيق، محمد نجيب. (١٩٩٨). "الخدمة الاجتماعية فى رعاية الشباب". القاهرة، مكتبة أنجلو المصرية.
- (١٣) حبيب، جمال شحاتة (٢٠٠٩). الممارسة العامة "منظور حديث فى الخدمة الاجتماعية"، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- (١٤) حجازى، سناء محمد. (٢٠٠٦). العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الأهلية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، بحث منشور بالمؤتمر العلمى التاسع عشر، ضمان الجودة والاعتماد فى تعليم الخدمة الاجتماعية فى مصر والوطن العربى.
- (١٥) حسن، محمد علي. (٢٠١٦). حوكمة التحول الرقوى فى الرؤية السعودية ٢٠٣٠، مجلة المهندس، تصدر عن الهيئة السعودية للمهندسين، ع ٩٩.
- (١٦) حنفي، عبير محمود. (٢٠٢٠). "متطلبات تطبيق اسلوب العمل عن بعد فى المنظمات العامة دراسة مقارنة مع التطبيق على مصر". المجلة العربية للإدارة: المجلد ٤٠، ع ٢.
- (١٧) خزام، منى عطية. (٢٠١١). تنمية الموارد البشرية فى ظل البيئة الرقمية، بحث منشور بالمؤتمر العلمى الدولى الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية بعنوان الخدمة الاجتماعية والعدالة الاجتماعية، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية. مج ٢.
- (١٨) الدالى وآخرون، مروة. (٢٠٠٥). العطاء الاجتماعى فى مصر، القاهرة، مركز خدمات التنمية.
- (١٩) راغب، فريد. (٢٠٠٤). دور تكنولوجيا المعلومات فى التحول نحو المنظمات الرقمية، المؤتمر العربى السنوى الخامس فى الادارة بعنوان: الابداع والتجديد..... دور المدير العربى فى الابداع والتميز، فى الفترة من ٢٧ - ٢٩ نوفمبر، المنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية، شرم الشيخ.
- (٢٠) رشاد أحمد عبداللطيف: تنمية المجتمع المحلى، الإسكندرية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، ط١، ٢٠٠٧.
- (٢١) رشوان، أحمد صادق. (٢٠٠٧). العلاقة بين متطلبات بناء القدرات المؤسسية للجمعيات الأهلية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، بحث منشور فى المؤتمر العلمى الدولى العشرون للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، المجلد الخامس.
- (٢٢) سالم، محمد صلاح. (٢٠٠٢). العصر الرقوى وثورة المعلومات دراسه فى نظم المعلومات وتحديث المجتمع. جمهورية مصر العربية: عين للدراسات والبحوث الانسانيه والاجتماعيه.
- (٢٣) السروجى وآخرون، طلعت. (٢٠٠٣). التنمية الاجتماعية فى إطار التغيرات العالمية الجديدة. جامعة حلوان: مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى.
- (٢٤) السروجى، طلعت مصطفى و أبو المعاطي، ماهر. (٢٠٠٨) ميادين ممارسة الخدمة الاجتماعية، القاهرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
- (٢٥) السلمى، علي. (٢٠١٥). "إدارة التميز: نماذج وتقنيات الإدارة فى عصر المعرفة" القاهرة، دار غريب للنشر والتوزيع.

- (٢٦) شعبان، ولاء محمد. (٢٠١٣). استخدام نماذج دعم وتطوير المنظمات وتطوير المنظمات لتنمية قدرات منظمات حقوق الانسان لتدعيم واجبات المواطنة لدى الشباب، رسالة دكتوراه، غير منشورة، جامعه حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- (٢٧) الشوبري، نهي محمد هلال. (٢٠٢٠). رؤية تحليلية لإمكانيات تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية، بحث منشور بمجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، ع ١٨٤.
- (٢٨) طيار واخرون، حسن. (٢٠٢١). دور الاقتصاد الرقمي في تحقيق التنمية المستدامة في الدول النامية الواقع والتحديات. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- (٢٩) عبد الحليم رضا عبد العال وآخرون. (٢٠٠١): أساسيات في طريقة تنظيم المجتمع، القاهرة، مركز توزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان.
- (٣٠) عبد العال، عبد الحليم رضا. (١٩٩٩). البحث في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، الثقافة المصرية للطباعة والنشر.
- (٣١) عبد العال، عبد الحليم رضا (٢٠٠٦): تنظيم المجتمع النظرية والتطبيق، القاهرة، دار المهندس للطباعة.
- (٣٢) عبد الفتاح، إيمان صالح. (٢٠٠٧). "التخطيط الإستراتيجي في الرقمية"، أببس كوم، القاهرة.
- (٣٣) العبد الكريم، خلود برجس. ٢٠١٧. أخلاقيات ممارسة الخدمة الاجتماعية الإلكترونية. مجلة الخدمة الاجتماعية، ج٧، يناير .
- (٣٤) عبد الهادي، محمد محمد. (٢٠٠٢). "المنظمة الرقمية في عالم متغير"، من بحوث المؤتمر العربي الاول لتكنولوجيا المعلومات و الإدارة بعنوان: نحو منظمة رقمية، و المنعقد في شرم الشيخ، في الفترة من ١ إلى ٤ اكتوبر ٢٠٠٢، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الادارية.
- (٣٥) عبداللطيف، رشاد أحمد. (٢٠٠٢). أساسيات التخطيط للتنمية. الإسكندرية: المكتبة الجامعية.
- (٣٦) الفالوجي، أحمد محمد وسليم، بسمة السيد. (٢٠٢١). دور التحول الرقمي في تحقيق التنمية المستدامة في إطار رؤية مصر ٢٠٣٠، المجلة العربية للقياس والتقييم، العدد الثالث، يناير ٢٠٢١.
- (٣٧) فرج، سامية بارح. (٢٠٠٦). نحو تصور مقترح لطريقة تنظيم المجتمع لتحقيق التكامل بين المنظمات الحكومية وغير الحكومية لرعاية الأطفال المعاقين ذهنياً وأسرهم. بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، العدد العشرين، الجزء الثاني.
- (٣٨) مجمع اللغة العربية. (٢٠٠٠). المعجم الوسيط، القاهرة، دار المعارف.
- (٣٩) محمد، عبادي. (٢٠١٩). تجليات التحول الرقمي ودوره في تفعيل السياحة الداخلية-إتصالات الجزائر نموذجاً، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية، مج ٨، ع ٣٤، الجزائر.
- (٤٠) محمد، محمد عبد الفتاح. (٢٠٠٧). الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعية، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- (٤١) مصباح، هاني جودة. (٢٠٢٠). "مقومات رقمته الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بالمجال المدرسي". بحث منشور بمجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، القاهرة، ع ٢٢٤.
- (٤٢) مطاوع، أسامة محمود. (٢٠١٦). تطوير أداء الإدارة التعليمية المحلية في مصر باستخدام الإدارة الالكترونية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بني سويف.

- (٤٣) ناجى، أحمد عبد الفتاح.(٢٠٠٥). متطلبات استخدام تكنولوجيا المعلومات الاقتصادية لتحقيق التنمية المحلية، بحث منشور فى المؤتمر الدولى السادس عشر، القاهرة، جامعه الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية.
- (٤٤) نجم، عبود. (٢٠٠٤). الإدارة الالكترونية: الإستراتيجية والوظائف والمشكلات، الرياض، دار المريخ للنشر.
- (٤٥) هناء عبد التواب ربيع.(٢٠١٤).متطلبات تطبيق الإدارة بالقيم كتوجه إداري لأداره الصراع التنظيمي، دراسة من منظور الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية و العلوم الانسانية، جامعة حلوان، المجلد ٨، ٣٧ع، القاهرة.
- (٤٦) ياسين، نجلاء أحمد.(٢٠١٥). متطلبات التحول الرقمي لمؤسسات المعلومات العربية، مجلة المكتبات والمعلومات، ١٣ع، دار النخلة، للنشر، يناير.
- (47) Baalbaki, M. and Baalbaki R. (2016). Al Mawrid Al_Wasseet, 7th, Dar-El-Ilm lilimalayen, edition Beirut, p.30.
- (48) Bojte, Daniel. (2019). Mastering the skills gap at systemic level the education management information system: A key element for an effective digital transformation in education review of international comparative management, 2 (2).
- (49) Brynjolfsson, E., &Hitt L.M. (2002). Digital organization: preliminary results from an MIT study of Internet organization, culture and productivity. Executive summary, April.
- (50) Buckley, Patricia.,(2003). "Digital Transformation: Information, Interaction and Identity, Digital Economy.
- (51) Bunkus, Hok and others (2003). chungyoung pualinsung chan sear ching for A capacity Building model in society work education 24 lessue 2 china.March.
- (52) Fonseca, P., & Picoto, P.N (2020). The competencies needed for digital transformation, Online Journal of Applied Knowledge Management, Volume 8, Issue 2.
- (53) Parrish, E.B. (2008). Organizational structure and nonprofit minority HIV organizations: A qualitative study of the effects of funder-mandated organizational requirements on minority community-based organizations (MCBOs) (order No. 3289499). Available from ProQuest Dissertations& Theses Global. (30815261).
- (54) Plesner, U., Justesen, L., & Glerup, C. (2018). The transformation of work in digitized public sector organization, Journal of Organizational change, 31 (5).
- (55) Robert Adams(2000): element of empowerment on organization, New York.
- (56) Rogers A., (2016): "The digital transformation play books rethink your business for the digital Age", Columbia University Press, New York.
- (57) Smale G. & Tuson G. (2000): Social work and social problems: working towards social inclusion and social change, N. Y, Palgrave.
- (58) Westerman G. and others (2011). Digital transformation: A roadmap for billion-dollar organizations. MIT center for Digital Business and Cap Gemini Consulting.
- (59) young , Devid.(2000). is streng thening the capacity of N.G.O 5th, west publish , New york.