

دور التحول الرقمي في تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني

**The role of digital transformation in the development
Institutional capacities of civil society organizations**

٢٠٢٤/٦/٢٨	تاريخ التسليم
٢٠٢٤/٧/١٥	تاريخ الفحص
٢٠٢٤/٧/٢٨	تاريخ القبول

إعداد

سهير أحمد وظيف بكر

باحثة بقسم التخطيط الإجتماعي

كلية الخدمة الإجتماعية - جامعة أسيوط

soher.ahmed@social.aun.edu.eg

دور التحول الرقمي في تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني

اعداد وتنفيذ
سهير أحمد وظيف بكر

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد دور التحول الرقمي في تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني، وتحديد مستوى تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني، وتحديد الصعوبات التي تواجه دور التحول الرقمي في تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني، وتحديد مقترحات تفعيل دور التحول الرقمي في تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني، والتوصل إلى خطة عمل مقترحة لتفعيل دور التحول الرقمي في تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني- وإعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومنهج المسح الإجماعي عن طريق الحصر الشامل للمسؤولين بمنظمات المجتمع المدني محافظة أسيوط، ومنهج المسح الإجماعي بطريقة العينة للعاملين مقدمي الخدمة بمنظمات المجتمع المدني محافظة أسيوط والجمهور المستفيد من تلك الخدمات- وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات ومقترحات من أهمها: ربط دور التحول الرقمي بالخطة الإستراتيجية بمنظمات المجتمع المدني، تطوير أساليب أكثر فاعلية في الإدارة والتنظيم، تقوية الوضع التنافسي لمنظمات المجتمع المدني، الإهتمام بالأفكار المبدعة والعمل على تحقيقها، وبناء دور جديد للتحول الرقمي له علاقة مباشرة بنمو وتطوير منظمات المجتمع المدني، إنشاء منظومة متكاملة لجمع وحفظ البيانات والقدرة على تحديثها باستمرار، الاستفادة من الخبراء المتخصصين في مجال التحول الرقمي، وزيادة التعاون والتنسيق بين منظمات المجتمع المدني ومختلف المنظمات الأخرى.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، تنمية القدرات المؤسسية، منظمات المجتمع المدني

The role of digital transformation in developing institutional capabilities in civil society organizations

Abstract

The study aimed to determine the role of digital transformation in developing institutional capabilities in civil society organizations, determine the level of institutional capacity development in civil society organizations, identify the difficulties facing the role of digital transformation in developing institutional capabilities in civil society organizations, and identify proposals to activate the role of digital transformation in developing institutional capabilities in organizations. Civil society, arriving at a proposed action plan to activate the role of digital transformation in developing institutional capabilities in civil society organizations – and the study relied on the descriptive analytical approach, the social survey approach through a comprehensive inventory of officials in civil society organizations in Assiut Governorate, and the social survey approach using a sample method for employees providing services in organizations. Civil society in Assiut Governorate and the public benefiting from these services. The study reached several recommendations and proposals, the most important of which are: linking the role of digital transformation to the strategic plan of civil society organizations, developing more effective methods of management and organization, strengthening the competitive position of civil society organizations, paying attention to creative ideas and working to achieve them, and building A new role for digital transformation that has a direct relationship to the growth and development of civil society organizations, establishing an integrated system for collecting and preserving data and the ability to constantly update it, benefiting from specialized experts in the field of digital transformation, and increasing cooperation and coordination between civil society organizations and various other organizations.

Keywords: digital transformation, institutional capacity development, civil society organizations

أولاً: مدخل الدراسة:

أصبحت التنمية ضرورية تفرض نفسها علي كل بلدان العالم كما أصبحت هدفا رئيسيا تسعى المجتمعات لتحقيقه باعتباره وسيلة أساسية أداء للتغيير الشامل في كافة مجالات الحياة الاجتماعية والإقتصادية أملا في الوصول إلي التقدم المنشود ومن ثم فإن التنمية بمفهومها المعاصر تعني فعل إنساني مقصود يسعى إلي تنمية الموارد المالية والبشرية لتوظيفها توظيفا واعيا خلافا يهدف إلي تحقيق أقصى فائدة من هذا التوظيف عن طريق إشباع الحاجات الأساسية للناس علي أساس العدالة في توزيع الفرص (المتاحة الأمم المتحدة، ١٩٨٠، ص ٤٥)

وتعد عملية بناء القدرات المؤسسية من المفاهيم الحديثة نسبيا، وتهدف في المقام الأول إلى تدعيم وتعزيز منظمات المجتمع المدني وزيادة قدرتها على الوفاء بإحتياجات المجتمع، بل وتحقيق الإستمرارية والإستدامة لهذه المنظمات ذاتها كما أن تطوير القدرات المؤسسية للمنظمات يقتضي مشاركة كافة الأطراف المعنية بها وخاصة الإدارة العليا، حيث إن المهمة الأساسية للإدارة العليا أن تحقق الأهداف التي قامت من أجلها المنظمة، ويتم الوصول إليها من خلال توفير مجموعة من الموارد اللازمة وتنسيقها وتوجيهها، بما يجعلها قادرة على تحقيق النتائج التي تتطلع الإدارة إلى تحقيقها، وذلك من خلال إستشراف مستقبل المنظمة وصياغة رؤية إستراتيجية تمثل طموحاً تسعى إلى تحقيقه (هلول، إيهاب درويش، ٢٠١٦)

حيث أن هناك العديد من الأسباب التي أدت إلى الإهتمام بالقدرات المؤسسية ولعل من أهمها حاجة المجتمع إلى مثل هذه الطاقات البشرية إذ أدى إرتفاع مستوى الحياة وتعقد أساليبها والتنافس بين الفلسفات والأنظمة الاجتماعية المختلفة وخاصة في مجال العلوم الاجتماعية إلى أن تعيد هذه المجتمعات النظر فيما لديها من مصادر شتى

لتنتمكن من الصمود أمام هذه المنافسات الأمر الذي دفع بمكاتب الخدمة الاجتماعية إلى الإهتمام بهذه المشكلة بغرض التوصل إلى العوامل التي تؤدي إلى بناء قدراتهم وتعديل البرامج الخاصة بهم ليتسنى تقديم الخدمات المناسبة التي تساعد على تنمية هذه الثروة البشرية إلى أقصى حد ممكن مما يساعدهم على أداء رسالتهم على أكمل وجه ممكن. (صلاح سعد صالح، ٢٠١٦)

وتعتبر منظمات المجتمع المدني رافد ومكون مهم للتأثير في الثقافات ورفع الوعي وتقديم المساعدة بمختلف أنواعها للشرائح المختلفة في المجتمعات، لذا فهي الشريك الأول للحكومات في تحقيق عملية التنمية وأهدافها، إذ تلعب دورا مهما في تنمية المجتمعات وتطويرها، وتقوم بأدوار اجتماعية قد تعجز الحكومات عن القيام بها، لذا تتشكل العلاقة بين الدولة والمجتمع المدني في إطار التكامل والإعتماد المتبادل وتوزيع الادوار.

وتطور الإهتمام بمنظمات المجتمع المدني حيث أصبح شريكاً إلى القطاع الحكومي والقطاع الخاص، حيث أن منظمات المجتمع المدني تلعب دورا رئيسيا في المجتمعات الحديثة من خلال الخدمات المختلفة التي تقدمها في مجالات الصحة، والتعليم، الزراعة، البيئة، التنمية، والإعلام وحقوق الإنسان، وتعزيز الديمقراطية والمساعدة الإنسانية والإغاثية والخيرية ومراكز التدريب التنموي والمهني، لتشمل كافة مجالات الحياة المدنية. (المشهوراي ،احمد، ٢٠٠٩) ولكي تؤدي منظمات المجتمع المدني أدوارها بفاعلية يجب أن تهتم بتنمية القدرات المؤسسية والبناء المؤسسي للمنظمات وذلك من خلال بناء القدرات التمويلية للبرامج والمشروعات التنموية إتباع سياسات جديدة لتدبير الموارد المالية للإنفاق على المشروعات ووجود نظام للإدارة المالية يتابع حركة إستخدام الموارد بالمنظمات. (g.a. coile,1996, p215.

وأدى الدور البارز للمعرفة إلى ظهور مجتمعات يطلق عليها مجتمعات المعرفة، وهي مجتمعات قائمة في أساسها على المعرفة، مواكبة في ذلك التحولات التكنولوجية المتسارعة التي يشهدها العالم، سواء باستخدام التقنيات الجديدة، أو تحديث البرامج والتقنيات الموجودة وترقيتها، بالإضافة إلى المساهمة في ظهور مصطلحات حديثة في هذا الجانب كمصطلح التحول الرقمي، حيث تتعدد مفاهيم مصطلح التحول الرقمي الذي يمكن إعتباره ظاهرة ناتجة عن مجموعة من التقنيات الرقمية الحديثة، التي تعمل بشكل متزامن، ومن بين هذه التقنيات الحاسوب، والذكاء الاصطناعي، والحوسبة السحابية، وغيرها.... إذ أن التحول الرقمي يؤدي إلى إنتاج كميات كبيرة وجديدة من المعلومات، يمكن أن تساهم في صنع القرار والتخطيط الإستراتيجي.

Lanzolla, G., Lorenz, A. Miron Spektor, E.
Schilling, M., Solinas, G., & Tucci, C.
(2018): ,P378-387.)

والتحول الرقمي هو من أهم المجالات التي باتت من الضروري على المؤسسات التعليمية التي تتبنا بحكمه وأن تطبقة بجوده لتسهم في خفض الكلفة التشغيلية للجامعات وتسهيل عملها في جميع المجالات وتيسير أمورها بسرعة لا متناهية عن إسهامها في الخروج من الظروف الطارئة التي يمر بها البلد أو العالم كما نلاحظ الآن ما يمر به العالم من توقف الحياه بسبب جائحة كورونا إذ كان له الدور الكبير في إستمرار الدوام الجامعي في أغلب الدول وتعدي هذه المحنة بنجاحها هي الجامعات تسبق الزمن نحو تطبيق الرقمنة. (فاطمه البريكي، ٢٠٠٨، ص ٥٥)

ومع ظهور التكنولوجيا الرقمية تغير العالم بشكل كبير ومستمر، فقد حدثت تغيرات كبيرة في الحياة المهنية والشخصية للأفراد في جميع أنحاء العالم ؛ مما أثر على جوانب المجتمع، وأصبحت الآن جزءاً

لا يتجزأ من تفاعل الناس سواء أكان في العمل أم التعليم أم الوصول إلى المعرفة أو المعلومات، وبدأت تلك التكنولوجيات الجديدة والناشئة في جعل المنظمات أكثر جودة عما قبل. European (Union, 2014)

حيث أننا الآن نعيش في مرحلة الرقمنة وهي مرحلة الانتقال من المعلومات الورقية محدودة التوزيع إلى المعلومات الرقمية العالمية واسعة الانتشار، حيث أن كل شيء حولنا - تقريباً - يتحول تدريجياً إلى الحالة الرقمية والإلكترونية فإننا نستخدم الحاسبات الإلكترونية في مختلف أنشطة حياتنا. (محمد فتحي عبد الهادي ، ٢٠١٥)

حيث أن التطور المذهل في الأجهزة والآلات والأنظمة الذكية سيؤدي لإختصار الوقت وخفض التكلفة وتحقيق مرونة أكبر وكفاءة أكثر في العملية الإنتاجية وقدره كبيرة في معالجة البيانات والذكاء الصناعي ولا شك أن هذه المستجدات ستعمل على إتساع نطاق التطوير والتغيير وحدثت تحولات غير مسبوقة في الإقتصاد وسوق العمل والقطاع الصناعي حيث يمثل التحول الرقمي واحداً من أهم دوافع ومحفزات النمو في كبرى الشركات والدوائر الحكومية مما يفرض على الشركات سباقاً حاسماً لتطوير حلول مبتكرة، تضمن إستمراريتها في دائرة المنافسة.

(زينب بن الطيب، وسليمان بن إبراهيم الرباعي، ٢٠١٩،

ولكي تستطيع منظمات المجتمع المدني أن تؤدي عملها بشكل متميز لابد لها من إستخدام مجموعة من الأساليب العلمية والتكنولوجية وتتم من خلال لقاءات عامة يحضرها الجميع تعرض من خلالها الآراء والأفكار وينظمها مختصون يحددون المشكلات ويقدمون الإختيارات ويقترحون حلولاً ويسألون الآخرين عن آرائهم فيما يقترح وهم الأكثر دراية بوقائع المجتمع وحاجاته ومشكلاته والأقدر على طرح الحلول، التي توضح شدة الحاجات

كمعدلات الدخل والبطالة والجريمة والتعليم وغيرها من المؤشرات التي تحلل لتعطي معلومات عن المجتمع وحاجات.

(طلعت مصطفى السروجي ، ٢٠١٣ ، ص ٢٤٨)
وتعد الخدمة الاجتماعية من المهن التي نشأت مرتبطة بالحاجات الإنسانية فهي تهدف عبر تطورها التاريخي حتى الآن إلى إشباع الحاجات، فهي تتعامل مع الأفراد والجماعات والمجتمعات من أجل إشباع حاجات وحل مشكلات الإنسان سواء كان فرداً أو جماعة أو مجتمعاً، وتهتم بالتعرف على تلك الحاجات وتحديد سواها كانت هذه الحاجات تتعلق بالأفراد أو الجماعات أو المجتمعات. (Nolith, J.M. & et al (2003, P4)

وإن التخطيط الاجتماعي يسعى لتحديد الحاجات الإنسانية بشكل عام، من خلال الجهود الإدارية ومن خلال إبتكار أساليب ووسائل يتم حسابها لتحقيق هذه الأهداف وباختصار التخطيط هو عملية تتم بشكل واعي لإختيار وتطوير أفضل شكل من أشكال العمل لتحقيق نتيجة محددة، فالتخطيط يقوم على التنبؤ بالمستقبل، ومن ثم يساهم في تطوير الحاجات وإشباعها وتعتبر عملية تحديد الحاجات أو تطويرها هي خطوة أولى من خطوات التخطيط.

(Sanjay Bhattacharya. S 2003 , P153)

فهو أسلوب علمي يستخدم لحل المشكلات المختلفة داخل المؤسسات، في ضوء التنبؤ بالمستقبل لتحقيق الأهداف، بحيث يعمل علي التغيير للأفضل في المؤسسة، وتحقيق المشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات لتشمل جميع العاملين والقيادات في المؤسسة والخبراء والمهتمين في المجتمع المدني. (مدحت محمد أبو النصر ٢٠٠٩ ، ص ١٩١)

ثانياً: الدراسات السابقة:-

المحور الأول: الدراسات المرتبطة بالتحول الرقمي:

١- دراسته (Stand kuhl & lehmann, 2017) :هدفت الدراسة التعرف علي التحول الرقمي من منظور مؤسسات التعليم العالي والكشف عن مسارات التحولات العامة وتنفيذها، وإعتمدت علي المنهج الوصفي لدراسة حالة علي جامعة روستوك، وتوصلت الدراسة إلي أن نجاح عملية التحول الرقمي للجامعات لا يتوقف علي مدي فعالية عملية التحول نفسها إنما يتطلب جدران محورية من قبل أعضاء الإدارة العليا والوسيطي والتنفيذية بالجامعة.

٢-دراسة (Pramanik,Himadri 2019) :هدفت الدراسة التعرف على جوهر التحول الرقمي في المؤسسات المالية الكبيرة من أمريكا الشمالية، وطبقت الدراسة على أربعة بنوك كبيرة في أمريكا الشمالية على مدار خمس سنوات، وتوصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي داخل المؤسسات المالية الكبيرة يؤدي إلى ممارسات تفاضلية معيارية وأكثر تقدماً في الخدمات المصرفية المقدمة.

٣-دراسه محمد عبد الرحمن حسن (٢٠٢١): هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى أبعاد التحول الرقمي في مؤسسات الرعاية الاجتماعية، وتحديد مستوى أبعاد تحقيق الإصلاح الإداري في مؤسسات الرعاية الاجتماعية، لمحاولة التوصل إلى خطه مستقبلية مقترحة لتفعيل استخدام التحول الرقمي في تحقيق الإصلاح الإداري بمؤسسات الرعاية الاجتماعية، وإستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين بمديرية التضامن الاجتماعي والإدارات الاجتماعية التابعة لها بمحافظة أسيوط، وأوضحت نتائج الدراسة أن التحول الرقمي كمؤشر تخطيطي لتحقيق الإصلاح الإداري بمؤسسات الرعاية الاجتماعية جاء بمستوى دلالة متوسط وفقاً لإستجابات عينة الدراسة.

٤-دراسة (يزيد عباسي، ٢٠٢٢) هدفت الدراسة إلى التعريف بالرقمنة وأهميتها ومتطلبات تطبيقها،

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الرقمنة يمكن من خلالها أن تجعل سبيلا لترسيخ مبادئ حوكمة الجامعات المتمثلة في الشفافية والمشاركة والمسؤولية والمساءلة، بالإضافة إلى عرض متطلبات تحقيق الحوكمة ومعوقات تطبيقها في الجامعة كمؤسسة عمومية خدمتية، ذلك أن ارتباط الرقمنة بالحوكمة من وجهة نظرنا يتجسد في دقة وموضوعية وإتاحة الخدمة التي يتعين على الجامعة تقديمها للأفراد والمجتمع، بمستوى جودة يمكن أن تنافس بها نظيراتها على المستوى العالمي.

٥-دراسة كردى، أحمد السيد (٢٠٢٤): هدفت الدراسة التعرف على أثر التحول الرقمي على رضا الممولين بمصلحة الضرائب المصرية. تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. ويتمثل مجتمع البحث في الممولين على منظومة الفاتورة الإلكترونية بمصلحة الضرائب المصرية. وبلغ حجم العينة (٣٨٤) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي كان بدرجة مرتفعة، وأن رضا الممولين كان بدرجة متوسطة، وأن هناك ارتباط بين أبعاد التحول الرقمي وأبعاد رضا الممولين، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التحول الرقمي على رضا الممولين بمصلحة الضرائب المصرية.

المحور الثاني: الدراسات المرتبطة بتنمية القدرات المؤسسية:

١-دراسة سيلفريدج (2009 selfridge): هدفت الدراسة التي التعرف على مبادرات بناء القدرات والوقاية من الأمراض المزمنة وإستكشاف عملية بناء القدرات بين العاملين في مجال تعزيز الصحة المجتمعية، وتوصلت الدراسة إلى أن عملية بناء القدرات المؤسسية والمجتمعية بما فيها التواصل وبناء المعلومات والشراكة وتحديد الأولويات والتخطيط، والتنفيذ والدعم المستمر كعناصر أساسية للوقاية من الأمراض المزمنة المجتمعية ولتعزيز الصحة المجتمعية.

٢-دراسة (R.L.Geiger,and J.C.Birnbaum,2018) هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القدرة المؤسسية والأداء الإستراتيجي في المؤسسات التعليمية العليا في الولايات المتحدة الأمريكية وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القدرة المؤسسية و الأداء الإستراتيجي في المؤسسات التعليمية العليا وذلك من خلال تحسين كفاءة العمليات الإدارية وتعزيز القدرة على التكيف مع التغير.

٣-دراسة (سعودي محمد حسن ٢٠٢٠) هدفت الدراسة إلى أن تخطيط أنظمة إداره الأزمات والكوارث مسألة متنامية في الجامعات؛ نظراً لما قد تواجهها جامعتنا من أحداث طارئة، والتي يمكن أن تتفاقم إلى أزمات تهدد مسيرتها وتجعلها غير قادرة على تحقيق أهدافها، ومن ثم أولت جامعة أسيوط اهتماماً بالتخطيط لإدارة الأزمات من خلال إنشاء وحدات إدارة الأزمات والكوارث في كلياتها ودعمها بالقدرات المؤسسية ومن هنا جاءت فكره هذه الدراسة لمعرفة الواقع الفعلي لبناء القدرات المؤسسية في وحدات إدارة الأزمات بكليات جامعة أسيوط وعلاقتها بالتخطيط لإدارة الأزمات، حيث تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية والتي أعتمدت على منهج المسح الإجتماعي الشامل لأعضاء وحدات إدارة الأزمات بالكليات الحاصلة على الإعتماد كمجال مكاني وعددهم (٥٤) وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة بين بناء القدرات المؤسسية (الادارية، المعلوماتية، البشرية، المادية، الإتصالية) وبين التخطيط لإدارة الأزمات ككل (إكتشاف إشارات الإنذار، الإستعداد والوقاية، المواجهة، إعادة التوازن، التعلم).

٤-دراسة (smith2022): هدفت الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال الإجتماعي في بناء الشبكات المدرسية، وتوصلت الدراسة إلى أن أي منظمة لابد أن تتعرف على كيفية بناء قدراتها التنظيمية، وتحتاج منظمات المجتمع المدني

لشبكات عمل لتنظيم الجوانب المختلفة التي تحقق فعالية بناء قدرات المنظمات، وإهتمت الدراسة بمدخلات المنظمات من الموارد المختلفة والخبرات الفنية وتمثيل أدوار أعضاء الشبكات وممارستهم لمهارات التضامن بين الجمعيات الأهلية.

٥- دراسة شحده حمدان، محمد عبد المجيد إسماعيل (٢٠٢٤) هدفت الدراسة إلى أن التحقق من تأثير بناء القدرات في جوده مشاريع المنظمات الأهلية بفلسطين، وإستخدمت الدراسة المنهج الوصف التحليلي، وطبقت أسلوب العينه الطبقية العشوائية التي تكونت من العاملين بالوظائف الإدارية في المنظمات الأهلية بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية، والبالغ عددهم ١٦٠ موظفاً في ٨٦ منظمة أهلية، وتم استرداد ١٠٨ إستبانة بنسبه استرداد (٦٧.٥%) وقد إستخدمت الدراسة الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية Spssv ٢٦, وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها: وجود مستوى مرتفع لبناء القدرات في المنظمات الأهلية بفلسطين، حيث بلغ الوزن النسبي لبناء القدرات (٨٤%) وبلغ الوزن النسبي لمستوى جوده مشاريع المنظمات الأهلية بفلسطين (٨٦%) بالإضافة لوجود تأثير لبناء القدرات بأبعادها (الإدارة، تنفيذ البرامج، الموارد البشرية، العلاقات الخارجية، والمالية) في جوده مشاريع المنظمات الأهلية بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية.

مدى إستفادة الباحث من الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة نقطة إنطلاق للباحث نحو دراسته الحالية التي تهدف إلى تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني بالإعتماد إستخدامات تقنية التحول الرقمي وإتخاذ منظمات المجتمع المدني بمحافظه أسيوط كمجتمع الدراسة. تكوين خلفية نظرية عن التحديات التي تواجه تنمية القدرات المؤسسية داخل منظمات المجتمع المدني. إستفاد الباحث من الدراسات السابقة في التعرف على ماهية التحولات الرقمية وواقع تطبيقها.

ساعدت الدراسات السابقة في صياغة مشكلة الدراسة وتحديد أهميتها وأهدافها وصياغة فروضها وتحديد مفاهيمها وإختيار نوع الدراسات وصياغة الإجراءات المنهجية لها وخصوصا في تحديد أدوات الدراسة والمنهج البحثي الملائم لطبيعة الدراسة.

ثالثاً: صياغة مشكلة الدراسة:-

وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي ما دور التحول الرقمي في تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني والذي ينبثق منه عدة تساؤلات فرعية كالتالي:-

١- ما مستوى إسهامات التحول الرقمي بمنظمات المجتمع المدني؟

٢- ما مستوى تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني؟

٣- ما الصعوبات التي تحد من تطبيق إستخدام التحول الرقمي لتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني؟

٤- ما المقترحات التي تساهم في تفعيل تطبيق إستخدام التحول الرقمي لتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني؟

رابعاً: أهمية الدراسة:-

تتحدد أهمية الدراسة في الآتي:-

١- التقدم الكبير في مجال التحول الرقمي، سواء ظهور معلومات جديدة رقمية، أو تحويل ما هو تقليدي إلى رقمي.

٢- تنبع أهمية الدراسة من كونها تأتي مساهمة للقرار الذي أصدره صالح عبد الرحمن، رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة القرار رقم ٨٧ لسنة ٢٠١٩، بشأن التقييم التنظيمي لنظم المعلومات والتحول الرقمي.

٣- تنبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية المجال الذي تطبق فيه حيث إن منظمات المجتمع المدني تتولى في حدود السياسة العامة والخطة العامة

للدولة إداره جميع المرافق العامة الواقعة في
دائرتها.

٤- أصبح التحول الرقمي بوسائله التكنولوجية هو
المحرك الرئيسي في معظم المجالات وعلى الأخص
تنمية القدرات المؤسسية.

٥- تفتح الدراسة الحالية المجال للدراسات
المستقبلية لوضع الحلول الإجرائية للصعوبات التي
تكشف عنها الدراسة الحالية، من خلال تحديد
الصعوبات التي تحد من تطبيق إستخدام التحول
الرقمي لتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع
المدني.

٦- قد تفيد متخذي القرار بتوجيههم إلى أهمية
التحول الرقمي ومتطلباته لتنمية القدرات المؤسسية
بمنظمات المجتمع المدني.

خامساً: أهداف الدراسة:-

تهدف الدراسة إلي الآتي:

١- تحديد مستوى إسهامات التحول الرقمي
بمنظمات المجتمع المدني.

٢- تحديد مستوى إسهامات تنمية القدرات
المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني.

٣- تحديد الصعوبات التي تحد من تطبيق إستخدام
التحول الرقمي لتنمية القدرات بمنظمات المجتمع
المدني.

٤- تحديد المقترحات التي تساهم في تطبيق
إستخدام التحول الرقمي لتنمية القدرات المؤسسية
بمنظمات المجتمع المدني.

٥- التوصل إلى تصور تخطيطي مقترح لتنمية
القدرات المؤسسية من خلال إستخدام التحول
الرقمي بمنظمات المجتمع المدني.

سادساً: فروض الدراسة:-

سعت الدراسة إلي إختبار الفروض الآتية:-

الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون
مستوى إسهامات التحول الرقمي لتنمية القدرات
المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني مرتفعاً ":

ويمكن إختبار هذا الفرض من خلال المؤشرات
الآتية:

الإتصال التكنولوجي.

تكنولوجيا المعلومات.

المعرفة التكنولوجية.

الإعتمادات المالية.

المهاره.

التدريب.

التحفيز.

الفرض الثاني للدراسة: "من المتوقع أن يكون
مستوى تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع
المدني متوسطاً": ويمكن إختبار هذا الفرض من
خلال المؤشرات الآتية:

التخطيط الإستراتيجي.

الموارد البشرية لتنمية القدرات المؤسسية.

إدارة البرامج.

إدارة الموارد المالية.

التنسيق مع المؤسسات الأخرى.

الفرض الثالث للدراسة: "توجد علاقة طردية تأثيرية
دالة إحصائياً بين التحول الرقمي وتنمية القدرات
المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني".

الفرض الرابع للدراسة: "توجد فروق جوهرية دالة
إحصائياً بين إستجابات الذكور والإناث من حيث
النوع وتحديدهم لمستوى إسهامات التحول الرقمي
بمنظمات المجتمع المدني".

الفرض الخامس للدراسة: "توجد فروق جوهرية دالة
إحصائياً بين إستجابات الذكور والإناث من حيث
النوع وتحديدهم لمستوى تنمية القدرات المؤسسية
بمنظمات المجتمع المدني".

سابعاً: مفاهيم الدراسة:-

سيتم مناقشة المفاهيم في ضوء التعريفات والرؤي
العلمية التي تفسرها ، ثم تحديد التعريفات الإجرائية
والتي ستقتصر علي المفاهيم الرئيسية فقط:-

١ - مفهوم التحول الرقمي.

٢ - مفهوم تنمية القدرات المؤسسية.

٣- مفهوم منظمات المجتمع المدني.

وفيما يلي توضيح لهذه المفاهيم:-

١- التحول الرقمي:-

يعرف التحول الرقمي Digital transformation بأنه عملية انتقال الشركات إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية في ابتكار المنتجات والخدمات، وتوفير قنوات جيدة من العائدات وفرص تزيد من قيمة منتجها. (البار، عدنان مصطفى، ٢٠١٨، ٢٠)

كما يشير التحول الرقمي إلى: الانتقال من نظام تقليدي إلى نظام رقمي قائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع مجالات العمل، في ضوء مجموعة من المتطلبات المتمثلة في وضع إستراتيجية للتحول الرقمي، ونشر ثقافة التحول الرقمي، وتصميم البرامج التعليمية الرقمية، وإدارة وتمويل التحول الرقمي، بالإضافة إلى المتطلبات البشرية، والتقنية، والأمنية، والتشريعية (أمين، مصطفى احمد، ٢٠٢٠).

وتعرف التحولات الرقمية بأنها مرحلة الانتقال من المعلومات الورقية محدودة التوزيع إلى المعلومات الرقمية العالمية واسعة الانتشار، حيث أن كل شيء حولنا تقريباً يتحول تدريجياً إلى الحالة الرقمية والإلكترونية. (عبدالهادي، محمد فتحي، ٢٠١٥، ص ١١٣-١١٤)

ويتحدد تعريف التحول الرقمي وفقاً لهذه الدراسة علي أنه:

١- عملية انتقال القطاع الحكومي أو الخاص إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية في انتقال المنتجات والخدمات.

٢- يعمل على تحسين الجودة وتبسيط الإجراءات للحصول على الخدمات المقدمة للمستفيدين.

٣- يخلق فرص لتقديم خدمات مبتكرة وإبداعية بعيداً عن الطرق التقليدية في تقديم الخدمات.

٤- يساعد المؤسسات والشركات على التوسع والإنتشار في نطاق أوسع والوصول إلى شريحة أكبر من العملاء والجمهور.

٥- يحسن الكفاءة التشغيلية وينظمها مما يوفر التكلفة والجهد بشكل كبير.

٢- تنمية القدرات المؤسسية:- تعرف عملية بناء القدرات على أنها:

عملية تدخل خارجي لتحسين وتطوير أداء المنظمة في علاقتها برسالتها وأهدافها، وحتى علاقتها بالإطار الثقافي والاجتماعي والإقتصادي والسياسي الذي توجد فيه توظف مواردها بما يحقق لها الإستدامة. (حجازي، ١٣٢٠، ٢٠١٥)

هي عملية تخطيطية تتضمن مجموعة من السياسات والإجراءات التنفيذية التي تقوم بها المؤسسة بهدف تحسين وتطوير أدائها وتحقيق رسالتها وأهدافها، ومدي إرتباطها ببيئتها الإقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، بالإضافة إلى قدرتها على توظيف مواردها بما يحقق لها الإستدامة، والمشاركة الفاعلة في تحقيق الأهداف التنموية المنشودة. (المعهد العربي للتخطيط ٢٠١٥)

تعرف بناء القدرات المؤسسية بأنها "تلك العمليات التي من خلالها يتم تنمية العاملين بالمؤسسات الحكومية والغير حكومية بالمهارات والمعارف والكفاءات والموارد وتنمية قدراتهم، وأيضاً الاتجاهات والخصائص السلوكية من أجل أن تحدد الأهداف ومهام وأنشطة معينة وذلك من أجل أن تتحقق التنمية المستدامة". (Saske 2001)

ويتحدد تعريف تنمية القدرات المؤسسية وفقاً لهذه الدراسة علي أنه:

١- أنها عملية تنموية تراكمية تتضمن خطوات مترابطة كل خطوة منها تعد نقطة بدائية للخطوات التي تليها ومكملة لها.

٢- تعد آليه كبرى وهامة لزيادة كفاءة وفاعلية المنظمات غير الحكومية ويتفرع منها أخرى مثل

بناء قدرات الموارد البشرية، وقدرات إدارة البرامج والمشروعات، القدرات المعلوماتية.

٣- تعد وسيلة لتمكين المنظمات غير الحكومية عن طريق إمدادها المدخلات اللازمة لكي تصبح قادرة على أداء عملها وليست هدفاً في حد ذاته.

٤- أنها تدخل مخطط سواء داخلي أو خارجي لتحقيق أهداف محددة.

٥- الهدف النهائي من عملية بناء القدرات هو توفير منظمة مستمرة قادرة على القيام بوظائفها بكفاءة وفعالية.

٣- منظمات المجتمع المدني:-

يعرف المجتمع المدني على أنه مجموعة من التنظيمات الاجتماعية التطوعية التي لا ترتبط بالجهاز الحكومي، وهذه التنظيمات هي وسائط بين المجتمع والسلطة ومن مهماتها بلورة المصالح، الوساطة والضغط، ولها أهداف أساسية هي الديمقراطية والتنمية ولها ثقافة إنسانية جامعة تتخطى الإنقسامات السياسية. (نهوند القادري عيسى، ٢٠٠٤، ص ٧٩)

ويشير مفهوم منظمات المجتمع المدني إلى التجمعات المدنية غير الساعية للوصول إلى السلطة والتي تتوسط بين الأفراد والدولة، وهذا المعنى يمكن تحديد خريطة المنظمات غير الحكومية الموجودة في مصر ونفهم تلك النزعة العارمة التي تهدف إلى تنشيط آليات ومبادرات تلك المنظمات لا سيما في ظل إعادة رسم الحدود بين الدولة ومؤسساتها ووظائفها وبين المنظمات الوسيطة أو التي تعرف بمؤسسات المجتمع المدني فتشير التقديرات إلى وجود ٢٥ ألف تنظيم غير حكومي يجيء في مقدمتها الجمعيات الأهلية والبالغ عددها ١٥ ألف جمعية أي بنسبة ٦٠.٨% من إجمالي عدد المنظمات والتنظيمات غير الحكومية تليها الأندية ومراكز الشباب والتي يحكمها القانون ٢٨٨ لعام ١٩٧٨، والتعاونيات الإنتاجية والإسكانية والنقابات المهنية ٢٤ نقابة

والإتحاد العام لنقابات عمال مصر والشركات المدنية التي تهدف إلى الربح والتي تقدر جناح ٢٠٠ شركة (محمد محمود ابراهيم عويس، ٢٠٠١، ص ٦٥)

كما يشمل المجتمع المدني المؤسسات التطوعية التي تعبر عن إرادة الناس ومصالحهم، ومن أبرز المؤسسات التي تنشط في المجتمعات المدنية النقابات العمالية والهيئات المهنية الحرة، والأحزاب والتيارات السياسية والمؤسسات التربوية من الحضارة إلى الجامعة، والجمعيات الإنمائية وجمعيات حقوق الإنسان والتيارات الفكرية والفنية. (نحريفوارحداد، ٢٠٠٤، ص ٢٣)

ويتحدد تعريف منظمات المجتمع المدني وفقاً لهذه الدراسة علي أنه:

منظمات غير ربحية وغير حكومية تهدف إلى تنمية القدرات المؤسسية.

تعتمد على مجموعة برامج وأنشطة لمساعدة العاملين في تنمية قدراتهم.

منظمات تنموية تستهدف تحقيق مبدأ المشاركة للعاملين.

تعمل من خلال تصميم وتنفيذ ومتابعة برامج مختلفة لتنمية القدرات المؤسسية.

يتحقق من خلالها تدعيم مبدأ المشاركة لتنمية القدرات المؤسسية.

منظمات لها أهداف مختلفة تسعى لتحقيقها من خلال برامجها المختلفة.

ثامناً: الموجهات النظرية للدراسة:-

١- نظرية الأنساق العامة:-

يمكن النظر إلى المنظمات كنسق حيث أن مفهوم النسق مبني على أساس فكر التفاعل بين وحدتين أو أكثر، فالنسق الاجتماعي هو مجموعة من الوحدات (فرد - جماعة - مجتمع) بينها اعتماد متبادل وله أهداف وغايات يسعى إلى تحقيقها كما أن خاصية التفاعل هي أساس تكوين الأنساق الفرعية، ولذلك وضع بارسونز المؤشرات الآتية كأساس للأنساق:

التكامل والتساند بين الوحدات وبعضها البعض.

إنجاز الهدف أو إشباع متطلبات وحدات النسق.

الإرتباط بالبيئة لتحقيق الأهداف.

التوتر وعدم تكامل الوحدات (إيان كريب، ١٩٩٩،

ص ٢٧٦)

وتعد نظرية الأنساق مدخلاً عاماً يقوم على أساس

أهداف الأفراد ومصالحهم في الغالب يرتبط بالنسق

الكلي الذي ينتمون إليه.

. (عبدالخالق محمد عفيفي، ٢٠١٤، ص ٩٢)

٢- مفهوم النسق عبارة عن مجموعة من العناصر

المترابطة والمتكاملة التي تقوم جميعها من خلال

علاقاتها المتبادلة حيث هو وحدة يتكون من أجزاء

أو وحدات متباينة ومترابطة مع بعضها البعض.

ويمكن تعريف النسق على أنه مجموعة من الأجزاء

المترابطة، والتي ترشدنا إلى ذلك وهي منظمات

الخدمة الاجتماعية مثل جميع المنظمات، باعتبارها

نظام مفتوح وله حدود وهي شكلت نتيجة مهمة

معينة وتحقيق هدف معين، ومحاولة للترتيب

عملياتها ولديها مجموعة من القواعد لإتخاذ القرار

لتحقيق الأهداف (Hard castel, D.A.

Powers, P.R., & Weno cur, S. 2004, p33

٣- أنواع الانساق:-

(أ) النسق المغلق: حيث لا يوجد أي تبادل بينه وبين

الأنساق الأخرى خارج حدود النسق، فالنسق يتقبل

مدخلاته من داخله بالأنساق الفيزيقية الطبيعية،

ويكون الإهتمام مركزاً على الوظائف الداخلية دون

الإهتمام بالقوى الخارجية وبعملية التغذية العكسية..

(محمد عبدالفتاح محمد، ٢٠٠٩، ص ١٨):

(ب) النسق المفتوح: وهو الذي يتميز بوجود تبادل

الطاقة خارج حدوده من الأنساق الاجتماعية الأخرى

الإجتماعية الأخرى.. (مهاجر

ابوالمعاطي، ٢٠١٠، ص ٣٥١)

عناصر النسق: تركز نظرية الأنساق العامة على

مجموعة من العناصر يتكون من خلالها النسق

وهي:

المدخلات: يقصد بمدخلات المنظمات العاملة

بمنظمات المجتمع المدني (تنمية القدرات المؤسسية

). وهذه المدخلات تتكون من واحد أو أكثر مما

يلي:

الموارد البشرية: وتشمل (العاملين بالمنظمة،

الخبراء والمتخصصين، أعضاء مجلس الإدارة،

المستفيدين من جهود المنظمة، الإخصائيين

الإجتماعيين والإخصائيين النفسيين) المعلومات

الناتجة عن التغذية العكسية حيث تعتبر المعلومات

مدخلات تؤثر على كلا من العمليات التحويلية

والمخرجات.

الموارد المادية وتشمل: (إمكانات المنظمة، لوائح

العمل بها، أهدافها، الأموال اللازمة لمشروعات

وبرامج المنظمات العاملة بمنظمات المجتمع المدني

والمعدات والأدوات المستخدمة في تحقيق جهود

المنظمة) وتحصل المنظمة عليها من الإعانات أو

التبرعات أو المنح المختلفة.

العمليات الداخلية أو المعالجة التحويلية: ونقصد

بالعمليات الداخلية في هذه الدراسة ما يقوم به

العاملون داخل المنظمة من تحويل الطاقة والموارد

المستمدة من البيئة المحيطة سواء كانت (مادية-

بشرية- تنظيمية) إلى سلعة أو منتج أو خدمات

ومشروعات تخدم العاملين بمنظمات المجتمع

المدني من خلال معالجات تحويلية تتمثل في

أنشطة مختلفة تتم داخل المنظمة لتحويل تلك

الطاقة إلى مخرجات.

المخرجات: ويقصد بالمخرجات في هذه الدراسة كل

ما تم إنجازه من خلال المنظمة من خدمات

ومشروعات مقدمة للعاملين بمنظمات المجتمع

المدني التي تنتج عن سلسلة من العمليات

والأنشطة التي تقوم بها المنظمة. (ومخرجات هذه

الدراسة تتمثل في) نتائج العاملين (والتي يمكن

تصنيفها إلى:

نتائج رئيسية وأخرى ثانوية.

نتائج يمكن السيطرة عليها وأخرى لا يمكن السيطرة عليها.

نتائج مؤكدة وأخرى غير مؤكدة.

نتائج دائمة وأخرى غير دائمة.

٤-الرجع أو التغذية العكسية المرتدة: ويقصد من التغذية العكسية في هذه الدراسة رد فعل المستفيدين إزاء الخدمات والمشروعات المقدمة لهم من منظمات المجتمع المدني وبالتالي رد فعل المجتمع الذي توجد فيه المنظمة وينقسم الرجوع إلى: رجوع إيجابي أو سلبي يقيددها في تصحيح إنحرافاتهما كي تستطيع تحقيق أهدافها المنشودة (ماهرابوالمعاطي علي ٢٠٠١، ص ٣٥٣)

أهمية نظرية الأنساق بالنسبة للتخطيط الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية:

١-تشكل أساس نظري وقاعدة معرفية أساسية للممارسة المهنية حيث يساعد المخطط الاجتماعي على تفهم المشكلات عن طريق منظور كثير الأبعاد يشمل جميع المستويات والأنساق.

٢-مساعدة البشر على إنجاز مسؤولية الحياة من خلال إستخدام وتحسين وتعديل قدراتهم الشخصية على حل المشكلة.

٣-إيجاد إرتباط بين الأفراد الخاصة بالمشكلة وبين مصادر الموارد أو الجهات التي يمكن لها تقديم المساعدة والخدمة للتخفيف من حدة المشكلة.

٤-والعمل على تطور وتحسن التفاعل بين الناس داخل أنظمة الموارد (العائلات والمنظمات الأخرى) تقديم المساعدة للعملاء للعمل على تغير وتحسين السياحة الاجتماعية-Payne (malcolm1991,p142)

أنساق التعامل المتفاعلة:

• نسق العمل وقد يكون فرداً أو جماعة أو منظمة أو مجتمع.

• نسق التغيير: والذي يتمثل في المخطط الاجتماعي أو فريق العمل أو المنظمة التي يعمل من خلالها.

• نسق العمل: كل الأشخاص الذي يعمل معهم المخطط الاجتماعي لإحداث التغير والتأثير في نسق الهدف وربما يشتمل على الأشخاص المؤثرين في نسق العمل مثل الأسرة والجماعات.

• نسق الهدف: هو النسق الذي يوجه نحوه إحداث عمليات التغير وقد يكون نسق العمل هو نسق الهدف نفسه عندما يكون التغير المطلوب هو تغير العمل نفسه أي هو النسق الذي توجه نحوه الجهود التي يقوم بها المخططون الاجتماعيون والمؤسسات التي يعملون بها.

(Milner,J,myers.S., &0)
Byrne,p2020,p8

٧-أسباب إختيار نظرية الأنساق العامة :-

• تعتبر نظرية الأنساق العامة من أهم النظريات التي إستفادت منها مهنة الخدمة الاجتماعية حيث يتم فهم الجماعة على أنها نسق يتكون من عدة عناصر فرعية متفاعلة أي أن منظمات المجتمع المدني كنسق يتكون من مجموعة من الأنساق الفرعية وهم المستفيدين من خدمات منظمات المجتمع المدني والعاملون القائمون بتقديم الخدمات، والخبراء والفنيون والعلاقة بالمؤسسات الأخرى وتحقيق الجماعة لإهدافها يتوقف على التكامل بين هذه الأنساق.

• تساعد هذه النظرية في معرفة طبيعة العلاقات بين تطبيق التحول الرقمي لحل وتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني وهذه ما تركز عليه الدراسة لتدعيم قدرات العاملين في سرعة ومرونة تقديم الخدمات وإتخاذ القرارات.

• تعمل نظرية الأنساق على الإعتماد المتبادل وتحقيق التساند بين منظمات المجتمع المدني والمستفيدين بهدف تحقيق النمو وإحداث التغيرات المرغوبة والقدرة على إشباع إحتياجات الأفراد وتدعيم قيم المجتمع.

٨- أوجة الإستفادة من نظرية الأنساق العامة في الدراسة الحالية:

Communication Theory In Turner J

2005,75

مفاهيم نظرية الإتصال وهي كالآتي: (Cleary, S. :
2004,p3)

المرسل: وهو باعث أو مصدر الرسالة للمستقبل.
المستقبل: يعني من يتلقى الرسالة من المرسل.
الرسالة: وهي المعنى أو المعلومات أو الأفكار أو
الآراء أو القرارات التي يريد المرسل توصيلها إلى
المستقبل.

الوسيلة والقناة: ويقصد بها الأداء أو الطريقة أو
المسار الذي يتم من خلاله عملية الإتصال بين
المرسل والمستقبل.

التغذية العكسية أو المرتدة: وهي تعبر عن إستجابة
المستقبل للرسالة ويمكن أن تتخذ أشكالاً مختلفة،
وبناء عليها قد يعدل المرسل في وسيلة إتصاله.

بيئة الإتصال: للمرسل أو المستقبل وكل هذا قد
يسهل أو يشوش ويعيق الإتصال (نصيف فهمي
منقر يوس، ٢٠٠٩، ص ٣٠٠)

تاسعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:-

أولاً: نوع الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي يمكن
من خلالها الحصول على معلومات دقيقة تصور
الواقع وتشخصه، وتسهم في تحليل ظواهره، وتعتمد
على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها وإستخلاص
دلالتها، وكذلك فالدراسات الوصفية لديها القدرة
على تقديم بعض التفسيرات العلمية والمنطقية
للظاهرة محل الدراسة.

ثانياً: المنهج المستخدم:

إعتمدت الدراسة على إستخدام منهج المسح
الإجتماعي الشامل كأحد المناهج المستخدمة في
البحوث الوصفية الذي يهتم بدراسة الوقائع
والأحداث الإجتماعية، فقامت الباحثة بإستخدام
منهج المسح الإجتماعي الشامل للمسؤولين
بمنظمات المجتمع المدني محل الدراسة بمدينة
أسيوط وعددهم (١٢٢) مفردة.

نستطيع الإستفادة من تحليل التحول الرقمي كمؤشر
تخطيطي لتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات
المجتمع المدني من خلال الآتي:-

• المدخلات.

• المخرجات.

• العمليات التحويلية.

•التغذية العكسية.

(ب) نظريه الإتصال:

إن الإتصال يعني عملية إرسال وإستقبال للمعلومات
والأفكار والآراء (إرسال) بين طرفين (مرسل
ومستقبل) وهذا يشير إلى التفاعل والمشاركة بينهما
حول معلومة أو فكرة أو رأي أو إتجاه أو سلوك أو
خبرة معينة أو حاله عاطفية أو مهارة معينة أو قدرة
معينة وذلك بإستخدام وسيلة أو أكثر. (مدحت محمد
ابو النصر ٢٠١٢، ص ١٨)

إن نظرية الإتصال هي تلك العملية التي يؤثر فيها
نسق على نسق آخر أو تؤثر فيها الأنساق على
بعضها البعض عن طريق إرشادات منتظمة منهم
وإليهم. (Roeckelein, J.E19 ,p108)

وتأتي أهمية نظرية الإتصال في أنها تفسر كيف
يتأثر الأفراد بالمعلومات، التي تأتي من بينهم وتأتي
من بيئاتهم الإجتماعية، كما أنها تشرح وتفسر
كيف يتصل الأفراد وكيف يتبادلون المعلومات
ودراسة العمليات المعرفية، عند الأفراد، والتي في
ضوؤها تصدر منهم الإستجابة (السلوك) ولذلك
تركز نظرية الإتصال على فهم مدى إدراك الأفراد
للمعلومات في إطار مشاعرهم الخاصة وأفكارهم
وذاكرتهم وإحساسهم المادي وإدراكهم للبيئة نفسها
وأیضا في كيفية تقويم الأفراد لهذه المعلومات.

وتركز نظرية الإتصال على أنماط الإتصال ومبادئ
الأفراد التي تحكم تفاعلاتهم معا ومع الآخرين في
إنتاج المشكلة أو التوصل معها وتتضمن نظرية
الإتصال كافة الإتصالات لفحص تلك العمليات
والأنماط التي يتواصل عن طريقها الأفراد وتساعدهم
على تدعيم قدراتهم ومهاراتهم.. (FJT:

ثالثاً: مجالات الدراسة

١- المجال المكاني:

تمثل المجال المكاني للدراسة فيما يلي:

نقابة المعلمين.

نقابة الإجماعيين.

جمعية مصر الخير.

جمعية الأورمان.

حزب الشعب الجمهوري.

حزب مستقبل وطن.

٢- المجال البشري:

تمثل المجال البشري للدراسة فيما يلي:

المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين بمنظمات

المجتمع المدني محل الدراسة بمحافظة أسيوط

وعدد ١٢٢ مفردة،

المجال البشري: تمثل المجال البشري للدراسة فيما

يلي:

المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين بمنظمات

المجتمع المدني محل الدراسة بمحافظة أسيوط

وعدد ١٢٢ مفردة، وتوزيعهم كالتالي:

جدول رقم (٣)

توزيع المسؤولين بمنظمات المجتمع المدني المجال البشري للدراسة

م	البيان	عدد المسؤولين
١	نقابة المعلمين	١٢
٢	نقابة الإجماعيين	١٠
٣	جمعية مصر الخير	١٥
٤	جمعية الأورمان	٥
٥	حزب الشعب الجمهوري	٤٠
٦	حزب مستقبل وطن	٤٠
	الإجمالي	١٢٢

خطوات إجراء أداة الدراسة:-

إستمارة إستبيان للمسؤولين حول التحول الرقمي

كمؤشر تخطيطي لتنمية القدرات المؤسسية، وتم

تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:

١- المرحلة التمهيديّة: قامت الباحثة بتصميم

إستمارة إستبيان للمسؤولين حول التحول الرقمي

كمؤشر تخطيطي لتنمية القدرات المؤسسية

بمنظمات المجتمع المدني، وذلك بالرجوع إلى التراث

النظري الموجه للدراسة

والدراسات السابقة المرتبطة بمشكلة الدراسة.

٢- مرحلة صياغة عبارات الإستمارة: وفي هذه

المرحلة قامت الباحثة بتحديد أسئلة الإستمارة

المرتبطة بكل فقرة من الفقرات، وتم عرضها على

هيئة الإشراف، ثم تعديلها، وقد إشتملت إستمارة

٢- دليل مقابلة للخبراء والمختصين في مجال

التحول الرقمي، ومنظمات المجتمع المدني وبلغ

عدد ١٥).

٣- المجال الزمني:

تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة جمع البيانات

من الميدان والتي بدأت في ٥/٤/٢٠٢٤م إلى

١٥/٥/٢٠٢٤م.

رابعاً: أدوات الدراسة:

. تمثلت أدوات جمع البيانات في:

١- إستمارة إستبيان للمسؤولين داخل منظمات

المجتمع المدني بمحافظة أسيوط

٢- دليل مقابلة شبه مقننة مع الخبراء

والمتخصصين داخل منظمات المجتمع المدني

بمحافظة أسيوط

إستبيان المسؤولين على صحيفة البيانات الأولية

التالية:

النوع.

السن.

الحالة الإجتماعية.

المؤهل العلمي.

عدد سنوات الخبرة في مجال العمل.

الوظيفة.

الحصول على دورات تدريبية.

أوجه الإستفادة من الدورات التدريبية.

أسباب عدم الحصول على دورات تدريبية.

تم تحديد الأبعاد التي تشتمل عليها إستمارة إستبيان المسؤولين، والتي تمثلت في أربعة أبعاد، ثم تم تحديد وصياغة العبارات الخاصة بكل بعد، والذي بلغ عددها (١٠٤) عبارة، وتوزيعها كالتالي:-

- مؤشرات التحول الرقمي بمنظمات المجتمع المدني.

- مؤشرات تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني.

- الصعوبات التي تحد من تطبيق إستخدام التحول الرقمي لتنمية القدرات بمنظمات المجتمع المدني.

- مقترحات تساهم في تطبيق إستخدام التحول الرقمي لتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني.

٤- إعتمدت إستمارة الاستبيان على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الإستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل إستجابة من هذه الإستجابات وزناً (درجة)،

صدق الأداة:

-الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم عرض إستمارة إستبيان المسؤولين على عدد (١٤) محكم من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وإرتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الإعتماد على نسبة إتفاق لا تقل عن (٨٢.٨%) بمعنى إتفاق (١٠) محكم على الأداة، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورتها النهائية.

-صدق المحتوى "الصدق المنطقي": للتحقق من هذا النوع من الصدق لإستبيان المسؤولين قامت الباحثة بالإطلاع على الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة تم تناولها بأبعاد الدراسة، تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الإرتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد إسهامات التحول الرقمي في تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني.

-صدق الاتساق الداخلي: إعتمدت الباحثة في حساب صدق الإتساق الداخلي لإستمارة إستبيان المسؤولين على معامل إرتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية، وذلك لعينة قوامها (١٠) مفردة من المسؤولين بمنظمات المجتمع المدني (خارج إطار عينة الدراسة). وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول،

أبعاد التحول الرقمي بمنظمات المجتمع المدني من وجهة نظر الخبراء

جدول (٣٦)

يوضح أبعاد التحول الرقمي بمنظمات المجتمع المدني من وجهة نظر الخبراء

م	المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية
١	تكنولوجيا المعلومات	١٢	٨٠
٢	الإتصال التكنولوجي	١٠	٦٦.٧
٣	المعرفة التكنولوجية	١٣	٨٦.٧
٤	المهارات	١٤	٩٣.٤
٥	الإعتمادات المالية	٩	٦٠
٦	التحفيز	٨	٥٣.٤
٧	التدريب	١٥	١٠٠

كبيرة في الحياة المهنية والشخصية وأصبحت جزء لا يتجزأ من تفاعل الناس.

كذلك دراسة بوشعاب سعاد واعالي ٢٠١٩ التي أشارت إلى أن التحول الرقمي يزيد من الإستثمار في ضوء الرؤية لكافة الدول التي ترغب في تحسين مؤسساتها.

أيضاً دراسة Tsekhovoy, 2019 التي أشارت إلى أن تدخل تقنية التحول الرقمي للمعلومات إلى السوق سوف تساعد على تعزيز البحث العلمي والتطوير وسيكون لتطوير أدوات الإدارة الشاملة تأثير مضاعف على جميع فروع الإقتصاد الوطني.

يوضح الجدول السابق: أهمية أبعاد التحول الرقمي بمنظمات المجتمع المدني من وجهة نظر الخبراء، حيث تمثلت كالتالي:

الترتيب الأول التدريب بنسبة مئوية (١٠٠%)، يليها المهارات بنسبة مئوية (٩٣.٤%)، يليها المعرفة التكنولوجية بنسبة مئوية (٨٦.٧%)، ثم تكنولوجيا المعلومات بنسبة مئوية (٨٠%)، ثم الإتصال التكنولوجي بنسبة مئوية (٦٦.٧%)، ثم الإعتمادات المالية بنسبة مئوية (٦٠%) أخيراً الترتيب السابع التحفيز بنسبة مئوية (٥٣.٤%).

ويتفق مع ذلك دراسة أمل صلاح محمود ٢٠١٦ التي إستهدفت معرفة روافد ومكونات الثقافه المعلوماتية لدى المتخصصين في مجال الآداب والعلوم الإنسانية من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بقنا، وإتجاهاتهم البحثية التي تولدت لديهم بعد التحول الرقمي وأكدت على إزدياد الثقافة والمعلوماتية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بقنا حيث تمثلت أول دوافع التعامل مع مصادر المعلومات الرقمية لإعداد ورقة بحث في المقام الاول.

وتؤكد ذلك دراسة عفاف بنت محمد نديم ٢٠١٨ والتي أشارت إلى أن التكنولوجيا الرقمية قد أحدثت تغيرات

أبعاد تنمية القدرات المؤسسية الرقمي بمنظمات المجتمع المدني من وجهة نظر الخبراء

جدول (٣٧)

يوضح تنمية القدرات المؤسسية الرقمي بمنظمات المجتمع المدني من وجهة نظر الخبراء

م	المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية
١	الموارد البشرية.	١٤	٩٣.٤
٢	إدارة البرامج.	١١	٧٣.٤
٣	إدارة الموارد المالية.	١٢	٨٠
٤	التخطيط الإستراتيجي.	١٠	٦٦.٧
٥	التنسيق مع المؤسسات الأخرى.	٩	٦٠

يوضح الجدول السابق أهمية ابعاد تنمية القدرات المؤسسية الرقمي بمنظمات المجتمع المدني من وجهة نظر الخبراء حيث تمثلت في التالي:
الترتيب الأول الموارد البشرية بنسبة (٩٣.٤%)، يليها إدارة الموارد المالية بمتوسط حسابي (٨٠%)، يليها إدارة البرامج بنسبة (٧٣.٤%)، ثم التخطيط الإستراتيجي بمتوسط حسابي (٦٦.٧%)، وأخيراً التنسيق مع المؤسسات الأخرى بمتوسط حسابي (٦٠%).

ويتفق مع ذلك دراسة فرج ٢٠٠٨ والتي إستهدفت التعرف علي دور الشبكات في بناء القدرات المؤسسية للمنظمات غير الحكومية العاملة في مجال البيئة والتنمية المستدامة سواء من ناحية القدرات المعلوماتية والتنسيقية والتخطيطية والتنفيذية والبشرية والتمويلية، وأكدت على أن للشبكات دور في بناء القدرات التخطيطية والتنسيقية والتنفيذية والمعلوماتية والتمويلية والبشرية.

ويتفق مع ذلك دراسة محمد أحمد عمر هاشم ٢٠٢٣ التي إستهدفت تحديد متطلبات القدرة المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني لتطبيق منظومة التحول الرقمي، والمعوقات التي تواجهها، وأشارت إلى أن أهم المتطلبات التنسيقية والتنظيمية إعادة تقييم إستراتيجية المؤسسة بشكل دوري للتوافق في عملية التحول الرقمي، وكذلك المتطلبات التمويلية، وزيادة الحوافز المادية والمعنوية لمستخدمي البرامج والتطبيقات الرقمية وأن أهم المتطلبات التدريبية والتكنولوجية تضمين الوسائل التكنولوجية في إكتشاف المشكلات والعمل على حلها.

ثامنا:نتائج الدراسة في ضوء فروض الدراسة:
أسفرت نتائج الدراسة الحالية عن مجموعة من النتائج والتي أجابت بدورها علي فروض الدراسة، وهذه النتائج يمكن توضيحها في الآتي:
إختبار الفرض الأول للدراسة : من المتوقع أن يكون مستوى إسهامات التحول الرقمي لتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني متوسطاً"

جدول (٤٠) يوضح مستوى إسهامات التحول الرقمي لتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني كما يحددها المسئولين (ن=١٢٢)

م	المتغيرات	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	تكنولوجيا المعلومات	٢.٣	٠.٢٨	متوسط	٣
٢	الاتصال التكنولوجي	٢.٢٢	٠.٣٧	متوسط	٢
٣	المعرفة التكنولوجية	٢.١٨	٠.٨٢	متوسط	٤
٤	المهارات	٢.٦٣	٠.٣١	مرتفع	١
٥	الاعتمادات المالية	٢.١٦	٠.٤١	متوسط	٥
٦	التحفيز	٢.٢٢	٠.٣٧	متوسط	٢
٧	التدريب	١.٩٨	٠.٤٥	متوسط	٦
	البعد ككل	٢.٢٦	٠.٤٣	متوسط	

-وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لإسهامات مستوى إسهامات التحول الرقمي لتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني ككل كما يحددها المسئولين (٢.٢٦) وهو مستوى متوسط.

-مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى إسهامات

التحول الرقمي لتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني متوسطاً"
اختبار الفرض الثاني للدراسة : من المتوقع أن يكون مستوى تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني متوسطاً

جدول (٤١) يوضح مستوى تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني كما يحددها المسئولين (ن=١٢٢)

م	المتغيرات	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	التخطيط الاستراتيجي	٢.١٧	٠.٤٨	متوسط	٣
٢	الموارد البشرية	١.٩٣	٠.٦٧	متوسط	٤
٣	إدارة البرامج	١.٩١	٠.٦٧	متوسط	٥
٤	إدارة الموارد المالية	٢.٣	٠.٢٨	متوسط	٢
٥	التنسيق مع المؤسسات الأخرى	٢.٦	٠.٣٥	مرتفع	١
	البعد ككل	٢.٢٢	٠.٣٩	متوسط	

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لمستوى تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني ككل كما يحددها المسئولين (٢.٢٢) وهو مستوى متوسط.

-مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني متوسطاً"
إختبار الفرض الثالث للدراسة: "توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التحول الرقمي وتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني"

جدول (٤٢) يوضح العلاقة بين التحول الرقمي وتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني كما يحددها

المسؤولين

(ن=١٢٢)

المجموع	التنسيق مع المؤسسات الأخرى	إدارة الموارد المالية	إدارة البرامج	الموارد البشرية	التخطيط الإستراتيجي	تنمية القدرات المؤسسية إسهامات التحول الرقمي
**٠.٢٩٣	*٠.١٥٠	**٠.٢٩٥	*٠.١٦٧	**٠.٢٣٢	*٠.١٣٠	تكنولوجيا المعلومات
**٠.٤٣٨	٠.١١٧	*٠.١٧٩	**٠.٤٦٩	**٠.٤٣٠	٠.١٢٠	الإتصال التكنولوجي
**٠.٥٥٢	*٠.١٧٥	**٠.٧٤٠	**٠.٣٠٨	**٠.٣٣٣	*٠.١٤٤	المعرفة التكنولوجية
*٠.١٧٥	٠.٠٧٥	**٠.٢٥٢	٠.٠٨٠	٠.٠٩٦	٠.٠٧٨	المهارات
**٠.٤٤١	**٠.٢٨٣	**٠.٣٢٦	**٠.٣٠٩	**٠.٢٩٨	**٠.٢٧٣	الإعتمادات المالية
**٠.٦٠٧	**٠.٢٥٣	**٠.٦٠٦	**٠.٤١١	**٠.٤٣٠	**٠.٢٣٢	التحفيز
**٠.٣٧٧	٠.١٠٨	**٠.٣٥٦	**٠.٣٥٨	**٠.١٩٦	٠.١٠٥	التدريب
*٠.٣٠٣	*٠.١٢١	٠.٤٣٤- **	**٠.٤٨٩	**٠.٣٦٧	*٠.١٢٥	المجموع

** تشير إلى دلالة الارتباط عند مستوى ٠.٠١

اسهامات التحول الرقمي بمنظمات المجتمع المدني

* تشير إلى دلالة الارتباط عند مستوى ٠.٠٥

(١) يوضح الجدول السابق:

(٢) توجد توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً

بين أبعاد التحول الرقمي (تكنولوجيا

المعلومات، الإتصال التكنولوجي، الإعتمادات

المالية، المعرفة التكنولوجية، المهارة والتدريب

والتحفيز) وتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات

المجتمع المدني (التخطيط الإستراتيجي، الموارد

البشرية، إدارة البرامج، إدارة الموارد المالية،

التنسيق مع المؤسسات الأخرى). مما جعلنا

نقبل الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه

"توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين

التحول الرقمي وتنمية القدرات المؤسسية

بمنظمات المجتمع المدني"

(٣) إختبار الفرض الرابع للدراسة: "توجد فروق

جوهرية دالة إحصائياً بين إستجابات الذكور

والإناث من حيث النوع وتحديدهم لمستوى

(٤) جدول (٤٣) يوضح الفروق المعنوية بين إستجابات الذكور والإناث وتحديدهم لمستوى إسهامات التحول الرقمي
بمنظمات المجتمع المدني

(ن=١٢٢)

الأبعاد	مجتمع البحث	العدد(ن)	المتوسط ط الحساب ي	الإنحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدلالة
تكنولوجيا المعلومات	ذكر	٧٧	٢.٢٣	٠.٢٦	١٢٠	٢.٢٣-	**
	أنثى	٤٥	٢.٢٥	٠.٢٨			
الإتصال التكنولوجي	ذكر	٧٧	٢.١٢	٠.٣٧	١٢٠	٢.٩٩-	**
	أنثى	٤٥	٢.١	٠.٢٤			
المعرفة التكنولوجية	ذكر	٧٧	٢.١	٠.٣٥	١٢٠	٣.٢٤٠-	**
	أنثى	٤٥	٢	٠.٢٦			
المهارات	ذكر	٧٧	٢.٥٧	٠.٣٨	١٢٠	٣.٤٤٨-	**
	أنثى	٤٥	٢.٤٥	٠.٢٦			
الإعتمادات المالية	ذكر	٧٧	٢.٦٤	٠.٣٨	١٢٠	٣.٠٦٣-	**
	أنثى	٤٥	٢.٥٥	٠.٢٨			
التحفيز	ذكر	٧٧	١.٨٨	٠.٣٧	١٢٠	٣.٤١٠	**
	أنثى	٤٥	١.٩٠	٠.٤٥			
التدريب	ذكر	٧٧	٢.٢٢	٠.٣٣	١٢٠	٣.٧٥٨	**
	أنثى	٤٥	٢.١٢	٠.٢٥			
الأبعاد ككل	ذكر	٧٧	٢.٢٨	٠.٣١	١٢٠	٣.٦١٦-	**
	أنثى	٤٥	٢.٢	٠.٢٣			

** معنوي عند (٠.٠١)

* معنوي عند (٠.٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) إستجابات الذكور والإناث وتحديدهم لمستوى إسهامات التحول الرقمي بمنظمات المجتمع المدني (تكنولوجيا المعلومات، الإتصال التكنولوجي، الإعتمادات المالية، المعرفة التكنولوجية، المهارة والتدريب والتحفيز)، مما يجعلنا نقبل الفرض الرابع للدراسة والذي مؤداه "

توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين إستجابات الذكور والإناث من حيث النوع وتحديدهم لمستوى إسهامات التحول الرقمي بمنظمات المجتمع المدني" (٥) إختبار الفرض الخامس للدراسة: "توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين إستجابات الذكور والإناث من حيث النوع وتحديدهم لمستوى تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني".

جدول (٤٤) يوضح الفروق المعنوية بين إستجابات الذكور والإناث وتحديدهم لمستوى إسهامات التحول الرقمي
بمنظمات المجتمع المدني

(ن=١٢٢)

الأبعاد	مجتمع البحث	العدد(ن)	المتوسط ط الحساب ي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدلالة
التخطيط الإستراتيجي	ذكر	٧٧	١.٩٠	٠.٣٦	١٢٠	٢.٢١-	**
	أنثى	٤٥	١.٨٥	٠.٣٨			
الموارد البشرية	ذكر	٧٧	١.٨٥	٠.٣٤	١٢٠	٢.٨٥-	**
	أنثى	٤٥	٢.٦	٠.٤٢			
إدارة البرامج	ذكر	٧٧	١.٨٨	٠.٣٧	١٢٠	٢.٨٧-	**
	أنثى	٤٥	٢	٠.٣٤			
إدارة الموارد المالية	ذكر	٧٧	٢.١	٠.٣٥	١٢٠	٣.١٤٠-	**
	أنثى	٤٥	٢.١٢	٠.٣٦			
التنسيق مع المؤسسات الأخرى	ذكر	٧٧	٢.٦	٠.٣٨	١٢٠	٣.٢٢٨-	**
	أنثى	٤٥	٢.٥٥	٠.٤٦			
الأبعاد ككل	ذكر	٧٧	٢.١١	٠.٣١	١٢٠	٣.٤١١-	**
	أنثى	٤٥	٢.١	٠.٣٣			

** معنوي عند (٠.٠١)

* معنوي عند (٠.٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) إستجابات الذكور والإناث وتحديدهم لمستوى إسهامات التحول الرقمي بمنظمات المجتمع المدني (الموارد البشرية، إدارة البرامج، إدارة الموارد المالية، التنسيق مع المؤسسات الأخرى)، مما يجعلنا نقبل الفرض الخامس للدراسة والذي مؤداه توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين إستجابات الذكور والإناث من حيث النوع وتحديدهم لمستوى تنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني".

المراجع :

أولاً : المراجع العربية :

١- الأمم المتحدة (١٩٨٠): الأبعاد الاجتماعية لمشروعات تطوير المرأة (بغداد: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية)، ص ٤٥.

٢- صلاح سعد صالح (٢٠١٦): بناء قدرات الإخصائي الاجتماعي المدرسي، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، كفر الشيخ، دار الوفاء لدينا الطباعة والنشر، ط ١

٣- المشهراوي، أحمد (٢٠٠٩): التطوير الإداري لمؤسسات العمل الأهلي، مؤتمر واقع المؤسسات الأهلية - آفاق تحديات، غزة - فلسطين.

٤ - فاطمه البريكي (٢٠٠٨): كتابه والتكنولوجيا، الدار البيضاء/بيروت، المركز الثقافي العربي، ط ١، ص ٥٥

٥ - محمد فتحي عبد الهادي (٢٠١٥): المعلومات والمعرفة والتحديات في المجتمع العربي المعاصر، دار الجوهرة للنشر والتوزيع، القاهرة ، ص ١١٣.

٦- زينب بن الطيب، و سليمان بن إبراهيم الرباعي (٢٠١٩): الأدوار الجديدة لأخصائي المعلومات للتعامل مع البيانات الضخمة، مجلة دراسات وتكنولوجيا المعلومات، مجلد ١٦، العدد ٢. ٧- طلعت مصطفى السروجي (٢٠١٣): التخطيط الاجتماعي نظريات ومناهج، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص ٢٤٨.

٨- مدحت محمد أبو النصر (٢٠٠٩): التخطيط للمستقبل في المؤسسات الذكية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ص ١٩١.

٩- محمد عبد الرحمن حسن (٢٠٢١): التحول الرقمي كمؤشر تخطيطي لتحقيق الإصلاح الإداري بمؤسسات الرعاية الاجتماعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد (٢٣)، المجلد (١٨).

١٠- عباسي، يزيد (٢٠٢٢): الرقمنة كمطلب إستراتيجي لتحقيق حوكمة الجامعات الجزائرية، بحث منشور في المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، العدد ٢، المجلد ٥، جامعه محمد الصديق بن يحيى جيجل، الجزائر، ابريل.

١١- دراسة كردى ، أحمد السيد (٢٠٢٤): دور التحول الرقمي في تحقيق رضا الممولين: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب المصرية ، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة ، عين شمس ، ع ١ .

١٢ - هلو، إيهاب محمود درويش (٢٠١٦): تصور مقترح لتطوير بناء القدرات المؤسسية في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة، جامعة الأقصى، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا.

١٣ - سعودي محمد حسن (٢٠٢٠): بناء القدرات المؤسسية كمتغير في التخطيط لإدارة الأزمات والكوارث في جامعة أسيوط، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ج ٣، ع ٤٩.

١٤ - حمدان، بدر شحده سعيد (٢٠٢٤) بعنوان: بناء القدرات وتأثيرها في جوده مشاريع المنظمات الأهلية بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية، مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية، ص ص ٧٤-٤٣.

١٥ - الوقائع المصرية (٢٠١٩): الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٨٧ (لسنة ٢٠١٩)، العدد ٢٠٨، جمهورية مصر العربية.

١٦ - عدنان مصطفى البار، خالد المرجي (٢٠١٨): التحول الرقمي كيف ولماذا، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، ص ٢٠.

١٧ - مصطفى أحمد أمين (٢٠٢٠): التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، مجلة الإدارة التربوية، العدد ١٩.

١٨ - محمد فتحي عبد الهادي (٢٠١٥): المعلومات والمعرفة والتحديات في المجتمع العربي المعاصر،

دار الجوهرة للنشر والتوزيع، القاهرة، ص ١١٣ - ١١٤.

١٩- حجازي (٢٠١٥): إدارة المنظمة، المجموعة

العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ص ١٣٢.

٢٠- المعهد العربي للتخطيط (٢٠١٥):

المصدر [http:// www.arabapi. org](http://www.arabapi.org/ar/training/course)

٢١- نهوند القادري عيسى (٢٠٠٤): المجتمع المدني حقل مناوهر بأسم الرأي العام، مؤسسة فريدريش ايبرت، بيروت، ص ٧٩.

٢٢- محمد محمود ابراهيم عويس: التراكم العلمي في الخدمة الاجتماعية حركه البحث العلمي حول منظمات المجتمع المدني، المؤتمر العلمي الثاني عشر، كلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم، المنعقد في الفترة من ٢-٣ مايو ٢٠٠١ الجزء الاول، ص ٦٥.

٢٣- نحري فوارحداد: نحو مجتمع مدني، المجتمع المدني العربي والتحدي الديمقراطي، مؤسسة فريدريش، بيروت ٢٠٠٤، ص ٢٣.

٢٤- رشاد أحمد عبد اللطيف (١٩٩٩): نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، مدخل متكامل، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ص ١٦٠.

٢٥- إيان كريب (١٩٩٩): النظرية الاجتماعية من بارسونز الي ماربرماس، ترجمة محمد حسين، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، ص ٢٧٦.

٢٦- عبد الخالق محمد عفيفي (٢٠١٤): العلاقات العامة في الخدمة الاجتماعية فن التواصل وصناعة التميز، القاهرة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ص ٩٢.

٢٧- طارق ثابت (٢٠١٨): النسق الشعري وبيئاته: منطلقات التأسيس المعرفي والتوظيف المنهجي، عمان، مركز الكتاب الأكاديمي، ص ٣٠.

٢٨- محمد عبد الفتاح محمد (٢٠٠٩): الإتجاهات النظرية الحديثة في دراسه المنظمات

المجتمعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ص ١٨.

٢٩- ماهر ابوالمعاطي (٢٠١٠): الإتجاهات الحديثة في التخطيط الإجتماعي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ص ٣٥١.

٣٠- محمد عبد الفتاح محمد (٢٠٠٩): الإتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ص ٢٠.

٣١- ماهر أبوالمعاطي علي (٢٠٠١): الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، ص ٣٥٣.

٣٢- زيزيت مصطفى عبده نوفل (٢٠٠٩): فعالية الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية في التخفيف من حده المشكلات الاجتماعية لأبناء أسر النزاعات الزوجية، المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون للخدمة الاجتماعية، الخدمة الاجتماعية وتحسين نوعية الحياة، الجلد السابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعه حلوان، ص ٩٦.

٣٣- مدحت محمد أبو النصر (٢٠١٢): مهارات المدرب المتميز، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ص ١٨.

٣٤- حمدي محمد منصور (٢٠١٠): الخدمة الاجتماعية المباشرة (نظريات ومقاييس)، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، ص ١٨٥.

٣٥- نصيف فهمي منقريوس (٢٠٠٩): النظريات العلمية والنماذج المهنية بين البناء النظري ودور الممارسة في العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، ص ٣٠٠.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

1-g.a. coile (1996):management theory and practice,london,macmillan pressitd,p215.

large Financial institutions from North America, future Generation Computer systems, volume 95, p 323.

8-Selfridge,G (2009): Capacity-building and chronic disease Prevention initiatives: An exploration of the process of capacity- building among community- based health promotion workers,M.s, University of Alberta, canada.

9-R.L. Geiger, and J.c.Birnbaum (2018) The relationship between institutional capacity and strategic performance in higher education institutional. Higher Education,Vol.76,No.2 ,p.182.

10-Smith , Androw , kent (2002) : social capital in school network building , university of southern California.

11- Saske (2001) : Capacity building, aporiorty agenda for Africa, Atlents: Capacity building of Africa civil society, issus1.

12-Hard castel,D.A. Powers,P.R,&Weno cur,S.(2004):community practice: theories and skills for social works.Oxford university press,USA,p33.

13-Sracotti,Mahia(2008):Social Net WorkingAs Strategy to overcome poverty in Chil,:A Data Mining

2-

Lanzolla,G.,Lorenz,A.MironSpektor,E .Schilling,M.,Solinas,G.,&Tucci,C.(2018):

Digital transformation:what is new if anything ?.Academy of Management Discoveries, volume4, Number3,P378-387.

3-European Union(2014): High Level Group on the Modernisation of Higher Education, Report to the European Commission on New modes of Learning and teaching in higher education,Publications Office of the European Union, Luxembourg, OCTOBER.

4- Nolith,J.M.& et al (2003): Human Behavior and social Environment “social systems Theory”, AB, Pearson, education, Inc., 4th ed, New York, p4.

5-Sanjay Bhattacharya. S (2003): Social Work (An integrated Approach), Deep & Deep Publication PVT. LTD, New Delhi, India, P153.

6-Stand kuhl, K. & Lehmann, H.(2017):digital transformation in higher education-th role of Enter prise architectures and portals, lecture notes in informatics(LNI),Gesellschaft fur in for Matic, Bonn,pp.49-60.

7- Pramanik, Himadri sikhar, et al (2019): Essence of digital transformation- Manifestations at

Evaluation of the Chil, City University
of New York.

14-Rex & Askitman(1983): Social
Work administration dynamic
management and human
relationship, Prentice Hall,
Englewood, Life, New Gersey,P.236.

15-Payne-malcolm(1991):modern
social work
theory,2thed,macmllan,press-grest
prитайn,p142.

16-Milner,J,myers.S., &0
Byrne,p.(2020):Assessment in social
work,Red globe press,p8.

17-Roeckelein,J.E(1998):Diectionary
of Theries, I Was, And Concepts In
Psychology (U.S.A) Green Wood
Publishing,p108.

18-FJT: Communication Theory In
Turner J (2005): Ehey Clopebia Of
Endian Social work, Canda Wilfred I
Airier Univ, Prees, p75.

19-Cleary, S. (2004): The
communication handbook, A student
guide to effective communication.
Juta and Company Ltd, p3.

20-Chit Ode, J.s (2010):
Communication Theory, Technical
Publications, India, p29.

