

# 1- الاطار العام

## 1-1 مقدمة البحث :

علم الادارة الحديثة يتبنى منهج الابتكار والابداع فى احداث التغييرات الجذرية فى مفهوم العمل الادارى فى العمل الطوعى والتحول من الادارة التقليدية الى ادارة التغيير وادارة المعرفة بالاعتماد على التكنولوجيا ، مما لاشك فيه ان التطور السريع للتكنولوجيا ساهم ويساهم فى تعزيز قدرة المنظمات على الابتكار عبر ادخال تحسينات اساسية على سير الاعمال والاستراتيجيات الادارية، ويعتبر ظهور الحاسوب فى النصف الثانى من ثمانينيات القرن الماضى تحولاً نوعياً فى طبيعة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والمستخدم ، وتبع ذلك ظهور الانترنت فى النصف الثانى من التسعينيات باعتبارها وسيلة للاتصالات والمعلومات وهذا هو الفرق الاساسى من الناحية التكنولوجية بين التطبيقات الادارية الالكترونية ، من حيث ان استخدام الانترنت للتطبيقات الادارية يحولها من الناحية النظرية الى تطبيقات الادارة الالكترونية .

يكن جوهر وفلسفة الادارة الالكترونية فى تغيير نمط واسلوب تعامل وتفاعل المنظمات الحكومية وغير الحكومية على اختلاف توجهاتها وانواعها واحجامها معا . ويحتم هذا المفهوم الجديد للادارة الالكترونية بضرورة تنظيم المعاملات والخدمات المختلفة ، واعادة هيكلتها الكترونياً لتخلص من الروتين والبيروقراطية الشائعة فى الاعمال .

الواقع ان قدرة المنظمات على التحسين والابتكار تحدث تأثيراً مباشراً على قدرتها التنافسية وادائها حيث تتميز المنظمات الناجحة باستخدام التكنولوجيا وبقدرتها الداخلية على وضع خطط التطوير .

تعد اجراءات تبنى تقانة المعلومات والاتصالات خطوة حقيقية فى علم الادارة ، مفادها تحويل الاعمال والخدمات الادارية التقليدية الى اعمال وخدمات الكترونية ضمن مايعرف بالادارة الالكترونية التى تهدف الى تحسين الاداء من خلال الاستفادة من وسائل الاتصال الالكترونى بما يسهم فى دعم ومساندة وتبسيط الاجراءات الادارية وتسهيل وتسريع عملية صنع القرار ، تمكين الادارات من التخطيط بكفاءة عالية وفعالية للاستفادة من متطلبات العمل ، وتقديم الخدمات بجودة عالية وفق معايير فنية وتقنية تواكب تطورات العصر فنجد ان معظم الدول المتقدمة تقنياً اصبحت تعتمد اعتماداً اساسياً فى عملها على نظم المعلومات ، وادخال هذه التقنية فى معظم

المنظمات ، ولكن قد يواجه تطبيق هذه التقانة معوقات عديدة تحد عملها فمنها المعوق المجتمعي الذي قد يلاحظ في بعض الاحيان عند بعض الافراد عن طرح فكرة الادارة الالكترونية ولكن يمكن تلافية بالتوضيح وزيادة الوعي لدى الافراد باهمية تطبيقها .

تشير الدراسات السابقة الى ان واقع المنظمات في السودان يقوم على الادارة التقليدية وعلى تقسيم العمل وفق أهداف ومعايير غير واضحة، كما يعتمد التسلسل الهرمي في هذا النوع من المنظمات على العاطفة والسن والمكانة ونحو ذلك، والادارة التقليدية ذلك الجهد الإنساني الذي يتعلق بتخطيط وتنظيم وقيادة ورقابة الموارد البشرية والمادية لتحقيق أهداف محددة بكفاءة وفعالية وليس له علاقة بالتكنولوجيا (احمد، 2008) (مرتضى، 2010) (علا، 2016) وكل هذه الأساليب لم تعد تسهم في تقدم العمل الطوعي بمفهوم يواكب التقدم السريع للتكنولوجيا، الامر الذي يستدعي دراسة متطلبات هذه المنظمات للتحويل نحو الادارة الالكترونية للاستفادة من انعكاس أثرها على الاداء وتطويره.

### **1-2 مشكلة البحث:**

تشير الدراسات السابقة حول منظمات العمل الطوعي في السودان تستخدم الادارة التقليدية وقلة استخدام وسائل الادارة الالكترونية برغم اهميتها في تطوير العمل الاداري والمؤسسي بالمنظمات، ساعد الادارة الالكترونية في التشبيك وازدياد العبء الاداري والبرامج للمنظمات لخدمة المجتمع ودراسة هذه الازواح بصورة علمية اصبح هنالك مشكلات لدراسة تواجه المنظمات باستخدام التكنولوجيا تحتاج للتعرف عليها واقتراح المعالجات الضرورية لها.

كما ان تكوين شبكات في مجال العمل الطوعي يتطلب استخدام التقنيات والادارة الالكترونية من أجل تنسيق وتبادل المعلومات بسهولة ويسر ولكن لا توجد دراسات سابقة تقييم مدى استخدام المنظمات داخل الشبكات للادارة الالكترونية فما هي متطلبات التحول نحو تطبيق الادارة الالكترونية بالتركيز على المنظمات الوطنية العاملة بشبكة اليتامى بولاية الخرطوم ؟

### **1-3 أهمية البحث:**

المساهمة في الاثراء العلمي بتوضيح متطلبات تطبيق الادارة الالكترونية ومن ثم ابراز المعوقات التي تؤثر بشكل مباشر في نجاح تطبيق الادارة الالكترونية في المنظمات الطوعية.

تتسعى هذه الدراسة الى توضيح متطلبات الادارة الالكترونية ومدى مساهمتها في عمل المنظمة واداء موظفيها .

الاستفادة من نتائج الدراسة فى الكشف عن مواطن القصور فى الادارة الالكترونية فى المنظمات الوطنية .

تستفيد كل المنظمات والشبكات الوطنية من نتائج الدراسة كما تستفيد منها مفوضية العمل الطوعى ولاية الخرطوم.

#### **4-1 أهداف البحث :**

1. التعرف على مدى وجود تخطيط للتحويل نحو الادارة الالكترونية بشبكة منظمات اليتامى بولاية الخرطوم .

2. التعرف على مستوى توفر البنية التحتية لتطبيق الادارة الالكترونية بشبكة منظمات اليتامى بولاية الخرطوم .

3. التعرف على مستوى استخدام البرامج الحاسوبية المتخصصة المستخدمة من قبل بشبكة منظمات اليتامى بولاية الخرطوم .

4. التعرف على مدى توفر الأطر البشرية المتخصصة لتطبيق الادارة الالكترونية بشبكة منظمات اليتامى بولاية الخرطوم .

5. التعرف على مدى وجود تدريب للعاملين لتطبيق الادارة الالكترونية بشبكة منظمات اليتامى بولاية الخرطوم .

6. التعرف على اهم معوقات تطبيق الادارة الالكترونية بشبكة منظمات اليتامى بولاية الخرطوم .

#### **5-1 أسئلة البحث:**

1. هل يوجد تخطيط للتحويل نحو الادارة الالكترونية بشبكة منظمات اليتامى بولاية الخرطوم؟

2. هل تتوفر البنية التحتية لتطبيق الادارة الالكترونية بشبكة منظمات اليتامى بولاية

الخرطوم؟

3. ما مستوى استخدام البرامج الحاسوبية المتخصصة المستخدمة من قبل شبكة

منظمات اليتامى بولاية الخرطوم؟

4. ما مدى توفر الأطر البشرية المتخصصة لتطبيق الادارة الالكترونية بشبكة منظمات

اليتامى بولاية الخرطوم؟

5. ما مدى وجود تدريب للعاملين لتطبيق الادارة الالكترونية بشبكة منظمات اليتامى

بولاية الخرطوم؟

6. ما اهم معوقات تطبيق الادارة الالكترونية بشبكة منظمات اليتامى بولاية الخرطوم؟

## 1-6 مصطلحات البحث:

**المطلوبات:** يقصد بها فى هذا البحث كل مايجب توفره من العناصر البشرية والمادية فى الجوانب الادارية مما يتيح تنفيذ العملية الادارية باساليب تكنولوجية حديثة تسهم فى انجاح برامج الادارة الالكترونية.

**الادارة الالكترونية:** يقصد بها فى هذا البحث استغلال الادارة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتدبير وتحسن وتطور العمليات الإدارية المختلفة داخل المنظمات .

**المنظمة الطوعية :** يقصد بها المنظمة الطوعية السودانية غير الحكومية المسجلة وفقاً لأحكام قانون العمل الطوعى للعام 2006م.

**الشبكة :** يقصد بها شبكة المنظمات الطوعية غير الحكومية الوطنية والتي تعمل داخل السودان

**الولاية :** يقصد بها ولاية الخرطوم مالم يقتضى السياق غير ذلك .

## 7-1 هيكـل البـحث:

يتكون البحث من خمس فصول واربع مباحث يتناول الفصل الاول الاطار العام للدراسة ويناول الفصل الثانى الاطار النظرى والذى يتكون من اربع مباحث ، يهدف المبحث الاول الى التعرف على الدراسات السابقة ، ويهدف المبحث الثانى الى التعرف على مفهوم الادارة الالكترونية ودواعى استخدامها واثار تطبيقها ، يهدف المبحث الثالث الى تناول مفهوم العمل الطوعى فى السودان ومبادئه وانواعه وطريقة تنظيمه ، ويهدف المبحث الرابع الى تقديم نماذج لاستخدام المنظمات الطوعية للادارة الالكترونية عربياً وعالمياً، ويتناول الفصل الثالث اجراءات البحث ومنهجيته ، ويتناول الفصل الرابع عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها ، ويحتوى الفصل الخامس والاخير على أهم نتائج الدراسة وتوصياتها وخاتمتها .

## 2- الاطار النظرى

### 2-1: الدراسات السابقة

#### 2-1-1 الدراسات السودانية:

دراسة الادارة الالكترونية (أحمد، 2008م) :

هدفت هذه الدراسة للوقوف علي عدة أهداف لتطبيق الادارة الإلكترونية بقسم كفالة الأيتام بمؤسسة معارج للسلام والتنمية والتعرف علي أعمال القسم لمعرفة مشاكل ومعوقات العمل وتقديم الحلول الممكنة لبيئة العمل وتحديد مراحل تطبيق الادارة الإلكترونية والتعرف علي كيفية التحول إلي الادارة الإلكترونية بالقسم ، توصل الباحث الي عدة نتائج منها إعادة هندسة الوظائف الإدارية التقليدية وتحويلها إلي وظائف إلكترونية ، وتوفير أجهزة الإتصال الإلكترونية الحديثة ، واوصت الدراسة بتدريب الكادر البشري بالمنظمة حتي يتمكن من مواكبة هذه المتغيرات كما يجب عمل نظم وتشريعات تتناسب مع التطورات الإدارية ومع التقنيات الحديثة .

دراسة دور انظمة المعلومات والاتصال فى تطوير خدمات وزارة الشؤون الانسانية (مرتضى، 2010):

هدفت الدراسة الي اكتشاف افاق تطور المعلومات والاتصالات وانعكاساتها على تطوير خدمات الشؤون الانسانية ، والتعرف على واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال لشركاء الشأن الانسانى ، واستقراء ضعفه وقوته ،خلصت الدراسة الى نتائج مهمة منها ضعف عملية التوثيق، وعدم توفر قاعدة بيانات مكتملة لكل المنظمات التى تم تسجيلها واوصت الدراسة بتوحيد العمل الاجرائى، والفنى، والعوده بمفوضية العون الانسانى الى ما قبل قانون 2006 م .

دراسة الادارة الإلكترونية أداة لتحقيق إدارة الجودة الشاملة والامتياز في السودان (علا ، 2016م):

هدفت الدراسة لتقديم أطار نظري تطبيقي لمفهوم الادارة الالكترونية ورفع كفاءة الاداء بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، تركيزا على أهميتها ودورها في تحقيق إدارة الجودة الشاملة والامتياز، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية للإدارة الالكترونية لأفراد العينة لتحقيق

مفهوم إدارة الجودة الشاملة والامتياز ورفع مستوى كفاءة الأداء ، واوصت الدراسة باستخدام نظام الادارة الالكترونية كنظام محوسب ليعالج التكسد الورقي للمستندات والملفات ويتكامل مع البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بسرعة عالية واقل جهد وتكلفة مالية ويزيد الثقة والدقة في مخرجات التعليم.

## 2-1-2 الدراسات العربية:

دراسة الحكومة الالكترونية في المؤسسات العامة للمملكة العربية السعودية (يحي، 2004):  
هدفت الدراسة للتعرف على مدى توفر المتطلبات البشرية والتقنية والإدارية اللازمة لتطبيق الحكومة الالكترونية في المؤسسات العامة بالمملكة العربية السعودية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، معتمداً على الاستبانة كأداة للدراسة وقد توصل إلى نتائج أهمها:  
إن الوعي بجوانب الحكومة الالكترونية يقع في المستوى المتوسط .  
توفر الإمكانيات التقنية والفنية المناسبة لتطبيقات الحكومة الالكترونية لدى المؤسسات محل الدراسة ، وكذا توفر متخصصي الصيانة لتلك الإمكانيات لديها بالقدر الكافي للتحويل نحو العمل الالكتروني .

إن المؤسسات العامة تعاني من قصور في الجوانب الإدارية التالية ( الهياكل التنظيمية، العمليات والإجراءات، الأنظمة واللوائح، التخطيط المستقبلي لتطبيقات الحكومة الالكترونية) بحيث لا تتماشى بوضعها الحالي مع ما تفرضه الحكومة الالكترونية من متطلبات وبالتالي فهي تحتاج إلى تحديث ملائم لبيئة العمل الالكتروني المستقبلي .  
وكانت أهم توصيات الدراسة : توفر الإمكانيات والتوعية اللازمة للتنمية والتدريب والتأهيل في مجال الحكومة الإلكترونية.

أن يكون التطبيق على أحدث تقنيات الاتصالات وأكثرها أمناً، وتأمين حاسبات آلية جديدة ذات مواصفات تقنية عالية الجودة والأمان، وتحديث الأجهزة والبرمجيات المستخدمة حالياً، بشكلٍ دوري لتكون ركيزة أساسية للدخول في الحكومة الإلكترونية مع كافة قطاعات الدولة مستقبلاً .

دراسة دور الادارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري ومعوقات استخدامها في مدارس التعليم العام للبنين بالمدينة المنورة (غنيم، 2006م):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري، ومعوقات استخدامها، والكشف عن الفروق بين آراء المديرين حول مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري، ومعوقات استخدامها تبعاً لمتغيرات الدراسة، والتعرف على مقترحات المديرين لتفعيل إسهامات الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري والحد من معوقاتها في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي التحليلي، وقد تم التطبيق على عينة قوامها ٢٢٧ فرداً من جميع مراحل التعليم العام مستخدمة الاستبيان، وقد أسفرت الدراسة عن عدد من النتائج أهمها: هناك اتفاق بين المديرين في جميع مراحل التعليم العام أن أكثر معوقات استخدام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري المعوقات المادية والبرمجيات، وأن الإدارة الإلكترونية تساهم في تطوير العمل الإداري بدرجة عالية، وأوصت الدراسة بزيادة الكوادر البشرية المتخصصة، إقامة الدورات التدريبية، وزيادة في الخبرات ومهارات التعامل مع خدمات مشكلة الإنترنت.

#### **دراسة متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مركز نظم المعلومات التابعة للحكومة الإلكترونية في دولة قطر، ( كـ ريم ، 2008م):**

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مركز نظم المعلومات بقطر، ومجالات توظيف الإدارة الإلكترونية ومعوقات تطبيقها، وسبل مواجهة المعوقات. تم استخدام المنهج المسحي الارتباطي للكشف عن متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية، وكانت عينة الدراسة من جميع العاملين بمركز نظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار في دولة قطر. وأظهرت نتائج الدراسة جملة من المتطلبات لتطبيق الإدارة الإلكترونية من تأسيس بنية تحتية إلكترونية، ونشر الثقافة الإلكترونية، وتوفير اعتمادات مالية للتطوير نشر الوعي الثقافي الإلكتروني، وضعف برامج التوعية الإعلامية بدور الإدارة الإلكترونية الحكومية وضعف فناعة المسؤولين بالإدارات العليا بأهمية الإدارة الإلكترونية واعتقادهم أنها تقلل من سلطاتهم الإدارية، وأوصت الدراسة عدد من التوصيات أهمها نشر ثقافة الإدارة الإلكترونية.

## 2-1-4 مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

إستعرض الباحث (3) دراسات سودانية و(3) دراسات عربية وقد عرضت هذه الدراسات وفق الترتيب الزمنى من الاقدم للاحدث،حيث استفاد الباحث من تلك الدراسات فى الاطار النظرى للدراسة الحالية وقد توصل الباحث من الدراسات السابقة للاتى:

يتضح ان الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة من حيث موضوعها العام فهى تتناول موضوع الادارة الالكترونية ولكن اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث زمان التطبيق، ومن حيث تناولها للموضوعات الفرعية، واختلفت ايضا من حيث عينة الدراسة فالدراسة الحالية استهدفت المنظمات الطوعية، والدراسات السابقة استهدفت المؤسسات الحكومية ومنظمة واحده ، واشتركت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة فى مجالات او مطلوبات او معوقات تطبيق الادارة الالكترونية .

تميزت هذه الدراسة بخلاف الدراسات السابقة بانها تناولت موضوع الادارة الالكترونية فى المنظمات الطوعية الوطنية بتحديد شبكة المنظمات العاملة فى مجال اليتامى لم يسبق لاحد تناول الموضوع بالتحديد، واستخدم الباحث المنهج الوصفى التحليلى و استخدام المقابلة والملاحظة من اهم ادوات لجمع البيانات.

وفد استفاد الباحث من الدراسات السابقة اثناء وتدعيم الاطار النظرى المعرفة بالمصادر العلمية من خلال قوائم مراجع الدراسات السابقة .

## 2-2: تطبيق الادارة الالكترونية ومطلوبتها

### 1-2-2 مفهوم الادارة الإلكترونية :

إن الادارة الإلكترونية قد تبدو للبعض وكأنها جاءت مع الإنترنت الذي بدأ استخدامه التجاري لأغراض العامة في منتصف التسعينات بعد أن استخدمت لفترة طويلة لأغراض عسكرية وأكاديمية. إلا أن الأمر ليس كذلك على الأقل من زوايا معينة. فأتمتة المكاتب قد وجدت منذ أكثر من عقدين من الزمن في الآلات (كالهاتف والفاكس والحفظ الآلي والميكروفيلم وغيرها). كما أن الرقابة الرقمية بالحاسوب والتصميم بمساعدة الحاسوب والتصنيع المتكامل بالحاسوب والمستودع المؤتمت وتطبيقات الذكاء الصناعي في الإنتاج والخدمات ، كلها نماذج لإحلال الآلة والأنظمة الآلية والحاسوبية في الادارة في محل العاملين في الأنشطة التشغيلية وكذلك محل المديرين في التوجيهات والتعليمات الآلية استناداً إلى برمجة مسبقة ، وكل هذا حدث في العقود السابقة على الإنترنت (نجم ، 2004م) .

يرى بعض الكتاب أن مفهوم الادارة الإلكترونية مصطلح حديث . ظهر كنتيجة لثورة المعلومات والاتصالات التي تعيشها البشرية حالياً . وخصوصاً بعد ظهور ما يسمى بالاقتصاد الرقمي كنتيجة لحدثة هذا المصطلح واستخداماته فيما بين القطاع العام والقطاع الخاص ، فقد ظهر بعدة مسميات كالادارة الإلكترونية ، الحكومة الإلكترونية والحكومة الذكية .

يرى بعض الباحثين أن الادارة الإلكترونية هي المظلة الكبيرة التي تنفرع عنها تطبيقات مختلفة مثل التجارة الإلكترونية (E-Commerce) (أيوب ، 2004م) . والأعمال الإلكترونية (E- Business) ، وكذلك الحكومة الإلكترونية (E-Government) وبالتالي فإن الادارة الإلكترونية أشمل وأعم . (النمر وآخرون ، 2006م) .

هذا وقد عُرِّفت الادارة الإلكترونية من قبل العديد من المفكرين والباحثين بالعديد من التعريفات ، منها ما يلي :

منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية للإدارة في منظمات عصر العولمة والتغيير المستمر ( السلمي، 2001م).

قدرة المنظمة (عامة أو خاصة ) على تقديم الخدمات وتبادل المعلومات بوسائل إلكترونية - كشبكة الإنترنت أو أي شبكة اتصال الكتروني - فيما بينها وبين المواطنين ومنظمات الأعمال المتعاملة معها ، بيسر وسهولة ودقة عالية ، وبأقل تكلفة وفي أقصر وقت ، مع ضمان خصوصية وأمن المعلومات في أي وقت وأي مكان " (العمري،2003م).

العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد إلكترونياً بدون حدود من أجل تحقيق أهداف المنظمة (نجم، 2004م) .

كسر حاجز الزمان والمكان من الداخل والخارج للحصول على الخدمات ، وذلك بربط تكنولوجيا المعلومات بمهام ومسئوليات الجهاز الحكومي والتزام دائم بتطوير وميكنة كافة النشاطات وتبسيط الإجراءات وسرعة وكفاءة إنجاز المعاملات (المصدر: [www.jilrc.com](http://www.jilrc.com))، منظومة الأعمال والأنشطة التي يتم تنفيذها إلكترونياً وعبر الشبكات (ياسين، 2005م).

ومما سبق يتضح أن الإدارة الإلكترونية قد سبقت في استخداماتها ظهور الإنترنت كما في أتمتة المكاتب وتطبيقات الذكاء الصناعي في الإنتاج ولكن الإدارة الإلكترونية كمصطلح إداري لم يظهر إلا مع ظهور الإنترنت واتساع استخداماته على مستوى دولي.

من أجل فهم الإدارة الإلكترونية يطرح نجم (2004م) أبعاد تطورها على مستويات متعددة كما يلي:

أولاً : إن الإدارة الإلكترونية هي امتداد للمدارس الإدارية وتجاوز لها : فقد توجت الإدارة الإلكترونية مسيرة تطور المدارس الإدارية بصعودها على السطح في منتصف التسعينيات .

ثانياً : إن الإدارة الإلكترونية هي امتداد للتطور التكنولوجي في الإدارة : بدءاً من إحلال الآلة محل العامل فالتخطيط والرقابة بمساعدة الحاسوب ، إلى أن جعل منها الإنترنت وشبكات الأعمال ذات أبعاد تكنولوجية أكثر من أي مرحلة تاريخية تعاملت فيها الإدارة مع التكنولوجيا .

ثالثاً : إن الإدارة الإلكترونية هي نتاج تطور تبادل البيانات الإلكتروني ك مجال تخصص ضيق (بين حاسوب وآخر أو مجموعة حواسيب وأخرى في نطاق أكاديمي أو عسكري ) إلى مجال الأعمال الإلكترونية الواسعة وذلك مع الاستخدام الواسع للإنترنت سواءً عن طريق الشبكة الداخلية (Intranet) التي تغطي جميع العاملين في المؤسسة أو عن طريق الشبكة الخارجية

(Extranet) التي تغطي علاقات المؤسسة مع الموردين والزبائن وغيرهم ، وكذلك التبادل المفتوح عبر الويب مع جميع مستخدمي الإنترنت في العالم.

رابعاً : من التفاعل الإنساني إلى التفاعل الآلي : ففي السابق كانت المشكلة في كيفية مواجهة القيود التنظيمية والجغرافية والفنية التي تحد من التفاعل الإنساني كبعد المسافات وصعوبة الاتصال ، ولكن مع الإنترنت وشبكات الأعمال فإن التفاعل يمكن أن يبلغ مداه تنظيمياً وجغرافياً وفتياً وزمنياً فالإنترنت يجعل الاتصال ممكناً الآن وفي كل مكان باعتمادية عالية وأقل ما يمكن من الضوضاء مهما كانت المسافات ، وبالتالي يصبح التفاعل آلي حاسوبي .

## 2-2-2 دواعي التحول نحو الإدارة الإلكترونية:

إن التحول إلى الإدارة الإلكترونية ليس ضرباً من ضروب الرفاهية وإنما حتمية تفرضها التغيرات العالمية ، ففكرة التكامل والمشاركة وتوظيف المعلومات أصبحت احد محددات النجاح لأي مؤسسة ، وقد فرض التقدم العلمي والتقني والمطالبة المستمرة برفع جودة المخرجات ، وضمان سلامة العمليات ، كلها من الأمور التي دعت إلى التطور الإداري نحو الإدارة الإلكترونية ، ويمثل عامل الوقت احد أهم مجالات التنافسية بين المؤسسات فلم يعد من المقبول الآن تأخر تنفيذ العمليات بدعوى التحسين والتجويد وذلك لارتباط الفرص المتاحة أمام المؤسسات بعنصر التوقيت (رضوان، 2004م) .

قد مهد لقيام الإدارة الإلكترونية عدد من التطورات والتي تُعد بمثابة مسببات تقود للتحول نحو الإدارة الإلكترونية ، ومن هذه التطورات كما يراها النمر وآخرون (2006)، ما يلي:

-التقدم الكبير في تقنيات الحاسب الآلي وتطبيقاته : فقد انعكس التطور السريع في تقنية الحاسب الآلي على نظريات الإدارة ، حيث أصبحت الآلات تتخذ كثيراً من القرارات المبرمجة مكان الإنسان ، ولعل هذا ما دعى هيربرت سايمون ودراكر وديفز وكثير من كتاب الإدارة إلى التنبؤ بأن نسبة الآلات سوف تغطي على نسبة العاملين في عصر المعلوماتية .

-التقدم السريع في شبكة الاتصالات والإنترنت : وهذا التقدم أدى إلى تغييرات مهمة في الإدارة وخاصة الإدارة الحكومية ، والتجارة العالمية ، فالاتصالات الإلكترونية أصبحت تتيح للإدارة كل ما تحتاجه من معلومات سواءً من داخل المنظمة أو خارجها عبر دول العالم كافة ، بسرعة ودقة

فائقة وبتكاليف زهيدة ، وهذا يقود إلى الإسراع في التحول إلى الإدارة عبر شاشة الحاسب الآلي وليس الإدارة الورقية .

-العولمة : لقد ساعدت العولمة على دفع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية (الخاصة ) إلى محاولة الاستفادة القصوى من التقنيات الحديثة في مجالات الحاسب الآلي والإنترنت والاتصالات من أجل تحسين الجودة وزيادة الإنتاجية وتخفيض التكلفة ، وهو ما مهد لقيام الإدارة الإلكترونية لإثبات الذات في هذا السياق العالمي المتسارع الخطى .

-شح الموارد والاتجاه نحو التخصص : فقد أدى ازدياد شح الموارد للمنظمات الحكومية ولبعض الدول عاماً لتشجيع الاتجاه نحو تخصصات أغلب القطاعات الخدمية والتحول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية ، والذي بموجبه تستطيع تلك المنظمات أو الدول توفير جزء كبير من تكاليف أداء الخدمة للمواطنين .

-انتشار الثقافة الإلكترونية : ففي عصر انتشرت فيه وسائل التعليم عن بعد ووسائل الإعلام والقنوات الفضائية الإعلامية ومقاهي الإنترنت ، أصبح من السهولة بمكان التعامل مع التقنية الرقمية . حيث لم يعد الأمر يتطلب حصول المتعامل مع تلك التقنية على شهادة جامعية متخصصة في الحاسب الآلي ، وبالتالي أصبح هناك ميل كبير من المواطنين في الدول المتقدمة والنامية نحو الإدارة الإلكترونية (النمر واخرون،2006م).

-الاستجابة والتكيف مع متطلبات البيئة المحيطة : أن انتشار وتطبيق مفهوم وأساليب الإدارة الإلكترونية في كثير من المنظمات والمجتمعات يحتم على كل دولة اللحاق بركب التطور تجنباً لاحتمالات العزلة والتخلف عن مواكبة عصر السرعة والمعلوماتية ، فلا يمكن لأي مجتمع إنساني معاصر أن يعيش كنظام مغلق دون مواكبة التطور الطبيعي للحياة الإنسانية بأبعادها المختلفة (رشاد،2005م).

-التحولات الديمقراطية وما رافقها من متغيرات : فقد ساهمت حركات التحرر العالمية التي تطالب بمزيد من الانفتاح والحرية والمشاركة واحترام حقوق الإنسان في إحداث تغيرات جذرية في البناء المجتمعي عموماً وطبيعة الأنظمة السياسية والاجتماعية بشكل خاص ، وقد رافق ذلك ارتفاع في مستوى الوعي والتوقعات الاجتماعية ونشؤ رؤية جديدة للقطاع العام بكافة أبعاده ، أهمها (ضرورة تحسين مستوى أدائه ، تفعيل الرقابة الشعبية على أعمال الحكومة، وترسيخ مبدأ

الشفافية والمساءلة والعدالة وغيرها)، لذلك تمثل الإدارة الإلكترونية فرصة متميزة للارتقاء بالأداء في القطاع العام (إبراهيم، 2004م).

وفي ذات السياق يذكر رضوان (2004م) أن من الأسباب الداعية للتحويل إلى العمل الإلكتروني ما يلي :

- الإجراءات والعمليات المعقدة وأثرها على زيادة تكلفة الأعمال .
  - القرارات والتوصيات الفورية والتي من شأنها إحداث عدم توازن في التطبيق
  - ضرورة توحيد البيانات على مستوى المؤسسة .
  - صعوبة الوقوف على معدلات قياس الأداء .
  - ضرورة توفير البيانات المتداولة للعاملين في المنظمات .
  - التوجه نحو توظيف استخدام التطور التكنولوجي والاعتماد على المعلومات في اتخاذ القرارات .
  - ازدياد المنافسة بين المؤسسات وضرورة وجود آليات للتميز داخل كل مؤسسة تسعى للتنافس .
  - حتمية تحقيق الاتصال المستمر بين العاملين على اتساع نطاق العمل .
- أما الأسباب التي تدعو إلى التوجه للإدارة الإلكترونية في السودان من وجهة نظر الباحث هي :

- اتساع الرقعة الجغرافية.
- الزيادة السكانية المضطربة .
- النمو الاقتصادي والتجاري المتسارع .
- مواكبة التقدم التكنولوجي في الدول المتقدمة .
- التنافس الاقتصادي . (العمرى ، 2003م) .
- تبني النظم الإدارية الحديثة .
- تخفيف الأعباء المادية .
- تسهيل الحصول على الخدمات .
- التخلص من الروتين والبيروقراطية (السبيعي، 2005م).

## 2-2-3 مفهوم متطلبات تطبيق الادارة الإلكترونية :

الادارة الإلكترونية شأنها شأن أي مشروع يمكن إقامته أو هدف يمكن الوصول إليه ، لا بد من توفير وتهيئة العديد من المتطلبات لتطبيق هذا المشروع وتحتاج لجعل تطبيقها على أرض الواقع توفير متطلباتها الأساسية (العمرى، 2003م).

وتعتمد تقنية الادارة الإلكترونية من حيث تقديم الخدمة ووسائل نقل المعلومات وطلب الخدمات من قبل المستخدمين على مبدئين أساسيين هما

الأول تقني : ويتضمن تمثيل المعلومات إلكترونياً وتناقلها عبر شبكة الإنترنت مع ضمان سريتها.

الثاني إجرائي : ويتضمن طلب وتمثيل المعاملات والخدمات عن بعد عبر شبكة الإنترنت مع ضمان صحتها ومصداقيتها دون الحاجة لحضور طالب الخدمة شخصياً إلى الجهاز الحكومي أو استخدام النماذج والوثائق الورقية .

وفي ضوء هذين المبدئين للإدارة الإلكترونية فإنها تمثل تحولاً شاملاً في المفاهيم والنظريات والأساليب والممارسات والهياكل والتشريعات التي تقوم عليها الادارة العامة ، فهي ليست مجرد شعار يرفع أو طموح يمكن تحقيقه من خلال وصفا جاهزة أو خبرة مستوردة ، بل هي عملية معقدة ونظام متكامل من المكونات البشرية والتقنية والمعلوماتية والمالية والتشريعية والبيئة وغيرها وبالتالي لا بد من توفير متطلبات عديدة ومتكاملة لإخراج مفهوم الادارة الإلكترونية إلى حيز الواقع العملي (العمرى، 2003م) ، ومن أهم هذه المتطلبات ما يلي:

- \* وضع استراتيجيات وخطط التأسيس .
- \* توفير البنية التحتية للإدارة الإلكترونية .
- \* تطوير التنظيم الإداري والخدمات والمعاملات الحكومية وفق تحول تدريجي.
- \* التعليم والتدريب للعاملين والتوعية والتثقيف للمتعاملين.
- \* إصدار التشريعات الضرورية أو تعديل التشريعات الحالية وتحديثها.
- \* ضمان أمن وحماية المعلومات في الادارة الإلكترونية .

## 2-2-4 آثار تطبيق الإدارة الإلكترونية :

نظراً لحدثة مشروع الإدارة الإلكترونية فإن آثاره على مختلف المستويات لم تتضح بشكل جلي ، حيث ينصب تركيز الخبراء على الآثار الايجابية لضمان الدعم الرسمي والشعبي لمشروع الإدارة الإلكترونية ، مع قليل من التنبه للآثار السلبية التي يمكن استنتاجها من طبيعة العمل الإلكتروني (السبيعي ، 2005م).

ولذلك فإنه وقبل التطرق للمجالات التي تتأثر بتطبيق الإدارة الإلكترونية كان لابد من إيضاح المحددات الرئيسية لتلك الآثار ، والتي تتمثل في العنصرين التاليين :

أ.العنصر الإداري : يعد مفهوم الإدارة الإلكترونية مفهوماً إدارياً حديثاً ، ظهر في السنوات الأخيرة كامتداد لتطبيقات نظم المعلومات الإدارية ، وبالتالي فإن مدى تطور الفكر الإداري في المجتمع أو الدولة هو الذي يقرر إلى أي مدى يمكن تصور تأثير تطبيقاتها.

ب.العنصر التقني : يركز مفهوم الإدارة الإلكترونية على التقنيات الرقمية الحديثة، فهو استثمار وتسخير لقدرات ومميزات تلك التقنيات في مجال نشاط إنساني لتلبية حاجاته المختلفة ، لذلك لا يمكن وجود مشروع للإدارة الإلكترونية دون وجود تقنية حديثة يمكن استثمار قدراتها وإمكاناتها على نطاق واسع في التطبيق الفعلي (السبيعي ، 2005م).

## 2-3 : العمل الطوعي في السودان

### 2-3-1 مفهوم العمل الطوعي :

يمثل العمل الطوعي بالسودان ارثاً مليئاً بالإيثار والتضحية من أجل الآخرين من ذوي الحاجات وتمتد جذوره منذ أزمن بعيد، ويعتبر العمل الطوعي رفاً من المثل والقيم الحميدة للسودان و التي تتمثل في الشهامة والكرم ونجدة الضعيف واعانة ذوي الحاجات وجميعها تشكل أسساً نبيلة للتكافل والتراحم والتعاون بين أفراد المجتمع ويظهر كل ذلك فيما يعرف بالنفير والفرع، وعاثة الملهوف والتكافل بين المجتمعات وكرم الضيافة والإفطارات الرمضانية في الشوارع واصحاح البيئة ونظافة الأحياء والإهتمام بالأطفال والأيتام والأرامل وذوي الإحتياجات الخاصة ، كانت التنظيمات الوطنية بذرة لعمل المنظمات الطوعية مثل جمعية اللواء الأبيض ومؤتمر الخريجين ، ولكن الظهور الحقيقي حين تم تكوين أول جمعية وطنية رسمية وهي جمعية الهلال الأحمر السوداني ، هي الآن من أكبر المنظمات الوطنية وتضم مئات الآلاف من المتطوعين وتعمل في مجالات الصحة والطوارئ والإغاثة والتدريب ومختلف مجالات العمل الطوعي ومن بعدها إنتشرت الجمعيات الوطنية الأخرى.

سنناول فيما يلي تعريف التطوع لغة واصطلاحاً:-

أولاً : تعريف لغوي للتطوع :

التطوع تَفَعَّلَ من الطاعة وتطوع كذا : تحمله طوعاً ، وتكلف استطاعته ، وتطوع له ، تكلف استطاعته حتى يستطيعه(معجم المعاني الجامع)، وفي القرآن (فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ) البقرة 184 ؛ قال الأزهري ومن يطوع خيراً ، والأصل فيه يتطوع فأدغمت التاء في الطاء ، ويقال : تطاوع لهذا الأمر حتى تستطيعه.

والتطوع : ما تبرع به الانسان من ذات نفسه مما يلزمه وغير مفروض عليه . والمطوعة : الذين يتطوعون بالجهاد ، ومنه قوله تعالى (الَّذِينَ يُلْمِزُونَ الْمُطَّوِّعِينَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ) ، وأصله المتطوعين فأدغم . وفي حديث أبي مسعود البديري في ذكر المطوعين من المؤمنين : قال ابن الأثير : أصل المطوع المتطوع فأدغمت التاء في الطاء وهو الذي يفعل الشيء تبرعاً من نفسه .

## ثانيا : تعريف التطوع الاصطلاحي :

التطوع غريزة وفطرة انسانية مارسها الانسان الاول بما فرضته عليه ظروفه لمواجهة الطبيعة التي كان يعيشها والتي لم يكن يملك ان يؤدي وظائفه فيها الا مجتمعا مع الاخرين من حوله، فعرف الانسان التعاون والتكافل.

لكن قوة ومثانة هذه العلاقات الانسانية ، ظلت تتباعد وتقل رابطتها كلما دخلت المدينة على المجتمع المعني خصوصا في القرن العشرين حيث ظهر مفهوم التطوع المؤسسي المدني، والذي بدأ يتطور وتزداد فاعليته كبديل للعلاقات الانسانية القديمة المباشرة وذلك لاسباب عديدة مرتبطة بالتطور في الشأن الانساني كله ابتداء من اعتماد الانسان علي الآلة بدلا من جهده البدني، وانتهاء بثورة الاتصالات والمواصلات، لهذا صارت آلة التطوع العالمية قادرة علي الاستجابة لكل الحالات الانسانية عبر الحدود والمسافات دون عصبية للجنس واللون (عبدالرحمن، 2003م).

### 2-3-2 تطور العمل الطوعي في السودان:

يعتبر العمل الطوعي إحدى السمات الرئيسية في المجتمع السوداني إذ أنه تأصل في عادات وتقاليد الشعب السوداني ويجري العمل الطوعي في دماء السودانيين أصحاب الشهامة والكرامة ممثلاً ذلك في الفزع والنفير واغاثة المهوف ونصرة الضعيف ومساعدة الفقراء ومساعدة الأيتام والاهتمام بالاهتمام بذوى الاحتياجات الخاصة .

منظمات المجتمع المدني تطور طبيعي لما يُعرف بمفهوم المنظمات التطوعية والخيرية، وهي بلا شك مؤسسة إجتماعية لازمة لاستدامة الحياة الإنسانية تفرضها كثير من الأبعاد الإنسانية وفي المراحل الأولى من تاريخها كان يحكمها العقد الاجتماعي البحت، وبالتالي المصلحة المتبادلة في إطار الثوابت والأعراف الاجتماعية، أما الآن وقد تطور مفهومها واتسع لما هو غير المنظمات التطوعية، ومع التطور الذي طرأ على كل المكونات فقد تطورت وأصبحت مؤسسات لها قوانين ولوائح وضوابط، وبالرغم من أنّ السودان قد عرف العمل التطوعي بمعناه البدائي التكافلي منذ آلاف السنين قبل الميلاد إلا أنّ مفهوم منظمات المجتمع المدني بصورته الحديثة لم يُعرف إلا في السنوات الخمسين الأخيرة (جعفر، 2007).

عَرَفَ السودان العمل التطوعي والإنساني بأشكاله التقليدية منذ آلاف السنين، حيث ظل أرضاً تهاجر إليها القبائل من الشمال والشرق والغرب والجنوب، والسودان ببعد أفريقيا ومن قبل الإسلام كان يعرف التدافع للنجدة والتكافل والمروءة وإكرام الضيف وهي القيم والأخلاق التي وجدها الإسلام الذي جاء ليتممها ، وهي موجودة في التقاليد والأعراف الأفريقية ، وخلال القرون الخمسة الماضية كان حجاج بيت الله الحرام وطلاب العلم يعبرون السودان في هجرتهم ، وفي أحيان كثيرة يستقرون فيه .

كانت خلاوي القرآن ومسانده منتشرة حيث يتلقى طلاب العلم دروسهم وهم يحفظون القرآن في (المسيد)، حيث السكن والإعاشة، وقد كان المسيد وما يزال أنموذجاً للعمل التطوعي الذي يرباه المجتمع.(عبدالرحمن، 2003).

ويذهب عبد الرحمن (2003) إلى أنّ العمل الطوعي في السودان ممارسة اجتماعية تحكمها الأديان السماوية. والأعراف والعادات والتقاليد السودانية تمثلت في مظاهر التعاون الاجتماعي والاقتصادي والعسكري في تحالف القبائل ونجدها لبعضها البعض طوعاً واختياراً. ويضيف عبدالرحمن أن المجتمع السوداني قام على مبادئ الأخلاق والتقاليد الأفريقية التي هذبها الإسلام، إعترافاً بخيرها وإتماماً لمكارم أخلاقها، ولعل أهم ما يميزها مفاهيم وممارسات الكرم والضيافة والنجدة والتعاون والتكافل الذي ظل ممارسة يومية إلى يومنا هذا على مستوى الريف والبدو، وإن قلّت درجته في الحضر، بسبب التقليد الذي لازم الحياة الحضرية وظهور الجريمة وعدم الثقة.

### خلفية عن المنظمات الأجنبية في السودان:

ترجع بدايات العمل التطوعي الأجنبي في السودان إلى القرن التاسع عشر الميلادي، حيث قدمت إلى السودان البعثة الإرسالية الكاثوليكية وأقامت في السودان، ومن أبرز أنشطتها إرسالية الاب (كمبوني) وأسست مدارس كمبوني تخليداً لذكراه وهي الموجودة حتى الآن. ففي عام 1904م دخلت السودان البعثة الإرسالية الكاثوليكية والتي بعثت لدول إفريقيا الإستوائية وكان مقرها الخرطوم ولها عدة أفرع في مدن السودان المختلفة وقد تميزت تلك الفترة بنشاط مكثف تقوم به الكنيسة أهمها التبشير المسيحي ،وتقديم خدمات متنوعة بالجريف في الخرطوم ثم أعقب ذلك نشاط كبير في إنشاء المدارس والمستشفيات واستمر النشاط الكنسي بصورة واضحة

في جنوب السودان وجبال النوبة والنيل الأزرق ، ذلك بصدور قانون العمل الوطني عام 1957م لتثبيت دعائم العمل الطوعي في السودان (دراسة حول العمل الطوعي وواقع المنظمات ،2012). في فترة العمل الطوعي من العام 1959م إلى 1966م ظهرت نشاطات عديدة حيث قامت فيه المنظمات الأجنبية بمختلف الأنشطة على امتداد القطر لا سيما بعد الجفاف الذي ضرب السودان وشرق إفريقيا والذي أدى إلى زيادة النازحين واللاجئين ونشطت وكالات الإغاثة المحلية والأجنبية (دليل المنظمات ،1997م).

بعد اندلاع الحروب الأهلية الثانية، ظهرت منظمات لتوفر متطلبات الأوضاع الإنسانية الحرجة بحيادية وشفافية وكانت لا تتدخل في شئون الدولة سياسياً غير أن الأمر تبدل بحيث اتخذت أجهزة الاستخبارات من العمل الطوعي غطاء لاجنده خارجية وأنشطته المختلفة، والذي توفره المنظمات التطوعية من خلال التحركات بحرية في الدول والتغلغل وسط الأشخاص دون رقيب لتمتعها بالحصانات التي تعد من أكبر المغريات في العمل الاستخباري وأحكام الغطاء وبلوغ الأهداف من خلال الدعايات وتلفيق الأكاذيب والاتهامات(دراسة حول العمل الطوعي وواقع

المنظمات 2012م)

كما اهتمت الحكومة بوضع الإستراتيجية التطوعية الشاملة 1992م للعمل التطوعي وحددت فيها الموجهات العامة للعمل التطوعي وتشمل المواطنة والتي أساسها المشاركة الشعبية باعتبارها أحد ركائز التنمية، وقد حددت الإستراتيجية أربعة مجالات للعمل التطوعي في السودان تشمل المجال الإصلاحي والمجال الوقائي المجال الخدمي والتنموي ومجالات الأوقاف الخيرية. فقد بدأ العصر الحديث دخول المنظمات الأجنبية أو المنظمات غير الحكومية أو منظمات الإغاثة للسودان في أواخر عام 1983م وذلك بعد النداء الذي وجهته الحكومة لمنظمات الإغاثة العالمية للمساعدة والوعون في درء آثار الجفاف والتصحر الذي ضرب البلاد نتيجة لشح الأمطار لسنوات طويلة مما أدى إلى أكبر عملية نزوح لم تشهدها البلاد من قبل خاصة في مناطق دارفور وكردفان، وبذلك دخلت هذه المنظمات كل أرجاء السودان ذاء والكساء والتعليم. أسهمت وفي الواقع المنظمات الأجنبية بما لديها من إمكانيات كبيرة وقدرة على التحرك وقدرة على إدارة الكوارث وبعاملها المؤهلين المدربين، استطاعت أن تقدم الدعم المطلوب وأن تخفف من حدة الكارثة وأن تقدم الخدمات الصحية والعلاجية والبيئية والغذاء والمأوى في وقت وجيز،

وعملت بكثافة وتركيز وسط النازحين، خاصة النازحين من الولايات الجنوبية وبالتركيز على ولاية الخرطوم إلى يومنا هذا.

لم يكن لنا في هذه الفترة من المنظمات الوطنية القادرة على فعل شيء، فمنظماتنا الوطنية ضعيفة الموارد - قليلة الخبرة والتدريب، وأن كانت فيما بعد قد استفادت من خبرات ومقدرات المنظمات الأجنبية خاصة في إدارة الكوارث والتبؤ بالكارثة . المنظمات العربية نفسها في تلك الفترة قدمت القليل فهي أيضاً ينقصها العاملون المؤهلون في مجال الكوارث والطوارئ، فقد دخلوا حديثاً في مجال العمل التطوعي بمفهومه الحديث . فالعمل الطوعي ومنظماته الآن أصبح علماً يدرس ومناهج تتبع وعاملين مدربين مؤهلين وإدارت متخصصة.

إن المنظمات الطوعية الأجنبية لها باع طويل في مجال العمل الطوعي عبر العالم منذ الحرب العالمية الثانية، فأصبحت قدرتها المالية والإدارية والتنفيذية والتخطيطية وطرق استقطابها للدعم كبيرة، أما منظماتنا الوطنية فهي حديثة عهد بالعمل التطوعي الحديث المنظم الذي يقوم على العلمية والمعرفة والتدريب (وزارة الشؤون الانسانية ورقة عمل 2011 م ).

**3-3-2 مبادئ العمل التطوعي:**

هنالك مبادئ اتفق عليها في ميدان العمل التطوعي يسعى العاملون في الحقل لترسيخها وتأكيد مصداقيتها، وذلك استمراراً لهذا العمل الانساني والخيري والتي يمكن تحديدها في الاتي حسب ما اوردها عبدالرحمن في دراسته (2003) وهي:

- التطوعية :

التطوع هو الجهد الارادى الذى يقوم به فرد او جماعة من الناس لتقديم خدماتهم للمجتمع او الفئات او افراد منه دون توقع لجزاء مادية مقابل جهودهم سواء أكان هذا الجهد مبدولاً بالنفس ام بالمال.

- الانسانية :

الانسانية تعنى ان يقدم الفرد او الجمعية خدماتها للانسان بغض النظر عن دينه او عرقه و اخلاقه بل تكريماً للانسانية قال تعالى: ( وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ) (سورة،الاسراء، الآية 70).

فكل الشرائع الدينية تطالب الانسان بان يقدم العمل الخيري لمن يعرف ولمن لايعرف، ولمن يحب ولمن يبغضى، وللمسلم والمسيحي، وللافريقي والاسيوى والاوربى. فالانسانية تعنى ابراز الوجه الانسانى واعلائه باعانة الانسان وتفريج الكرب عنه واغاثته متخطياً فى ذلك كل روابط اللون والجنس والدم وبغض النظر عن روابط القرى والقبيلة والقوم والشعب.

- الحياد:

الجامع المشترك بين منظمات العمل التطوعى هو ان نشأتها ونشاطها وعضويتها الاختيارية ليست من اشكال ممارسة السلطة فى المجتمع. ومن هنا كان وصفها بالمنظمات غير الحكومية، وهذا ما يضيف عليها صفة البعد عن الاشتغال بالسياسية اليومية ويميزها بالتالى عن الاحزاب السياسية فهى لا تنتمى للحكومة ولا للمعارضة وهذا يعنى بالطبع ان لا تضع الدولة اطاراً تشريعاً لانشطتها ، ولتمتعها بالشخصية الاعتبارية ولا هو يحظر عليها تلقى مساعدات مالية من الحكومة والتمتع باعفاءات ضريبية اقتصادية او دينية، شريطة ان لا يخلطوا عملهم التطوعى بانتماءاتهم السياسية اويصبحوا عرضة للاستغلال بواسطة احزاب المعارضة ضد الحكومة او العكس. كما يجب ان لا يكونوا اداة فى يد القوى الخارجة على انظمة الحكم فى بلادهم .

- الجماعية :

لابد لاي مجتمع ان اراد عمل تطوعى ناجح ان تتألف اطرافه وتتكاتف ايديه لتقديم خدمة مميزة وذات ابعاد انسانية ، وتأکید لهذه الجماعية وضعت معظم الدول وبما فيها السودان أسساً لإعتماد وتسجيل الجمعيات والمنظمات التطوعية بحيث حددت عدداً معيناً تقدم امضاءاتهم لنيل التسجيل فى الجهة المنظمة للعمل التطوعى (عبدالرحيم، 2000م).

- المشاركة :

جاء مفهوم المشاركة فى التعاون الدولى الانمائى وفى عمل المنظمات التطوعية الاجنبية فى بداية التسعينيات ، بعد ان لازم الفشل مشاريع التنمية فى عقد الثمانينيات، وعند البحث فى اسباب فشل سياسات التنمية على المستوى العالمى وعلى مستوى الدول جاء الاجماع خاصة بين المنظمات غيرالحكومية العالمية (INGOs) ومؤسسات التعاون الدولى بان سبب الفشل هو عدم مشاركة المواطنين المستفيدين من المشروع فيه. والمشاركة هنا تعني بداية بالمبادرة وفكرة المشروع والتخطيط له وتنفيذه وتقويمه وادارته على ان يكون الخبراء والمتخصصون مستشارون فى خدمة المستفيدين من المشروع فيصير هؤلاء بذلك مالكين المشروع. والمشاركة واحدة من اهم المبادئ التى يستند عليها مفهوم ومبدأ التنمية بل ويتوقف اتمام برنامج تنمية المجتمعات المحلية بوجه خاص على مدى مشاركة هذه المجتمعات ومبادراتهم.

### 2-3-4 انواع المنظمات التطوعية.

تنقسم المنظمات الطوعية الى ثلاثة انواع فى علاقتها بالمجموعات المستهدفة:

المنظمات المانحة:

هى تلك التى تقدم عوناً مادياً كان او عينياً للمنظمات التى تقع تحت النوعين الاخرين، وتأتى موارد المنظمات المانحة من مصادر مختلفة سواء كانت من دول او منظمات دولية او اقليمية او مؤسسات خاصة او عامة او من افراد. والمنظمات المانحة يمكن ان تكون وطنية او اجنبية الا ان المنظمات المانحة لا تقوم بتنفيذ المشاريع ولا تلتصق باى عمل ميدانى اتصافاً مباشراً.

منظمات وسيطة او مساعده:

وهى تعتبر حلقة وصل بين المنظمات المانحة او جهات اخرى مانحة مثل الافراد وبين المنظمات القاعدية ومنظمات العون الذاتى وتقدم هذه المنظمات مساعدتها للمنظمات القاعدية فى اشكال مختلفة. الدعم المادى المالى، او الدعم المالى العينى، او الدعم المؤسسى بالموارد البشرية او الخبرة فى شكل تدريب ودراسات واستشارات.

وتتكون عضوية هذه المنظمات فى الغالب الاعم من المهتمين الذين يعملون تطوعاً او احترافاً.

المنظمات القاعدية او جمعيات العون الذاتى:

تضم هذه المنظمات اعضاء للعمل على تحقيق اهداف ومصالح مشتركة اقتصادية كانت ام اجتماعية مثل الجمعيات التعاونية والجمعيات الخيرية والنقابات والمنظمات النسوية والشبابية وتقدم هذه المنظمات خدماتها لاعضاءها بمواردهم انفسهم او بموارد خارجية سواء كانت من المنظمات المانحة بصور مباشر او عبر المنظمات الوسيطة او من افراد او مؤسسات عامه او غيرها.

### 2-3-5 مفوضية العمل الطوعي والانساني

مقدمة عامة :

تم إنشاء معتمدية للنازحين فى العام 1989م ضمن وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية ثم الحقت لوزارة التنمية والرعاية الإجتماعية تحت مسمى الادارة العامة لشؤون النازحين ثم بوزارة الصحة والرعاية الإجتماعية بولاية الخرطوم. فى عام 1996م الحقت بوزارة الشؤون الاجتماعية والثقافية بولاية الخرطوم وسميت بالادارة العامة للـعون الإنسانى وأخيراً فى فبراير 2000م تكونت المفوضية كهيئة إعتبارية تحت مسمى مفوضية العمل الطوعى والإنسانى .

(المصدر : [www.hac.gov.sd](http://www.hac.gov.sd))

#### المهام والاختصاصات للمفوضية :

- بناء علاقة شراكة متوازنة وفعالة مع كل الجهات العاملة فى مجال العمل الطوعى والـعون الإنسانى بالبلاد .
- تنظيم عمل المنظمات والجهات العاملة فى العمل الطوعى .
- البرامج والمشروعات
- استكمال بناء المفوضية مؤسسياً وبناء قاعدة معلومات للعمل الطوعى والإنسانى بالولاية .
- بناء قدرات العمل الطوعى المانح والمنفذ .
- المساهمة فى برنامج العودة الطوعية للنازحين وإعادة توطين الراغبين فى البقاء .
- بناء نظام مؤسسى فاعل ومقتدر لإدارة الكوارث بالسودان

#### الأهداف العامة للمفوضية :

- إستقرار الأوضاع الإنسانية بالمناطق المتأثرة.
- تحسين تقديم المساعدات والخدمات الإنسانية للمحتاجين.

- تنسيق برامج العودة الطوعية وبرامج إعادة التعمير وإعادة التوطين.
  - بناء شراكة ذكية لتوجيه وتوظيف موارد العون الإنساني بما يتسق مع الخطط والأهداف والأولويات الوطنية.
  - رفع الكفاءة في التصدي للكوارث وبناء خطط وطنية لتفعيل الجاهزية والإستجابة.
  - بناء وتقوية القدرات الوطنية (المفوضية + المنظمات الوطنية) البشرية والمؤسسية والمعلوماتية.
  - تطوير أسس وقواعد سودنة العمل الطوعي وترسيخ قيم التطوع.
- قوانين العمل الطوعي فى السودان:**
- قانون تنظيم العمل الطوعي والأجنبي 1985م.
  - قانون تنظيم العمل الاجتماعي الطوعي لسنة 1988م.
  - قانون العمل الطوعي 1990م
  - قانون العمل الطوعي التعديلات المتنوعة 1993م.
  - وتم الغاء جميع القوانين بموجب قانون 1990م وأخيراً أُصدر قانون العمل الطوعي والإنساني 2006 م .

## 2-4: نماذج لاستخدام المنظمات الطوعية للإدارة الإلكترونية في العالم:

### 2-4-1- التجارب العربية لتطبيق الإدارة الإلكترونية :

أدركت المملكة العربية السعودية أهمية الإدارة الإلكترونية في التنمية الإدارية، في كونها أداة لتسهيل تبسيط الإجراءات الإدارية ورفع جوده وكفاءات النوادي الطوعية (المنظمات) والمساعدة في اتخاذ القرار وتفعيل عملية الاشراف واستناداً لذلك يأتى مشروع الملك عبدالله بن عبدالعزيز لإدخال الحاسب الالى والذي من اهدافه تمكين المنظمات للاستفادة من شبكة المشروع في تقديم المعلومات والتعليقات والبيانات الى الاطراف المعنية المرطبة بالمنظمات (غنيم، 2006).

أما قطر يتمثل دور الإدارة الإلكترونية في توفير المعلومات والخدمات في المنظمات على نحو أكثر كفاءة وفاعلية، بهدف تسهيل وصول جميع المستفيدين إليها، فضلاً عن زيادة وعي المنظمات بالبرامج والفعاليات والأخبار والمبادرات الحكومية، بما يتماشى مع الأهداف التي تضمنتها استراتيجية الإدارة الإلكترونية لدولة قطر 2020.

ومن خلال التعاون مع المنظمات ومقدمي الخدمات العامة، تتيح الحكومة لمستخدميها الفرصة للحصول على المعلومات والخدمات إلكترونياً وبشكل أكثر سهولة وسرعة، حيث توفر الكثير من الخدمات الإلكترونية المهمة، كما يمكن الحصول على نماذج طلبات الخدمات المختلفة الخاصة بالمنظمات (ابراهيم، 2003).

وقد ساهم تطور أداء الإدارة الإلكترونية في دولة قطر ، في تحقيق إنجازات متميزة؛ فوفقاً للتقرير العالمي لتكنولوجيا المعلومات لعام 2014م الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، تحتل قطر المركز الرابع عالمياً فيما يتصل بالاستخدام الحكومي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

أما في الامارات العربية المتحدة لقد انطلق مشروع الإدارة الإلكترونية في كجزء من موجة التغيير الشامل في البنية التحتية التقنية في مجال المعلومات والاتصالات لمواكبة هذه التطورات المتسارعة في التكنولوجيا ومما لا شك فيه ان إدارة التغيير التي انتهجتها الامارات والتي اعتمدت على رؤية واضحة ورغبة قوية في التغيير الشامل المعتمد على ثورة الاتصالات والمعلومات.

أوجدت تجربة ناجحة في المنظمات الإلكترونية أصبحت مرجعاً هاماً لكافة المدن العربية وقد تلخصت رؤية الامارات لمشروع للإدارة الإلكترونية بصياغة أهداف محددة لمشروعها الطموح

هى :

- تطوير البنية التحتية الفنية اللازمة لتشغيل الخدمات الإلكترونية.
  - توفير عدد من خدمات الإلكترونية الخاصة بالأفراد والمنظمات عبر شبكة الإنترنت.
  - إنجاز المعاملات بشكل سريع ودقيق.
  - تقليل عدد زيارات المتطوعين لمكاتب لإنجاز المعاملات.
  - تطوير وتحسين الإجراءات الداخلية الخاصة بمعالجة وإنجاز المعاملات
- (المصدر : [www.dm.gov.ae](http://www.dm.gov.ae)).

تبنت المملكة الاردنية استراتيجية وطنية للادارة الالكترونية تتطوى على استغلال التقنيات كوسيلة اساسية فى المنظمات ولضمان استخدام هذه التقنيات بدأت المملكة منذ عام 2002م استخدام تقنية المعلومات والاتصال ، كما تم ربط عدد كبير من المنظمات بشبكة الكترونية متوسطة السعة ، وتم تزويد معظم المنظمات الوطنية باجهزه حاسوب ، وتبنت الحكومة الاردنية مؤخرًا مشروع لانشاء شبكة وطنية عالية السعة باستخدام الالياف الضوئية تزيد تكلفتها عن مليون دينار اردنى (جميل ، 2002م).

#### 4-2-2 التجارب الاجنبية لتطبيق الادارة الالكترونية :

بداعت تجربة الولايات المتحدة الامركية فى تطبيق تقنيات الادارة الالكترونية فى المنظمات فى العام 1992 وتبنتها الحكومة الامريكية هدفاً استراتيجيا وطنيا لادخال تقنية المعلومات للمنظمات ولتنفيذ هذه الخطة تضافرت جهود القطاع العام والخاص وتم توجيه الجهود للاستثمار فى مجال تطوير ونشر التقنيات بتركيز اكبر على الانترنت ، وقد اثمرت الخطة عن ربط 98 % من المنظمات فى امريكا بالانترنت (المصدر : تقرير الامم المتحدة ، 2012 م).

اقرت بريطانيا فى مارس 1999م بانه توجد مشكلات تواجه استخدام تقنية المعلومات والاتصالات فى المجال الادارى التابع للمنظمات، ومنها النقص فى معدات الحواسيب والبرمجيات واعداد الاداريين المؤهلين فى مجال التقنية فى المنظمات ، وفى ضوء ذلك اعتمدت بريطانيا فى مايو 1999م مبادرة تهدف استخدام التقنيات الرقمية من الحواسيب والوسائط المتعدده لتحسين نوعية العملية الادارية فى المنظمات (Chebib، 2001).

بدأ مشروع الادارة الالكترونية فى المنظمات بكندا من خلال مشروع الشبكة الطوعية فى العام 1993م وقد ساهم القطاع الحكومى الكندى فى عام 1995م فى دعم وتدريب القائمين على

المنظمات على استخدام التكنولوجيا الحديثة فى الإدارة، وتحقيق الربط الشبكي لجميع المنظمات مما ساعد المنظمات على اداء مهامها من خلال استثمارها للتقنيات الالكترونية فى انجاز وظائفها واعمالها الادارية المختلفة (سعادة، 2007).

بدأت كوريا الجنوبية استخدام الانترنت فيما يعرف بمشروع شبكة المنظمات فى مدينة سيول وتم توسيع المشروع ليطال كل المدن الاخرى ، قام هذا المشروع من خلال التعاون مع شبكة الشباب من اجل السلام وهى شبكة طوعية ( سعيد، 2007 ).

## 2-4-3 : تجربة الامم المتحدة فى الادارة الالكترونية :

تشكل الادارة الالكترونية للأمم المتحدة مورداً هائلاً غنياً بالمعلومات اللازمة لدراسات الأمم المتحدة وحفظ السلام الدولي و لانجاح تجربة تطبيق الادارة الالكترونية قامت منظمات الامم المتحدة بتكوين عدد من الاقسام والادارات نذكر منها :

### قسم الادارة المحفوظات الالكترونية:

يقدم القسم محفوظات وسجلات الأمم المتحدة مجموعة من خدمات تتضمن معلومات عن المحفوظات المخزنة، فى نيويورك والأماكن الأخرى، والمنشآت المرجعية وإجراءات الحفظ والدعوة المتعلقة بأفضل سبل إدارة الالكترونية .

الأمم المتحدة حالياً تتلقى معظم المعلومات الخاصة بها فى شكل إلكتروني، تشكل العديد من تلك المعلومات سجلات هامة جدا ، وتعد السجلات الإلكترونية تحدياً حقيقياً فيما يتعلق بإنشائها والاستخدام الحالي لها، وفيما يتعلق بإمكانية الاحتفاظ بها لفترات طويلة.

### إدارة السجلات الإلكترونية:

تلتزم الأمم المتحدة بتقديم خدمات تتميز بسرعة الاستجابة وإمكانية الوصول إليها من خلال الاستخدام المحسّن لتكنولوجيا المعلومات.

إن الأعمال التي يتم إجراؤها فى بيئة إلكترونية تحتاج إلى توثيق ملائم لتلبية مجموعة متنوعة من متطلبات المجتمع والتشغيل والمساءلة. ويشتمل ذلك على حفظ الدفاتر الإلكترونية، أو إنشاء السجلات الإلكترونية وحفظها. ويعد حفظ الدفاتر الإلكترونية المحسّن أمراً أساسياً لنجاح أهداف الأمم المتحدة بشأن إدارة وتكنولوجيا المعلومات.

## إدارة رسائل البريد الإلكتروني:

أصبح البريد الإلكتروني أداة أعمال مهمة في الأمم المتحدة، وأصبحت العديد من رسائل البريد الإلكتروني التي يتم إنشاؤها واستلامها بمثابة سجلات وذلك لأنها توفر دليل على المعاملات التجارية للأمم المتحدة وكذلك معلومات عنها. فإلى جانب أنواع المعلومات الأخرى، يتعين إدارة رسائل البريد الإلكتروني التي تندرج تحت تعريف السجلات، مع مراعاة متطلبات حفظ الدفاتر الخاصة بأعمال ومسؤولية المنظمة.

ويلزم الاحتفاظ برسائل البريد الإلكتروني التي تشكل سجلات وتنظيمها وإدارتها، بحيث يمكن الوصول إليها واستعادتها والاحتفاظ بها طالما أن هناك حاجة إليها. ويتضمن ذلك الاحتفاظ بسجلات البريد الإلكتروني للموظفين الذين تركوا المنظمة وتنظيمها وإدارتها.

أعد قسم إدارة المحفوظات والسجلات توجيهات لإدارة رسائل البريد الإلكتروني كسجلات. وفيما يلي قائمة بالأمور الأساسية التي ينبغي معرفتها وتنفيذها عند إدارة البريد الإلكتروني كسجلات:

- تحديد سجلات البريد الإلكتروني
- التمييز بين السجلات وغير السجلات
- إنشاء رسائل البريد الإلكتروني وعنوانتها
- مسؤولية حفظ سجلات البريد الإلكتروني
- جمع رسائل البريد الإلكتروني والاحتفاظ بها في نظام حفظ الدفاتر
- سجلات البريد الإلكتروني للموظفين التاركين للعمل
- رسائل البريد الإلكتروني التي لا تشكل سجلات

(المصدر: <http://www.un.org/ar/archives/links.html>)

## المسح والتمثيل الرقمي :

'التصوير' أو 'التمثيل الرقمي' هما مصطلحان يشيران إلى عملية إنشاء صور رقمية لعناصر مثل السجلات الورقية أو الصور الفوتوغرافية وتخزينها على وسائط إلكترونية كالقرص الضوئي مثلاً.

وقد تحتوي أنظمة التصوير على مكونات مثل:

- أجهزة لمسح العناصر (كالماسحات الضوئية) أو تصويرها (الكاميرات الرقمية).
- برامج لمسح العناصر ولتعريف خصائص مثل التحليل والتحسين وصيغ الملفات وطرق الضغط.
- وسائط التخزين، مثل الأقراص المغناطيسية أو الضوئية.
- البرامج التي تحول الصور إلى ملفات نصية قابلة للبحث مثل برامج التعرف الضوئي على الحروف.
- برامج الفهرسة، لإتاحة فرصة أكبر للوصول إلى الصور.
- وأجهزة تخزين مثل برامج تشغيل الأسطوانات الصوتية المدمجة أو أنظمة إدارة التخزين الهرمي.

لقد تزايد استخدام تقنيات التصوير بشكل سريع في السنوات الأخيرة عندما عملت المنظمات على الاستفادة من التكنولوجيات المستجدة بهدف تحسين مستويات الكفاءة في معالجة المهام الروتينية. وفي نفس الوقت، يفرض المسح والتمثيل الرقمي بعض التحديات التي ينبغي مراعاتها عند تخطيط مشروع المسح أو التمثيل الرقمي.

(المصدر : <http://www.un.org/ar/archives/links.html>)

### 3- منهجية البحث

#### 1\_3 منطقة الدراسة :

تقع ولاية الخرطوم في وسط السودان يحدها من الجهة الشمالية الشرقية ولاية نهر النيل ومن الجهة الشمالية الغربية الولاية الشمالية ومن الجهة الشرقية والجنوبية الشرقية ولاية كسلا وولاية القضارف وولاية الجزيرة، تقع ولاية الخرطوم في الجزء الشمالي الشرقي من أوسط البلاد في قلب السودان عند التقاء النيلين النيل الأبيض بالنيل الأزرق ليكونا نهر النيل تقع الولاية بين خطي طول 5،31-34 شرقاً وخطي عرض 15-16 شمالاً تقريباً.

تقع الولاية على إرتفاع 1352 قدم فوق سطح البحر، وتقدر مساحتها بحوالي 22.736 كيلو متر مربع.

تقع معظم ولاية الخرطوم في المنطقة المناخية شبه الصحراوية، بينما المناطق الشمالية تقع في المناطق الصحراوية، ومناخ الولاية حار إلي حار جداً وممطر صيفاً ودافئ إلي بارد وجاف شتاء، الامطار 100 - 200 ملليمتر في المناطق الشمالية الشرقية ، 200 - 300 ملليمتر في المناطق الشمالية الغربية ما بين 10-100 ملليمتر، درجات الحرارة تتراوح في فصل الصيف ما بين 25 - 40 درجة مئوية في الأشهر من أبريل حتي يونيو ، ومن 20 - 35 في الأشهر من يوليو أكتوبر وتواصل درجات الحرارة إنخفاضها في فصل الشتاء بين الأشهر من نوفمبر حتي مارس من 15 - 25 درجة مئوية .

يقطن الولاية حوالي 8 مليون نسمة يمثلون كافة ألوان الطيف الإثني والسياسي والاجتماعي والثقافي بالسودان ويتوزعون على سبع محليات إدارية . ثلث السكان نزح إلى هذه الولاية من ولايات السودان الأخرى وأصبحت الولاية الآن ذات كثافة سكانية عالية تكاد تصل إلى ربع عدد السكان في البلاد (المصدر : <https://ar.wikipedia.org/wiki/kh>) .

### 3\_2 منهج البحث:

يستخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه "هو المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة ووصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كمياً أو كيفياً" (الرفاعي ، 1999) وهو يتناسب مع طبيعة هذه الدراسة .وقد تم استخدام اسلوب دراسة الحالة لشبكة المنظمات العاملة في مجال اليتامى.

### 3\_3 الحدود المكانية والزمانية:

الحدود المكانية : ولاية الخرطوم

الحدود الزمنية : العام 2017م-2018م.

### 3\_4 مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث المنظمات الطوعية الوطنية داخل ولاية الخرطوم .

### 3\_5 عينة البحث:

تتكون عينة البحث من شبكة المنظمات الوطنية العاملة في مجال كفالة اليتامى في ولاية الخرطوم .

تأسست الشبكة منذ عام 2008م ومقرها الخرطوم ،ومستضافة في جمعية مهيرة الخيرية بالرياض ، ولها مكتب تنفيذي يتكون من ممثلى المنظمات التالية :

- الجمعية الافريقية لرعاية الامومه والطفوله .
- منظمة البر والتواصل .
- هيئة الاعمال الخيرية.
- مؤسسة الزبير الخيرية.
- المنظمة الوقفية لرعاية الايتام.
- منظمة الرعاية والاصلاح .

## والمنظمات المبحوثة فى عينة الدراسة هى:

- 1 المنظمة الوقفية لرعاية الايتام
- 2 منظمة مهيرة الخيرية
- 3 مؤسسة الشهيد الزبير الخيرية
- 4 منظمة الناس والحياة الخيرية
- 5 منظمة لو بشق تمره الخيرية
- 6 منظمة التنمية والادخار
- 7 منظمة معارج للسلام والتنمية
- 8 منظمة محبوبة للمساعدات الخيرية وكفالة الايتام
- 9 الجمعية الافريقية لرعاية الامومة والطفولة- مركزفاطمة الزهراء
- 10 منظمة ايادينا للخير
- 11 منظمة الايثار الخيرية
- 12 منظمة تكافل الخيرية

ثلاثة منظمات طوعية وطنية لم يتم التوصل اليها ،وهناك ستة عشر منظمة طوعية اجنبية وعربية داخل الشبكة ولا تدخل فى اطار الدراسة .

### 3\_6 مصادر البيانات :

استخدم البحث المصادر الثانوية والمصادر الاولية:

- المصادر الثانوية: شملت المراجع العلمية والبحوث السابقة والتقارير وأوراق العمل والسمنارات والانترنت.
- المصادر الاولية: تم جمعها عبر استخدام الملاحظة المباشرة ،والمقابلات مع كل من مفوضية العون الانسانى (HAC)، واثنى عشر منظمة وطنية أعضاء بالشبكة .

### 3-7 جمع المعلومات الميدانية:

تمت اول مقابلة فى مفوضية العون الانسانى مع الدكتور مرتضى عبدالحى قسم التعاون الفنى ، بمكتبة بتاريخ 6/ 12/ 2017م.

تمت مقابلة مع الدكتور: عامر العبادى هيئة التأمين الصحى الاتحادية ، مسؤول التأمين الصحى  
للايتام بالولاية ، بمكتبة بتاريخ 15 /1/2018م.

الجدول (1/3) وظائف الاشخاص فى المقابلات مع المنظمات فى العينة:

الوظيفة	التكرارات	النسبة المئوية
مدير قسم الايتام	5	41.7
رئيس منظمة	2	16.7
نائب مدير	1	8.3
مدير قسم المشروعات	2	16.7
الأمين الاجتماعي	1	8.3
عضو مجلس الادارة	1	8.3
<b>المجموع</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>

المصدر : الدراسات الميدانية 2018م

## 4- عرض البيانات وتحليلها ومناقشتها

4-1 عرض نتائج السؤال الاول : التخطيط للتحويل نحو الادارة الإلكترونية بالمنظمات :

جدول (1/4) مفهوم المنظمات للادارة الالكترونية:

النسبة المئوية	التكرارات	مفهوم المنظمات للادارة الالكترونية
75	9	الوصول السريع للمعلومات وقلة التكاليف والتقدم
8.3	1	حفظ الملفات من التلف
16.7	2	ادارة العمل إلكترونياً
100	12	المجموع

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م .

من الجدول أعلاه نجد ان 75% من المنظمات يدركون ان مصطلح الادارة الالكترونية يعنى الوصول السريع للمعلومات وقلة التكاليف ،( قلة التكاليف بعد تطبيق الادارة الالكترونية لاقلة تكاليف تطبيقها) ،ويعنى المصطلح ايضاً التقدم والتطور فى مفهوم الادارة ، 16.7% من المنظمات يعنى لها المفهوم ادارة العمل إلكترونياً والتخلص من العمل الورقى ، 8.3% من المنظمات يعنى لها المفهوم حفظ الملفات من التلف ، ومن الجدول نستنتج ان جميع المنظمات فى الشبكة تدرك مفهوم الادارة الالكترونية الصحيح .

جدول (2 /4) تخصصات مديري ورؤساء الاقسام بالمنظمات داخل الشبكة :

النسبة المئوية	التكرارات	التخصص
33.3	4	تنمية اجتماعية
25	3	ادارة منظمات
16.7	2	تخصصات علمية
25	3	تخصصات نظرية
100	12	المجموع

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م

يتضح من الجدول (2/4) أن 58.3% من مديري ورؤساء الأقسام بالمنظمات لديهم تخصص تنمية اجتماعية وإدارة منظمات؛ هذا يدل على التخصصية في المنظمات داخل الشبكة، مع العلم أن التخصص بعيد من التقنية لكن هذا يدل على قابلية المنظمات للتطور التقني والمواكبة، ولا يوجد متخصصين في مجالات الحاسوب والإدارة الإلكترونية بالعينة.

جدول (3/4) الخطوات للتحويل للإدارة الإلكترونية في المنظمات :

الخطوات المتبعة داخل المنظمة	التكرارات	النسبة المئوية
دورات تدريبية في الإدارة الإلكترونية	1	8.3
وجود مهندس حاسوب دائم بالمنظمة	2	16.7
الخطة السنوية	1	8.3
لا توجد خطوات	8	66.7
المجموع	12	100

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م

من الجدول اعلاه نجد ان 33.3% من المنظمات اتخذت خطوات مختلفة للتحويل للإدارة الإلكترونية، بالرجوع للجدول (1/4) نجد أن جميع المنظمات تدرك مفهوم الإدارة الإلكترونية مع ذلك هناك قصور في تطبيق أبسط الخطوات للتحويل للإدارة الإلكترونية عند 66.7% من المنظمات.

جدول (4/4) خطط المنظمات للتحويل نحو الإدارة الإلكترونية:

م	خطط المنظمة	نعم	%	لا	%	المجموع	النسبة
1	خطط التحويل نحو الإدارة الإلكترونية	5	42	7	58	12	100
2	احتواء الخطة السنوية على شراء الأجهزة والتطبيقات الحاسوبية	5	42	7	58	12	100

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م

من الجدول (4/4) يتضح أن 42% من المنظمات بها خطط للتحويل للإدارة الإلكترونية ولكن خطط على ورق لم تحول لواقع حسب المقابلات التي تمت ماعدا منظمة واحدة، ونلاحظ أيضاً

ان 42% من المنظمات تحتوى خطتها السنوية على شراء اجهزة وتطبيقات حاسوبية ولكن ليس لتطبيق الادارة الالكترونية ، تنفذ الخطة فقط عندما يتعطل جهاز او اكثر في المنظمة يتم شراء اخر جديد وحسب الملاحظة لا يتم تحديث الاجهزة القديمة إلا بعد تعطلها.

من الجداول السابقة ((1/4)، (3/4)، (4/4)) اعلاه نجد ان 58% من المنظمات بالشبكة لاتملك خطط للتحويل نحو الادارة الالكترونية ، مع العلم ان جميع المنظمات فى الشبكة تدرك مفهوم الادارة الالكترونية الصحيح، 67% من المنظمات فى الشبكة لم تتخذ خطوات للتحويل نحو الادارة الالكترونية .

توصلت نتائج الدراسة في هذا المحور الى ان هنالك ضعف لدى المنظمات في التخطيط والاجراءات المتبعة للتحويل نحو الادارة الالكترونية.

#### 4-2 عرض نتائج السؤال الثانى: البنية التحتية لتطبيق الادارة الالكترونية بالمنظمات

جدول (5/4) البنية التحتية لتطبيق الادارة الالكترونية:

م	الجهاز	يوجد	%	متوفر	%	لايوجد	%	مجموع	%
1	حاسوب المكتبى	0	-	10	83.3	2	16.7	12	100
2	حاسوب محمول	0	-	7	58.3	5	41.7	12	100
3	طابعة	6	50	4	33.3	2	16.7	12	100
4	ماسحة ضوئية	8	66.7	1	8.3	3	25	12	100
5	فاكس	2	16.7	0	-	10	83.3	12	100
6	جهاز بروجكتر	3	25	3	25	6	50	12	100
7	ماكينة تصوير	6	50	1	8.3	5	41.7	12	100
8	كاميرا تصوير	9	75	1	8.3	2	16.7	12	100
9	اشترك انترنت	6	50	0	-	6	50	12	100
10	ربط شبكى داخلى	1	8.3	0	-	11	91.7	12	100
11	هاتف ثابت	4	33.3	2	16.7	6	50	12	100
12	كاميرا مراقبة	2	16.7	0	-	10	83.3	12	100
13	جهاز حضور وانصراف	2	16.7	0	-	10	83.3	12	100

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م

المفتاح : يوجد = (جهاز واحد فقط ) متوفر = (اكثر من جهاز واحد ) لا يوجد = 0 ( لا يوجد جهاز )

من الجدول (5/4) يتضح أن 91.7% من المنظمات ليس بها ربط شبكي داخلي، وهو من أساسيات الإدارة الالكترونية لأنه يتم به تبادل المعلومات محلياً داخل المنظمة ، ونلاحظ ان 50% من المنظمات لا يوجد بها اشتراك انترنت وهو من الأساسيات لتبادل المعلومات عالمياً ، ونجد أن 83.3% من المنظمات بها اجهزة حواسيب، 75% من المنظمات بها ماسحات ضوئية، فاذا تم تقسيم البنية التحتية الى اجهزة ضرورية واجهزة مساعده نجد ان الاجهزة الضرورية هي الحواسيب،الربط الشبكي الداخلى واشتراك الانترنت ، ومن الجدول نجد ان نسبة 8.3% من المنظمات بها ربط شبكي ، فى حالة حساب المتوسط للبنية التحتية الضرورية الموجودة للمنظمات نجدها تتوفر بنسبة 47.2% لدى المنظمات ؛ولكن لم تستغل بالطريقة الصحيحة ، ويرى الباحث أن الإدارة الالكترونية تتطلب وجود مستوى عال من البنية التحتية التي تتضمن شبكة حديثة واجهزة وبرمجيات وبنية تحتية متطورة من الاتصالات السلكية واللاسلكية تكون قادرة على تأمين التواصل ونقل المعلومات بين المنظمات نفسها.

#### 3-4 : عرض نتائج السؤال الثالث: التعرف على مستوى استخدام التقنيات المتخصصة

##### المستخدمة من قبل المنظمة:

من الجدول (6/4) يتضح أن اكثر البرامج الالكترونية استخداماً في مجال الحسابات والتقارير بنسبة 91.7%، وتمتلك برامج حضور وانصرافات وبرامج للأنشطة بنسبة 33.3% ، ولا توجد برامج لحصر المتطوعين في كل المنظمات .

##### جدول (6/4) مدى استخدام البرامج المتخصصة فى اعمال المنظمة:

م	البرنامج	يوجد	%	لايوجد	%	المجموع	النسبة
1	برنامج حسابات الكترونى	11	91.7	1	8.3	12	100
2	برنامج حضور وانصراف	4	33.3	8	66.7	12	100

3	برنامج حاسوبي للانشطة	4	33.3	8	66.7	12	100
4	برنامج تحصيل الكترونى	1	8.3	11	91.7	12	100
5	برنامج للتقارير	11	91.7	1	8.3	12	100
6	برنامج متطوعين الكترونى	0	-	12	100	12	100

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م

من الجدول (6/4) نجد انه في حالة حساب متوسط النسبة لوجود الانظمة من عدمه ،نجد أن 43% من المنظمات تستخدم برامج متخصصة فى اعمال المنظمة، واكثر البرامج استخداماً في مجال الحسابات والتقارير، و57% من المنظمات لاتستخدم برامج متخصصة فى اعمال المنظمة.

جدول(7/4) مدى استخدام التقنيات الحديثة فى اتصالات المنظمة مع الجهات الاخرى:

الرقم	الجهاز / البرنامج	يوجد	%	لايوجد	%	المجموع	%
1	الهاتف الثابت	6	50	6	50	12	100
2	الهاتف المحمول	12	100	0	-	12	100
3	البريد الالكترونى	10	83.3	2	16.7	12	100
4	الواتساب	12	100	0	-	12	100

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م

من الجدول (7/4) نجد انه في حالة حساب النسبة العامة لموجود وغير موجود، نجد ان 83% من المنظمات تستخدم التقنيات الحديثة فى اتصالات المنظمة وهذا يدل على الاستيعاب الجيد للمنظمات فى استخدام التقنية الحديثة .

أما بالنسبة لاستخدام المنظمات لوسائل التسويق الشبكي فيتضح من الجدول (8/4) أن هناك نسبة استخدام عالية لمعظم الوسائل والمواقع الالكترونية بالاضافة لتطبيقات الهواتف الذكية

والقنوات التلفزيونية.

جدول (8/4) طرق التسويق الالكتروني للمنظمة:

م	الجهاز / البرنامج	يستخدم	النسبة المئوية	لا يستخدم	النسبة المئوية	المجموع	النسبة
1	الموقع الالكتروني (الويب)	8	66.7	4	33.3	12	100
2	الفيسبوك	11	91.7	1	8.3	12	100
3	تويتر	9	75	3	25	12	100
4	الواتساب	12	100	0	-	12	100
5	التلفاز	12	100	0	-	12	100

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م

من الجدول اعلاه نجد انه في حالة حساب النسبة العامة للاستخدام وعدمه، نجد ان 87% من المنظمات تستخدم طرق التسويق الالكتروني، ومقارنةً بالجدول (7/4) نجد ان المنظمات تسعى لاستخدام ما هو متوفر وارخص فى التقنية وهذا يدل على استغلال الموارد التقنية الموجودة بقدر الامكان .

جدول (9/4) الكيفية التى يتم بها تبادل المعلومات داخل الشبكة الكترونياً:

الطريقة	التكرار	النسبة المئوية
بصورة منتظمة	0	0
صورة غير منتظمة	5	42
لا يوجد	7	58
المجموع	12	100

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م

من الجدول (9/4) يتضح أن 42% من المنظمات تتبادل المعلومات الكترونياً بصورة غير منتظمة داخل الشبكة، و58% لا يوجد تبادل اصلاً للمعلومات، هذا يدل على ان الشبكة تستخدم الطريقة التقليدية .

من الجداول السابقة نجد ان 57% من المنظمات لاتستخدم برامج متخصصة فى اعمال المنظمة، 83% من المنظمات تستخدم التقنيات الحديثة فى اتصالات المنظمة، 87% من المنظمات تستخدم طرق التسويق الالكترونى، كما نجد 58% لا يوجد تبادل اصلاً للمعلومات الكترونياً داخل الشبكة ، نجد ان جميع المنظمات تستخدم التقنية الموجودة او الاكثر انتشاراً برامج التواصل الاجتماعى؛ولكن 57% لا تسعى لامتلاك برامج متخصصة لعدم توفرها بسهولة. نجد ان هناك ضعف فى مستوى استخدام التقنيات المتخصصة المستخدمة من قبل المنظمات ويتم استخدام التقنيات الاكثر انتشاراً وشيوعاً .

#### 4-4 : عرض نتائج السؤال الرابع: الأطر البشرية المتخصصة لتطبيق الادارة الالكترونية بالمنظمات:

جدول (10/4) العاملين بالمنظمات ولديهم تخصص حاسوب او تقنية :

النسبة المئوية	التكرار	اختصاصي حاسوب او تقنية
83.3	10	يوجد
16.7	2	لا يوجد
100	12	المجموع

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م

من الجدول (10/4) نجد أن 83.3% من المنظمات بها عاملين لديهم تخصص علوم حاسوب او تقنية معلومات، ولم يتم استغلالهم وتوظيفهم بطريقة صحيحة لكى يكونوا نواة للتحويل نحو الادارة الالكترونية ،وبالرجوع للجدول (2/4) نجد نسبة التخصصات العلمية لدى مديري ورؤساء الاقسام المنظمات 16.7% وهى نسبة ضعيفة مقارنة بنسبة العاملين لدى المنظمات .

جدول(11/4) حصر للمتطوعين فى مجال الادارة الالكترونية:

الحصر	عدد المنظمات	النسبة المئوية
يوجد	0	0
لايوجد	12	100
المجموع	12	100

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م

من الجدول (11/4) نجد انه لا يوجد حصر للمتطوعين في مجال الادارة الالكترونية في المنظمات داخل الشبكة ؛هذا يدل على ان المنظمات لم تنتبه الى ان حصر المتطوعين في هذا المجال والذي كان يمكن أن يساعد في تحسين مستوى تطبيق منظومة الادارة الالكترونية .

جدول(12/4) الطريقة التي تتم بها الدعوة للاجتماعات :

الطريقة	التكرارات	النسبة المئوية
واتساب وهاتف	5	41.7
واتساب فقط	3	25
هاتف فقط	2	16.7
ورق وهاتف	1	8.3
البريد الالكتروني	1	8.3
المجموع	12	100

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م

من الجدول (12/4) نجد ان 83.4% من المنظمات تستخدم الواتساب او الهاتف او الاثنين معاً وهما الاكثر انتشاراً واسهل استخداماً، 8.3% من المنظمات تستخدم البريد الالكتروني وبالمقارنة مع الجدول ادناه نجد ان نسبة وجود البريد الالكتروني في المنظمات 66.7% ؛ولكن لا يستخدم لدعوه للاجتماعات وتستخدم في بعض الاحيان للمراسلات الخارجية عند الضرورة فقط .

جدول ( 4 / 13 ) مدى وجود البريد الالكتروني فى المنظمات داخل العينة

النسبة المئوية	التكرارات	البريد الالكتروني
66.7	8	يوجد
33.3	4	لايوجد
100	12	المجموع

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م

من الجدول اعلاه نجد ان استخدام البريد الالكتروني شائع فى المنظمات داخل الشبكة بنسبة 66.7%.

جدول ( 4 / 14 ) طريقة عرض التقارير فى المنظمة .

النسبة المئوية	التكرارات	طريقة العرض
16.7	2	ورقياً و الكترونياً
33.3	4	ورقياً فقط
16.7	2	ورقياً وبروجيكتر
8.3	1	حاسوب مكتبي
8.3	1	واتساب
16.7	2	الكترونيا فقط
100	12	المجموع

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م

من الجدول نجد ان 66.7% من المنظمات تستخدم الورق فى التقارير وهذا يتنافى مع الادارة الالكترونية وهى الادارة بلا اوراق اى الكترونياً فقط .

من الجداول السابقة نجد 83.3% من المنظمات داخل الشبكة يوجد بها الاطر البشرية المتخصصة فى مجالات الادارة الالكترونية، ولايوجد حصر للمتطوعين فى مجال الادارة

الإلكترونية ، 84% من المنظمات تستخدم الواتساب او الهاتف او الاثنين معا للدعوة للاجتماعات واستخدام البريد الإلكتروني 8.3% يكاد يكون معدوماً مع العلم 66.7% من المنظمات لديها بريد الكتروني ، 66.7% من المنظمات تستخدم الورق فى التقارير والمعاملات ، من هنا نجد أن الأطر البشرية فى المنظمات قوية لكن هنالك ضعف فى كيفية استغلالها وتوظيفها بالطرق العلمية الحديثة.

#### 4-5 : عرض نتائج السؤال الخامس: التدريب للعاملين لتطبيق الادارة الإلكترونية بالمنظمات :

جدول (15/4) عدد الحاصلين على دورات فى مجال الادارة الإلكترونية بالمنظمة:

النسبة المئوية	التكرارات	دورات في الادارة الإلكترونية
42	5	يوجد
58	7	لا يوجد
100	12	المجموع

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م

من الجدول نجد ان 58% من المنظمات لا يوجد بها تدريب للعاملين لتطبيق الادارة الإلكترونية وذلك يدل على عدم اهتمام بمجال الادارة الإلكترونية .

من الجدول (16/4) ادناه يتضح ان 91.7% من المنظمات لم يتم بها تدريب متخصصة فى مجال الادارة الإلكترونية ، تساوت نسبة 50% لا يوجد مال للتدريب و 50% يوجد مال للتدريب ولكن لا يستغل فى مجال الادارة الإلكترونية ، كل المنظمات داخل الشبكة تؤمن تماماً بأن سرعة واستمرار التقدم التكنولوجى ضرورة لفرض التدريب .

جدول(16/4) التدريب فى مجال الادارة الإلكترونية المنظمة :

م	التدريب في الادارة الإلكترونية	يوجد	%	لا يوجد	%	المجموع	%
1	دورات التي نفذتها المنظمة	1	8.3	11	91.7	12	100
2	تحديد الفجوة التدريبية	11	91.7	1	8.3	12	100
3	تخصيص المال للتدريب	6	50	6	50	12	100

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م

من الجداول السابقة نجد ان 58% من المنظمات لا يوجد بها تدريب للعاملين لتطبيق الادارة الالكترونية ، 91.7 % من المنظمات لم يتم بها تدريب متخصصة فى مجال الادارة الالكترونية، تساوت نسبة 50 % لا يوجد مال للتدريب و50% يوجد مال للتدريب ولكن لا يستغل فى مجال الادارة الالكترونية .

يعد العنصر البشري من أهم العناصر في المنظمات، حتى لو امتلكت المنظمات أضخم المعدات والأجهزة والبرمجيات، لذا لابد من تأهيل العناصر البشرية تأهيلاً جيداً، وعلى مستوى عالي من الكفاءة لتحقيق أهدافها ، نجد ان كل المنظمات المبحوثة داخل الشبكة تؤمن تماماً بأن سرعة واستمرار التقدم التكنولوجى ضرورة لفرض التدريب بالمنظمات، مع ذلك هنالك ضعف فى التدريب للتطبيق الادارة الالكترونية بالمنظمات .

#### 4-6 : عرض نتائج السؤال السادس: المعوقات للتحويل نحو الادارة الالكترونية فى المنظمات .

جدول (17/4) معوقات التحويل للادارة الالكترونية من وجهة نظر المنظمات .

المعوق	التكرارات	النسبة المئوية
معوقات مادية	8	66.7
نقص التدريب	2	16.7
عدم الالمام بالتكنولوجيا	1	8.3
حادثة المنظمة	1	8.3
المجموع	12	100

المصدر : الدراسة الميدانية 2018م

من الجدول (17/4) يتضح ان المعوق الرئيس لتطبيق الادارة الالكترونية بالمنظمات هو المعوق المادي بنسبة 66.7 % ؛ وهذا يدل على ان عدم استخدام الادارة الالكترونية يرجع لعدم توفر او وجود المال فى المنظمات وحسب المقابلات التى اجريت عدم وجود المال المخصص للتطوير التكنولوجى .

تعد الادارة الإلكترونية من المشاريع التي تحتاج إلى أموال، لكي نضمن له الاستمرار والنجاح وبلوغ الأهداف المنشودة ، لكي يتم تحسين مستوى البنية التحتية ، وتوفير الأجهزة والأدوات اللازمة والبرامج الالكترونية ، وتحديثها من وقت لآخر ، وتدريب العناصر البشرية باستمرار كل ذلك يتطلب توفير المال .

## 5- الخاتمة

### 1\_5 أهم النتائج :

1. لا تمتلك 58% من المنظمات بالشبكة خطط للتحول نحو الادارة الالكترونية ، ولم تتخذ 66.7% من المنظمات فى الشبكة خطوات للتحول نحو الادارة الالكترونية ، عليه فهناك ضعف فى التخطيط للتحول نحو الادارة الالكترونية.
2. هناك ضعف فى توفر البنية التحتية الضرورية لتطبيق الادارة الالكترونية لدى المنظمات من الحواسيب، والربط الشبكي الداخلى، والاشتراك فى الانترنت بنسبة 47.2%؛ ولا تستغل بالطريقة الصحيحة .
3. هناك ضعف فى مستوى استخدام البرامج المتخصصة من قبل المنظمات بنسبة عدم استخدام 57% ، ويتم استخدام تقنيات الاتصال الحديثة والمواقع الالكترونية الاكثر انتشاراً وشيوعاً بمعدل يفوق 80%.
4. يتوفر فى ادارات المنظمات الأطر البشرية القادرة على تطبيق الادارة الالكترونية بنسبة 83.3%؛ لكن هناك ضعف فى كيفية استغلالها وتوظيفها بالطرق العلمية الحديثة.
5. هناك ميزانية مخصصة للتدريب الالكتروني لدى 50% من المنظمات ،ولا يوجد تنفيذ لدورات متخصصة فى هذا المجال بنسبة 91.7%.
6. المعوق الاساسى لتطبيق الادارة الالكترونية بالمنظمات هو المعوق المالى بنسبة 67% ، مع العلم بأن جميع المنظمات فى الشبكة تدرك مفهوم الادارة الالكترونية الصحيح.

## 5-2- الخلاصة:

توصلت الدراسة الى ان استخدام المنظمات للادارة الالكترونية داخل الشبكة ضعيف ؛ ويرجع ذلك لوجود معوق مادي وهو عدم توفر المال الكافي لدى المنظمات لكي تواكب ما هو جديد من التقنية والتطور في المنظمات العالمية والعربية وعدم توفر البنية التحتية للبعض وعدم الثقافة في مجال التكنولوجيا .

يتضح ان الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة من حيث النتائج التي تم التوصل اليها في الدراسات السودانية من حيث توفير الاجهزة اللازمة لتطبيق الادارة الالكترونية ورفع الكفاءات للعاملين (التدريب) وفي الدراسات العربية نشر الوعي عن الادارة الالكترونية واكبر معوق للتطبيق هو المعوق المادي .

اضافت الدراسة الحالية مقارنة مع الدراسة السابقة محاور جديدة، حيث توصلت في النتائج الي أن اغلب المنظمات لا تمتلك خطط للتحويل نحو الادارة الالكترونية ، وتستخدم المنظمات وسائل التواصل الالكتروني في عملية التسويق والاعلام في المنظمات ، تتوفر الاطر البشرية المتخصصة في المنظمات بنسبة كبيرة لكن لم يتم توظيفهم بالطريقة الصحيحة .

اسهمت هذه الدراسة بخلاف الدراسات السابقة بانها تناولت موضوع الادارة الالكترونية في المنظمات الطوعية الوطنية بتحديد شبكة المنظمات العاملة في مجال اليتامى لم يسبق لاحد تناول الموضوع بالتحديد، اسهمت في معرفة مدى وجود التخطيط والبنية التحتية والاطر البشرية والتدريب والمعوق الاساسي في المنظمات داخل الشبكة .

## 5\_3\_ التوصيات :

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة فإن الباحث يوصي بعدد من التوصيات التي يمكن أن تسهم في مطلوبات تطبيق الادارة الالكترونية فى المنظمات الطوعية الوطنية فى ولاية الخرطوم ، وهى :

1. التخطيط لتحديد رؤية مستقبلية وخطوات محددة للمنظمات داخل الشبكة لضمان نجاح تطبيق الادارة الإلكترونية، ونشر الوعي الإلكتروني والاستفادة من المنظمات الالكترونية المتطورة والتميزة في مجال التقنية، مع مواكبة التطورات التي يشهدها العالم في هذا المجال .
2. توفير الانترنت فى المنظمات لتمكن من الاطلاع على آخر التطورات العلمية في مجال الادارة الالكترونية والاطلاع على تجارب الآخرين في هذا المجال وكذلك التواصل فيما بينهم والتواصل مع الجهات التطويرية الأخرى في مختلف دول العالم وعدم تكرار الأخطاء..
3. العمل على بناء قاعدة بيانات لشبكة المنظمات العاملة فى مجال اليتامى بتنسيق مع المفوضية ، لكي تتمكن من تبادل المعلومات الكترونيا و سرعة وسهولة الوصول اليها .
4. اعتماد استخدام التكنولوجيا شرطاً من شروط انشاء المنظمات ، لما يخفف ذلك من عبء مستقبلي على المنظمة من جهة إنجاز أعمالها الإدارية، الاستفادة من التجارب العربية والاجنبية فى مجال الادارة الالكترونية .
5. إعداد دليل تدريب خاص بمفهوم الادارة الإلكترونية وأهدافها، ومجالاتها في المنظمات يساهم ذلك في نشر ثقافة أكبر للإدارة الإلكترونية.
6. ضرورة البحث عن مصادر تمويل متنوعة محلية وخارجية للمنظمات لتوفير مطلوبات تطبيق الادارة الالكترونية .

## قائمة المصادر والمراجع :

### المصادر :

1. القرآن الكريم.
2. الامام مسلم بن الحجاج ،1330هـ ،صحيح مسلم، العامرة للطباعة والنشر، تركيا، الطبعة الاولى.

### المراجع العربية :

- 1 الرفاعى أحمد حسين، 1999م،مناهج البحث العلمي تطبيقات إدارية واقتصادية، دار نائل للطباعة والنشر،القاهره،مصر .
- 2 النمر سعود محمد وآخرون،2006م،الادارة العامة: الأسس والوظائف،مطابع الفرزدق التجارية، الرياض ، المملكة العربية السعودية،الطبعة 6 .
- 3 ياسين سعد غالب،2005م،الادارة الإلكترونية وآفاق وتطبيقاتها العربية،معهد الادارة العامة،الرياض،المملكة العربية السعودية .
- 4 عبدالرحيم احمد بلال،2005م،القضية الاجتماعية والمجتمع المدنى فى السودان،دار عزة للنشر والتوزيع، الخرطوم، السودان .
- 5 عبدالرحمن ابودوم،2003م ،العمل التطوعى والامن من منظور ايمانى،جمعية قطر الخيرية، الدوحة ، قطر .
- 6 على السلمى على، 2001م، خواطر فى الادارة المعاصرة،دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع،القاهرة،مصر .
- 7 خالد محمد ابوريده، 2017م ، العمل الطوعى فى السودان قيمة مجتمعية واداة تنموية ، الدار العالمية للنشر والتوزيع ،الخرطوم ، السودان .

## المراجع الاجنبية :

- Chebib Soubhi (2001)، The E–Government Imperatives for Success .Symposium E–Government Experiences and Applications. Prepared by: Bo Marwan، Sumaya، Publisher: Law and Economics Library United kingdom.

## المجلات العلمية :

1. إبراهيم ليث سعد الدين،2004م،الحكومة الإلكترونية وتأمين خدمات وأداء متميز لمستقبل الادارة العامة : إمكانات ومتطلبات التطبيق ". المجلة العربية للإدارة ، المجلد 24 الطبعة 2 ، القاهرة ، مصر .
2. نجم عبود نجم، 2004م، الادارة الإلكترونية ومقولة نهاية الادارة، المجلة الدولية للعلوم الإدارية، المجلد 9 ، العدد4 ، دار المريخ للنشر الرياض ، ص 156-121 .
3. سعادة جودت : استخدام الحاسوب والانترنت دار الشروق للنشر عمان الاردن 2007م
4. سعيد رشيد عبدالنبي،2007م، التجربة الكورية الجنوبية ، مجلة دراسات دولية ، العدد 38، الكويت ، ص 55- 60 ص.
5. رأفت رضوان، 2004م،الادارة الإلكترونية،مجلة مرآز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمجلس الوزراء، القاهرة.
6. غنيم احمد على،2006م،دور الادارة الالكترونية فى تطوير العمل الادارى ، المجلة التربوية ، المجلد 21 ، العدد 81 مجلس النشر العلمى جامعة الكويت .

## الرسائل الجامعية:

1. أحمد محمد المجذوب، 2008م، الإدارة الإلكترونية بمؤسسة معارج السلام للتنمية، رسالة ماجستير جامعة النيلين، السودان .
2. المسعود خليفة، 2008م ، المتطلبات المادية والبشرية لتطبيق الادارة الالكترونية فى المدارس الحكومية بمحافظة الرس، رسالة ماجستير، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية.
3. السبيعي عبدالله، 2005م ، إمكانية تطبيق الادارة الإلكترونية في الادارة العامة للمرور من وجهة نظر العاملين فيها ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.
4. يحي محمد ابو مغاص، (2004) ،دراسة الحكومة الالكترونية في المؤسسات العامة للمملكة العربية السعودية رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.
5. كريم فارس، 2008 م ، متطلبات تطبيق الادارة الإلكترونية في مركز نظم المعلومات التابع للحكومة الإلكترونية في دولة قطر، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الاوسط ، تركيا .
6. مرتضى عبدالحى محمد، 2010 م ، دور انظمة المعلومات والاتصال فى تطوير خدمات وزارة الشؤون الانسانية ، رسالة دكتوراه جامعة الزعيم الازهرى، السودان .
7. سعيد معلا العمرى، 2003م ، المتطلبات الإدارية والأمنية لتطبيق الادارة الإلكترونية ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم ، المملكة العربية السعودية .

8. علا عبد الغنى عمر، 2016م، الادارة الالكترونية اداة لتحقيق ادارة الجودة والامتياز بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، رسالة دكتوراه جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، السودان .

9. غنيم أحمدعلي، 2006م، دور الادارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري ومعوقات استخدامها في مدارس التعليم العام للبنين بالمدينة المنورة، رسالة ماجستير جامعة الكويت ، الكويت .

### التقارير والاوراق العلمية:

1. أيوب محمد ، الادارة الإلكترونية "الملتقى الإداري الثاني ،الجمعية السعودية للإدارة الرياض 2004م.

2. الامم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لشرق آسيا والباسفيك: دليل توجيهي لصياغة وتنفيذ سياسات واستراتيجيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات .نيويورك / 2007م مسترجع بتاريخ 2017/11/12م من الموقع الالكتروني <http://www.un.org/esa>.

3. الامم المتحدة ، تقرير مؤتمر الامم المتحدة للتنمية الدورة التنفيذية 55 - جنيف 2 /يوليو 2012م، مسترجع بتاريخ 2017/12/12م من الموقع الالكتروني:

[https://www.unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/tdbex55d2\\_rev1\\_ar.pdf](https://www.unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/tdbex55d2_rev1_ar.pdf)

4. الامم المتحدة ، تقرير الامم المتحدة لعام 2010 ، مسترجع بتاريخ 10/18/2017م

من الموقع الالكتروني:

<https://www.publicadministration.un.org/ar/Research/UN-e->

Government-Surveys

5. أفرام جميل ، 2002، قطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات في المملكة الأردنية

الهاشمية وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ، الاردن.

6. انتشار تقنيات المعلومات والاتصال في الدول العربية واثرها على المشاريع الالكترونية ،

د. ابراهيم صالح ، 2003م .

7. جعفر ميرغني ،-العمل التطوعي في الموروث الشعبي في السودان-ورشة عمل الإعلام

والعمل الإنساني ،طبية للإعلام بالتعاون مع وزارة الشؤون الإنسانية ومعهد حضارة

السودان ،المصورات، 27-6-2007م.

8. دراسة حول العمل الطوعي وواقع المنظمات العاملة في المجال الاجتماعي 2012م

مسترجع بتاريخ 2018/1/5م من الموقع

<http://www.khartoumspace.uofk.edu/bitstream/handle>

9. وزارة الشؤون الانسانية (سودنة العمل الطوعي في السودان 2012 م الى 2014 م )

ورقة عمل 2011م ، مسترجع بتاريخ 2017/12/4 من الموقع الالكتروني

[http://www.gesryvc.blogspot.com/2014/05/blog-post\\_1394.html](http://www.gesryvc.blogspot.com/2014/05/blog-post_1394.html)

10. عبد الرحيم احمد بلال، 2000م ، العمل الطوعي والعون الإنساني في السودان 13

مايو 2000 ، مسترجع بتاريخ 2017/12/4 من الموقع الالكتروني

<http://tslibrary.org/wp-content/uploads/books/779.doc>

11. رشاد الساعد 2005م، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على بناء المعرفة التنظيمية :

دراسة ميدانية للقطاع المصرفي في الأردن، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس

(اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية)، مطابع الجامعة ، جامعة الزيتونة الأردنية،

عمان.

• المواقع الالكترونية :

1. <http://jilrc.com/%D8%A7%D9%84%D9%82%>

retrieved Date 9/1/2018.

2. <https://www.hac.gov.sd>

retrieved Date 11/10/2017

3. <https://ar.wikipedia.org/wiki/kh>

retrieved Date 3/3/2018

4. <https://www.dm.gov.ae>

retrieved Date 27/11/2017

5. <https://www.un.org/ar/archives/links.htm>

retrieved Date 16/12/2017

## المقابلات:

- 1 مقابلة مع د.مرتضى عبدالحى ، قسم التعاون الفنى بمفوضية العون الانسانى ، بمكتبة ، بتاريخ 6 / 12 / 2017م.
- 2 مقابلة الاستاذ عامر العبادى ، هيئة التأمين الصحى الاتحادية ، بمكتبة ، بتاريخ 15 / 1 / 2018م
- 3 مقابلة مع د.عادل محمد الطيب عربى ، الامين العام للمنظمة الوقفية لرعاية الايتام، بمكتبة ، بتاريخ 8 / 1 / 2018م .
- 4 مقابلة مع الاستاذ رجاء شوقار رئيس قسم الايتام بمنظمة مهيرة الخيرية ، بمكتبها ، بتاريخ 9 / 1 / 2018م .
- 5 مقابلة مع الاستاذ خالد عبدالله ، رئيس قسم الايتام بموسسة الزبير الخيرية ، بمكتبة بتاريخ 9 / 1 / 2018م .
- 6 مقابلة مع الاستاذ حسب الرسول الطيب ، رئيس منظمة الناس والحياء الخيرية ، بمستشفى الخرطوم التعليمى ، بتاريخ 15 / 1 / 2018م .
- 7 مقابلة مع الاستاذ ميرغنى بابكر ، رئيس منظمة لو بشق تمره الخيرية، بمكتبة ، بتاريخ 15 / 1 / 2018م
- 8 اجريت مقابلة مع الاستاذ محمد محمد قونى ، الامين الاجتماعى بمنظمة التنمية والادخار، جامعة افريقيا ، بتاريخ 16 / 1 / 2018م .
- 9 مقابلة مع الاستاذ مرام المعتصم، مدير قسم المشتريات بمنظمة معارج للسلام والتنمية ، عبر الهاتف، بتاريخ 16 / 1 / 2018م ،

- 10 اجريت مقابلة مع الاستاذة نورا على، مدير قسم الايتام بمنظمة محبوبة للمساعدات الانسانية وكفالة الايتام، بمكتبها ، بتاريخ 1/16/2018م
- 11 مقابلة مع الاستاذة انتصار مكى ، مدير مركز فاطمة الزهراء بالجمعية الافريقية لرعاية الامومة والطفولة، ببحرى ، بتاريخ 2018/1/17م .
- 12 مقابلة مع الاستاذة ابتسام عثمان، نائب مدير الايتام بمنظمة ايادينا للخير، بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، بتاريخ 2018/1/25م.
- 13 مقابلة مع الاستاذ الامين محمد ، مدير ادارة الايتام بمنظمة الايثار الخيرية، بمكتبة ، بتاريخ 2018/1/25م .
- 14 اجريت مقابلة مع الاستاذة هدى يوسف ، عضو مجلس ادارة منظمة تكافل الخيرية ، بتاريخ 2018/1/ 25م .

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

## كلية الدراسات العليا



السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

في إطار إعداد بحث لنيل درجة الماجستير في العمل الطوعي بعنوان

(مطلوبات تطبيق الادارة الالكترونية في المنظمات الطوعية بولاية الخرطوم)

(دراسة حالة شبكة المنظمات العاملة في مجال اليتامى)

أرجو من سيادتكم التكرم بالمقابلة والتي تعينني على إكمال هذا البحث ،

علماً بأن المعلومات التي يتم الإدلاء بها ستظل سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

ولا شك أن تعاونكم له أثر فعال في تحقيق أهداف هذه الدراسة .

ولكم خالص الشكر والتقدير

الباحث:

على بشير حماد عبدالهادي

اولاً: أسئلة للشخص المقابل:

1. الاسم بالكامل:.....
2. الوظيفة:.....
3. الدرجة العلمية:.....
4. التخصص:.....
5. التلفون:.....
6. البريد الالكتروني:.....
7. اسم المنظمة ومقرها:.....
8. تاريخ ومكان المقابلة:.....
9. اليوم:.....الساعة:.....مدة المقابلة.....
10. هل تستخدم الحاسوب المحمول (الابتوب) ام المكتبي؟.....
11. ما مستوى مهارتك في الحاسوب (ضعيف ،وسط ، جيد ، ممتاز):.....
12. هل تستخدم الانترنت؟.....
13. هل تستخدم وسائل التواصل الاجتماعي؟.....

## ثانياً: فقرات المقابلة

### المحور الاول : التخطيط للتحويل نحو الادارة الالكترونية بالمنظمات

1. ماذا يعنى لك مصطلح الادارة الالكترونية ؟

.....

2. ماهى الخطوات التى اتخذتها المنظمة التحويل للادارة الالكترونية؟

.....

3. هل توجد خطط محددة لكيفية التحويل نحو الادارة الالكترونية ؟

.....

4. هل تحتوى الخطط السنوية للمنظمة على طلب لشراء أجهزة وتطبيقات

حاسوبية؟

.....

5. هل يوجد دافع قوى للتخطيط لادخال الادارة الالكترونية؟

.....

المحور الثاني : البنية التحتية لتطبيق الادارة الالكترونية بالمنظمات

ماهى الاجهزة المتوفرة فى المنظمة ؟

الرقم	الجهاز	العدد
1	حاسوب مكتبي	
2	حاسوب محمول	
3	طابعة	
4	ماسحة ضوئية	
5	فاكس	
6	جهاز عرض (بروجكتر)	
7	ماكينة تصوير	
8	كاميرا تصوير	
10	اشترك انترنت	
11	ربط شبكى داخلى	
12	هاتف ثابت	
13	كاميرات مراقبة	
14	جهاز حضور وانصراف	

.....اخرى:

المحور الثالث: التعرف على مستوى استخدام التقنيات المتخصصة المستخدمة من قبل المنظمة .

1-هل توجد برامج ادارية مستخدمة في ادارة المنظمة ؟

البرنامج	برنامج حسابات	برنامج حضور	برنامج التحصيل	برنامج	برنامج
	وانصراف	الانشطة	الالكترونى	التقارير	المتطوعين
					موجود /غير
					موجود

اخرى:.....

2- ماذا تستخدم المنظمة في عملية الاتصالات مع الجهات الاخرى ؟

التقنية	التلفون الثابت	هاتف	البريد الالكتروني	الواتساب	
محمول					
					نعم /لا

اخرى:.....

3-ماذا تستخدم المنظمة في عملية التسويق والاعلام ؟

التقنية	موقع الكترونى	الفييس بوك	الواتساب	تويتر	التلفزيون	
						نعم /لا

هل يتم تبادل المعلومات داخل شبكة الايتام الكترونياً؟ بصورة منتظمة .....غير منتظمة..... لا يوجد.....

ان وجد ماهى اخر المعلومات التى تم تبادلها ومتى ؟.....

## المحور الرابع : الأطر البشرية المتخصصة لتطبيق الادارة الالكترونية بالمنظمات

- كم عدد العاملين بالمنظمة لديهم تخصص فى علوم الحاسوب او تقنية معلومات ؟  
.....

- هل يوجد حصر للمتطوعين فى هذا المجال وكيف يتم الاستفادة منهم ؟  
.....

- كيف تتم الدعوه للاجتماعات ؟  
.....

- كيف يتم عرض التقارير ؟  
.....

المحور الخامس : التدريب للعاملين لتطبيق الادارة الالكترونية بالمنظمات

✓ كم عدد الحاصلين على دورات في مجال الادارة الالكترونية بالمنظمة؟

.....

✓ هل توجد دورات تدريبية متخصصة في الادارة الالكترونية او تقنية للعاملين بالمنظمة؟

.....

✓ هل هناك تحديد للفجوة او الاحتياج التدريبي في المنظمة؟

.....

✓ هل يوجد مال مخصص للتدريب والتأهيل للعاملين بالمنظمة في مجال الحاسوب والتقنيات؟

.....

✓ هل يوجد قسم / شخص مسؤول من التدريب بالمنظمة؟

.....

✓ سرعة واستمرار التقدم التكنولوجي ضرورة لفرض التدريب داخل المنظمة لكن العاملين؟

ثالثاً: السؤال الاخير

ماهى المعوقات التحول للادارة الالكترونية من وجهة نظرك؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

هل يوجد اضافات اخرى؟

.....

.....

.....

.....

ملحق رقم (2)

حصص اعداد المنظمات العاملة فى مجال الايتام

م	النوع	العدد	الملاحظات
1	المنظمات الوطنية فى الشبكة	15	12 موجوده + لم اتوصل اليهم
2	المنظمات العربية والاجنبية	16	
3	المنظمات المتوقفة	6	
4	مجموع المنظمات فى الشبكة	37	
5	المنظمات غير الشبكة	4	

بسم الله الرحمن الرحيم

## مفوضية العمل الطوعى والانسانى

ولاية الخرطوم

### شبكة المنظمات العاملة فى مجال اليتامى

هى شبكة تأسست منذ عام 2008م ومقرها الخرطوم ومستضافة فى جمعية مهيره  
الخيريه بالرياض

اعضاء المكتب التنفيذى :

1- الجمعية الافريقية لرعاية الامومه والطفوله

2- منظمة البر والتواصل

3- هيئة الاعمال الخيريه

4- مؤسسة الزبير الخيريه

5- المنظمة الوقفيه لرعاية الايتام

6- منظمة الرعاية والاصلاح

اسم المنظمة	الرقم
مؤسسة الزبير الخيرية	1
منظمة مهيره الخيرية	2
الجمعية الافريقية لرعاية الامومة والطفولة	3
المنظمة الوقفية لرعاية الايتام	4
منظمة البر والتواصل الخيرية	5
منظمة معارج السلام	6
منظمة الرعاية والاصلاح	7
هيئة الاعمال الخيرية	8
منظمة الناس والحياة الخيرية	9
منظمة لو بشق تمره الخيرية	10

منظمة التنمية والادخار الخيرية	11
منظمة محبوبة للمساعدات الخيرية وكفالة الايتام	12
منظمة ايادينا للخير	13
منظمة الايثار الخيرية	14
منظمة تكافل الخيرية	15
منظمة ميار للتنمية الريفية	16
منظمة الاغاثة الاسلامية	17
هيئة الاغاثة الاسلامية العالمية	18
الهيئة الخيرية الاسلامية	19
لجنة مسلمى افريقيا	20
منظمة التضامن الخيرية	21

جمعية السلام للتنمية والادخار	22
جمعية قطر الخيرية	23
مؤسسة الاغاثة الانسانية	24
منظمة مرافى للتنمية	25
منظمة مدهامتان	26
مؤسسة ال مكتوم	27
منظمة هاتين الخيرية	28
مؤسسة الشيخ عيد الخيرية	29
مؤسسة شيخ ثانى بن عبدالله للخدمات الانسانية	30
صندوق اعانة المرضى الكويتى	31
ايدى المسلمين	32

مؤسسة مكة المكرمة الخيرية	33
منظمة سبيل الرشاد الخيرية	34
منظمة سلسبيل	35
منظمة صدقات	36
الندوة العالمية للشباب الاسلامي	37

## قائمة باسماء المنظمات العربية والاجنبية العاملة في مجال الايتام



بسم الله الرحمن الرحيم  
وزارة الرعاية والضمان الاجتماعي  
مفوضية العون الانساني



## المنظمات العاملة في مجال رعاية الأسر الفقيرة

## و الأيتام والأرامل

م	اسم المنظمة	دولة المنشأة	اسم المدير القطري	العنوان
١	جمعية قطر الخيرية	قطر	حسين كرماش	الخرطوم - شارع مدني ت. ٠٩٢٠٠٠٦٥٥/ ٠١٥٥١٦١٦٥٧
٢	مؤسسة الشيخ عيد الخيرية	قطر	مجاهد محمد منصور	الخرطوم - أبراج الشاطي المبني رقم (١) بري ت. ٠١٨٣٢٨٦٠٠٦/٠٩١٢٣٢٤٢٢٩
٣	مؤسسة شيخ ثاني بن عبد الله للخدمات الإنسانية	قطر	د. مصعب بابكر	الفاشر - حي الدرجة ت. ٠٩٢٠٢٠١٧٩٥. فاكس: ٢٨٦٢٢٠
٤	الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية	الكويت	د. أحمد السنوسي	الخرطوم - الصحافة جوار ديوان الزكاة ت. ٠٩١٢٣٥٦٥٣٩
٥	صندوق إعانة المرضى الكويتي	الكويت	د. كمال الدين يعقوب	الخرطوم - المعمورة تقاطع شارع الستين مع لفة جوبا ت. ٠١٨٣٥٢٨٨١٠/٠٩١٢٣٠٩٤٣
٦	لجنة مسلمي أفريقيا	الكويت	المان سيداتي فال	الخرطوم - جوار ديوان الزكاة

٧	هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية	السعودية	سعيد أحمد يوسف الغامدي	الخرطوم - المعمورة مربع (٧٢) غرب شارع الستين ت: ٠١٥٥٨٨٤٨٥٠/٠٩٩٨٠٠٠٠١٠
٨	مؤسسة مكة المكرمة الخيرية	السعودية	أحمد محمود الحسن عبد الرحمن / عبد الله	الخرطوم - أركويت مربع (٦٤) منزل (٦٩) ت: ٠١٨٣٢٤٠٢٠٣/٠٩١٢٣٩١٧٠٩
٩	الندوة العالمية للشباب الإسلامي	السعودية	الحلواني	الخرطوم - أركويت مربع (٦٨) خلف صيدلية ميرنا ت: ٠١٨٣٥٢٠٥٤٨/٠٩١٢٥٨٩٤٣٥
١٠	هيئة الأعمال الخيرية	الإمارات	إبراهيم محمد صالح	الخرطوم - المعمورة مربع (٦٤) شارع جوبا ت: ٠٩١٢٣٩٨٤٤١
١١	مؤسسة آل مكتوم	الإمارات	طه محي الدين طه	الخرطوم - العمارات شارع (٤٧) ت: ٠٩١٢٦٣٢٧٥١/٠١٨٣٥٦٢٤٨٥
١٢	هيئة الأعمال الخيرية	الإمارات	إبراهيم محمد صالح	الخرطوم - المعمورة مربع (٦٤) شارع جوبا ت: ٠٩١٢٣٩٨٤٤١
١٣	مؤسسة الإغاثة الإنسانية	بريطانية	صلاح الدعاك	الخرطوم - شارع ٤٧ - عمارة حمدي - ت: ٠١٨٣٥٧٨٦٢٢
١٤	الإغاثة الإسلامية عبر العالم	بريطانية	د. إفتكار محمد عليار	الخرطوم - الطائف - ت: ٠١٢٣٣٦١٠٢
١٥	أيادي المسلمين	بريطانية	د. إسماعيل عبد الله بدر	أمدردمان المهندسين - ت: ٠٩١٢٣٩٢٢٦٥٣

صحة سيد	الخرطوم حري - كافوري مربع - ت: ١٥٥٢١١١١
---------	--

١٤٤٩٩٨٤٤  
مدرس بيكر - خلف الإداري

ملحق رقم (5)

الكيان الطوعى احصائيات عامة للمنظمات الطوعية ، منها التى تعمل حتى الان وعدد منها متوقفة

العاملة في مجال الأيتام

رقم الهاتف	اسم المسئول	اسم الكيان الطوعى	م
0912385441 ✓	صلاح حسين محمد صالح	المنظمة السودانية لرعاية الأيتام ومحو الأمية ومكافحة الدرن (سرمد)	1
<del>0011593392</del>	فاطمه السنهورى - الأمين العام	جمعية العيناء الخيرية للأيتام وتأهيل الأرامل	2
0908200965	نعمات الأمين أحمد محمد- المدير الإدارى		
0123565660	د. عثمان صالح محمد صابر - الرئيس	منظمة كافل يتيم	3
0912325480 ✓	د. عمر النور - أمين الشؤون الإدارية		
0911157234	سعيد محمد آدم عبد الله - رئيس المنظمة	المنظمة الخيرية لرعاية الأيتام	4
<del>0122235053</del>	حسن عبد الكريم بلال - أمين المال		
0912629765	احلام مهدي صالح الأمين العام	منظمة احلام الخيرية للامومة والطفولة وكفالة الأيتام	5
0922359230	جميلة آدم محمد مدير تنفيذى		
091215598	كوثر احمد بونس	مؤسسة زايد الخير لرعاية الأيتام والأرامل والاحداث	6
0912300813	حيدر الصديق النعمة الأمين العام	منظمة حسن الاعمال لرعاية الأيتام والاطفال	7
	بروفسير عباس سراج- النائب		
<del>0912722366</del>	كلثوم جنو الزبير - رئيس المنظمة	منظمة افراس لرعاية الأرامل والأيتام	8
0912569264	زهراء دينار عمر - المدير التنفيذي		
0915096324	هيام عبد الرحمن	منظمة عزة لتنمية المرأة وكفالة الأيتام	9
<del>0901235434</del>	عواطف ابراهيم محمد صالح- رئيس المنظمة	منظمة اهازيج لكفالة الأيتام ورعاية اسرهم	10
0918259006 ✓	علوية ابراهيم محمد برتاوى- الأمين العام		
0912669114	احمد على العمرابي	جمعية سابقون الخيرية لتنمية المجتمع وكفالة الأيتام والعجزة و المسنين	11
0911299181	الخليفة /ادم احمد ابراهيم - رئيس المنظمة	منظمة الخليفة لرعاية الأيتام والفقراء	12
0912369119	السيد/خالد صلاح الدين محمد-نائب الأمين		
0912358703	رجاء حسن مرعى	منظمة الرجاء لكفالة الأيتام	13

0912478201	جعفر ابراهيم الطاهر عبد الرحمن الرئيس عبد الله عمر أبكر - نائب الرئيس	14	منظمة وادى بركة الخيرية لرعاية وتأهيل الأيتام
0915240692	حسين أحمد الوسيلة- رئيس المنظمة	15	منظمة كهاتين الخيرية للأمومة وكفالة الأيتام
0912355025	عبيد علي محمد عدوس - رئيس المنظمة محمد علي محمد عدوس - نائب الرئيس	16	منظمة عبير الخيرية لكفالة الأيتام والأطفال ذوي الإحتياجات الخاصة
0912621620	محاسن عبد الكريم آدم - رئيسة المنظمة مقبولة علي - الامين العام ابراهيم جار النسي- الشؤون الإدارية	17	منظمة المحاسن الخيرية لرعاية الأرامل وكفالة الأيتام
0914997428	حسب الرسول الفكى محمد أحمد - المدير العام د. عبد الرزاق ابو طالب هندی-نائب المدير العام	18	منظمة بنت الأرياب الخيرية لكفالة الأيتام والرعاية الصحية
0122846206	نفيسة جمعة عبد الغنى - الرئيس الطاهر محمد عثمان - المدير العام تيسير صالح عثمان - المدير التنفيذي	19	منظمة تنمية المرأة ورعاية الأيتام
0918020046	ليمياء ميرغنى محمد الطاهر - الرئيس مهندس/نزار عمر أحمد معروف-المدير التنفيذي	20	منظمة كفالة ورعاية الأيتام السودانية
091231614	تفاحة عبد الباقي ابراهيم - الرئيس إنعام عبد الرحمن المهدي-الأمين العام	21	منظمة التيسير الخيرية لرعاية الأيتام والمرأة والأرامل
0912904563	محمد ابكر محمد احمد - الأمين العام محمد ابكر عبدالله حسين - المدير التنفيذي	22	منظمة عليون الخيرية لرعاية الأيتام
0122419640	عادل محمد الطيب عربى - الامين العام عواطف احمد سيداحمد-نائب الامين العام	23	منظمة سر الونام الخيرية لرعاية الأيتام والارامل
0910655058		24	المنظمة الوقفية لرعاية الأيتام
0912423606			
0911391622			
0122989488			
0922769377			
0912148519			
0912118632			
0122432402			
0123007696			
0912398939			

0912306349	نور الدائم ابراهيم محمد عبدالله - الرئيس	منظمة الاحسان لرعاية وكفالة الأيتام	25
0912392031	على حسن احمد البشير - نائب الرئيس	منظمة حصاد لرعاية الطفولة و الأيتام	26
0913155029	عبدالقادر احمد الرحيم الحاج-الرئيس		
0912930947	غازي محمد عبدالرحيم الخليفة-نائب الرئيس		
0912305917	بهاء الدين عبد الباقي أحمد التوم- الأمين العام	منظمة البهاء الخيرية لرعاية الأيتام وتيسير الزواج	27
0917333335	ياسر شيخ الدين محمد المهدي-النائب الأمين العام		
0903683551	إشرافة على محمد أحمد -الرئيس	منظمة السودان العربية للتنمية اجتماعية وكفالة الأيتام الخيرية	28
0922854023	محمد الأمين الحاج - المدير التنفيذي		
0912967757	حاتم حسن الدابي - الأمين العام	المنظمة الوطنية للإرامل واليتامى	29
0121718136	شامة احمد السيد على - المدير التنفيذي		
0112512814	صلاح الدين الطاهر الصديق - رئيساً	جمعية ابو بكر الصديق لكفالة الأيتام	30
0912854857	ماهر حسن جوده - نائب الرئيس		
0911314065	فتح الرحمن إدريس أحمد- رئيساً	منظمة أرتال الخيرية لكفالة الأيتام والتنمية	31
0906475008	نجوى مهدي الشريف- الأمين العام		
0918275482	أمين حلمي حسن الشافعي - الرئيس	منظمة سيان السودانية للتنمية الإجتماعية وكفالة الأيتام الخيرية	32
0919399099	الزهراء هشام عثمان النحاس- الأمين العام		
0912880882	د. المعتصم العطا محمد- الأمين العام	منظمة البر لرعاية الأيتام وفاقدي الرعاية	33
0918105701	عميد(م) أزهرى عبد العزيز الشيخ-أمين العلاقات الدولية		
0918245854	محمد حسن أيوب	منظمة قياد أيكبي الخيرية	34
0123039182	مرتضى ابراهيم عثمان	الصحة الصالحة الخيرية	35
0123075573	محمد علي عوض الكريم	منظمة الصحة للجميع	36

0912416044	أنعام النور سعيد	منظمة حامل المسك الخيرية	37
0912397708	جابر الأنصاري عبد الله معروف	منظمة سلسبيل الخيرية	38
0922108880 ✓	ماهل محمد شريف عبد الله	منظمة رفة لكفالة الأيتام	39 ✓
0912343772	على الله عطا المنان فرج الله	منظمة ابو الأيتام لكفالة ورعاية الأيتام	40 ✓
0123450602	فاطمة عبد الرحمن عبد الله	منظمة عائشة كرار لتنمية المرأة	41
0918465219 ✓	عبد الرحيم ادم اصيل	منظمة البر والتواصل	42
0123000182	إخلاص علي سليمان السيوفي	جمعية مهيرة الخيرية	43
0123015310	مزمل محمد محجوب	منظمة الرعاية والإصلاح	44
0123444111	عماد الدين أبو حراز	منظمة ذى النورين الخيرية	45
0126828464 ✓	شامة أحمد السيد كرشوم	المنظمة الوطنية للأرامل والأيتام	46
0123000591	محمد سعيد يوسف مراد	الجمعية الأفريقية الخيرية لرعاية الأمومة والطفولة	47
0912999915	ناصر	منظمة مراقي للتنمية البشرية	48

ملحق رقم (6)

## خطاب تيسير البحث

Sudan University of Science & Technology

College of Graduate Studies

Registrar's Office

الجمهورية العربية السودانية



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

التاريخ: ٢٠١٧/٠٩/١٤ م

### لمن يكتمه الامر

الموضوع: تيسير عمل الباحث / علي بشير حماد عبدا لهادي (سوداني الجنسية)

تشهد ادارة كلية الدراسات العليا بان الدارس المذكور اعلاه يقوم بالتحضير لدرجة الماجستير بالمقرارات والبحث التكميلي في العمل الطوعي بمعهد تنمية الاسرة والمجتمع للعام ٢٠١٦-٢٠١٧ م.

نرجو كريم تفضلكم بمدته بالمعلومات التي يحتاج اليها طرفكم بالاضافه الى البحوث والدوريات والتطبيقات العلمية التي تستخدم للاغراض الاكاديميه والبحثيه فقط.

والله الموفق ...



cgs @ sustech.edu.

البريد الالكتروني

فاكس/ 769363 ٨٣

ص ب ٤٠٧