

واقع الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء تطبيق التحول الرقمي
بالجمعيات الأهلية

**Reality The Professional Performance Of The Social
Organizer In Light Of The Application Digital
Transformation In Civil Society Organizations**

إعداد
دكتور/ يوسف جاد زكي محمد منتصر
مدرس تنظيم المجتمع
بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالشرقية

2023 م

المستخلص

هدفت الدراسة إلى تحديد واقع الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية ، وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (82) منظم اجتماعي ومسئول بالجمعيات الأهلية، واستخدمت الدراسة استمارة استبيان خاصة بالمنظم الاجتماعي والمسئولين، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى واقع ممارسة التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية (متوسط)، وأن مستوى أبعاد الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية (متوسط)، وأن مستوى معوقات المنظم الاجتماعي في تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية (متوسط)، وأن مستوى معوقات المستفيدين في تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية (متوسط)، وأن مستوى معوقات إدارة الجمعية الأهلية في تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية (مرتفع)، وبالنسبة لمستوي مقترحات لتفعيل الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية (مرتفع).

الكلمات المفتاحية: الأداء المهني- التحول الرقمي- الجمعيات الأهلية.

Abstract

The study aimed to determine the reality of the professional performance of the social organizer in light of the application of digital transformation in NGOs. The basic study sample consisted of (82) social organizers and NGO officials. The study used a special questionnaire for the social organizer and officials. The results of the study showed that the

level of reality of practicing digital transformation in NGOs Eligibility is (medium), the level of dimensions of the professional performance of the social organizer in light of the application of digital transformation in civil society associations (medium), the level of the social organizer's obstacles in applying the digital transformation in civil society associations (medium), and the level of the beneficiaries' obstacles in applying the digital transformation in civil society associations (medium) , that the level of obstacles to civil society association management in implementing digital transformation in civil society associations is (high), and as for the level of proposals to activate the professional performance of the social organizer in implementing digital transformation in civil society associations (high).

Keywords: professional performance - digital transformation - civil associations.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

يُعد الاهتمام بالعنصر البشري ورعايته أهم العوامل التي تسعى إليها المنظمات في العصر الحديث لما لذلك من تأثير إيجابي على المنظمات، حيث تولي المنظمات عناية كبرى بالموارد البشرية والعاملين بها من أجل تطوير أدائها، وتحسين مستوى خدماتها للعملاء باعتبار الإنسان أهم موارد المنظمة وهو العامل الرئيسي في عملها ونجاحها وتطورها، حيث تستمد المنظمات قوتها من قوة وكفاءة العاملين بها، لذا تسعى المؤسسات إلى توفير الجو الملائم للعنصر البشري، وإزالة المعوقات التي تحول دون تحقيق هذا الهدف (Brendelo et al, 2017, 9).

ولا شك أن الجمعيات الأهلية تلعب دوراً هاماً في عملية التنمية في الآونة الأخيرة، ولعل ذلك مرجعه إلى ازدياد قوة المجتمع المدني نتيجة انتشار النظام الديمقراطي والعولمة، بجانب عدم قدرة الدولة وحدها على سد احتياجات المجتمع مما أسفر عن ظهور الجمعيات الأهلية للمشاركة الفعلية في العملية التنموية (الدالي وآخرون ، 2005 ، 9).

والعصر الذي نعيش فيه يتميز بالتغير المستمر والتطور السريع في كل جوانب الحياة نتيجة التدفق المعرفي والاكتشافات الحديثة المتلاحقة والتقنية المتقدمة، إذ لم يشهد أى عصر من العصور السابقة تطوراً متسارعاً كما ونوعاً في مجالات تقنية المعلومات والاتصالات واستخداماتها في الحياة من حولنا كما نشهده اليوم من تطور مذهل (المطيرى ، 2012 ، 1).

حيث أننا الآن في مرحلة الرقمية 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 (عبدالهادى ، 2015 ، 113).

فإن التطور التكنولوجى وثورة المعلومات أرسى ثقافة إلكترونية، أصبحت سمة من سمات العصر الذى نعيش فيه، بل إن هذه التطورات هى التى طبعت ورسمت شكل العصر الذى نعيشه، ووصفته بأنه عصر المعلومات والتطور التكنولوجى، ومن ثم الانتقال إلى مجتمع التكنولوجيا الرقمية والانخراط فى ثورة الاتصالات المعاصرة وتطوير المعلوماتية وتمكينها من التغلغل إجتماعياً وعلمياً (بطوش ، كمال ، 2002 ، 11).

ومن ثم فإن الخيار التكنولوجى لم يعد رفاهية أو كمالية أمام الجمعيات الأهلية ولكن أصبح تحدياً تنموياً فى المقام الأول ولم يعد هناك بديلاً عنه لما تتيحه تكنولوجيا المعلومات من معارف وأدوات تسهم فى زيادة الإنتاج والإرتقاء بجودته كى تسهم فى تطوير الخدمات وتحقيق التميز فى أداء هذه الخدمات (سالم، 2002، 7).

ويؤكد Fenwick , N.and Gill أنه لا يوجد قطاع محصن من التغيير الذى أحدثته التكنولوجيا الرقمية، وأن هذا التغيير فى كثير من الحالات يمكن أن يكون مدمراً، أو يقود إلى اختفاء القطاع بشكل نهائى فى حال لم يستطيع القطاع التكيف مع معطياته (Fenwick,2014).

حيث أصبح التحول الرقمية من الضروريات بالنسبة لكافة المؤسسات والهيئات التى تسعى إلى تطوير خدماتها وتسهيل وصولها للمستفيدين، والتحول الرقمية لا يعنى فقط تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسة ، بل هو برنامج متكامل وشامل يخص المؤسسة وطرق وأساليب عملها داخلياً وأيضاً كيفية تقديم الخدمات للعملاء المستهدفين فى المجتمع الذى تخدمه بشكل أسهل ، فهو يعمل على توظيف التكنولوجيا بشكل أمثل مما يخدم سير العمل داخل المؤسسة وفى تعاملها مع العملاء (مصيلحى ، 2021 ، 49).

وتظهر أهمية التحول الرقمي في اعتباره أحد مفاهيم الثورة الرقمية التي تقودنا إلى عصر المعرفة، كما أن الطبيعة التحويلية القوية لهذه التكنولوجيا، أضحت لها تأثير عميق على الطريقة التي يتعامل بها الناس، ويعملون فيما بينهم ويتبادلون العلاقات الاجتماعية ويتواصلون في شتى بقاع العالم (بوخولوف، 2020 ، 188).

فقد أطلقت جمهورية مصر العربية خطة لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة 2030 من خلال وضع إستراتيجية تصل في الإتجاه للرقمية المعلوماتية بداخل الهيئات الإجتماعية المختلفة سواء الحكومية أو الأهلية(الاتحاد الافريقي ، 2020).

وتمثل رؤية مصر الرقمية 2030 خطة شاملة تعد بمثابة حجر الأساس لتحويل مصر الي مجتمع رقمي، ويعتمد بناء مصر الرقمية علي ثلاث محاور أساسية، وهي التحول الرقمي، والمهارات والوظائف الرقمية، والإبداع الرقمي وتعتمد هذه المحاور علي أسس مهمة، وهي تطوير البنية التحتية الرقمية وتوفير الإطار التشريعي التنظيمي(الاستراتيجية القومية للإتصالات وتكنولوجيا المعلومات،2012).

وهذا ما حرصت عليه الحكومة المصرية من خلال إصدار قرار رئيس الجمهورية رقم 501 لسنة 2017 بشأن إنشاء المجلس الأعلى للمجتمع الرقمي وما يستدعي ذلك من تحول الحكومة إلى المنظومة الرقمية (الحداد وزكي، 2020).

كما بلغ عدد الجمعيات الأهلية على مستوى جمهورية مصر العربية في عام 2022 ما يقرب من (48000) جمعية أهلية (الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء، 2022).

وبالتالى فالجمعيات الأهلية تلعب دوراً مؤثراً ودافع لتطوير وتنمية المجتمعات المحلية، حيث أنها تأخذ دور الشريك في تبنى القضايا القومية

الهامة، وتسهم في تبنى منظومة تكامل الأداء والأدوار لتطوير البنية البشرية بالتنسيق مع الأجهزة الحكومية في مواجهة الفقر والجهل والمرض.

ولكى ينجح تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية يجب عليها وضع خطة استراتيجية للتحول الرقمي تتضمن امتلاك الجمعية رسالة وقيم واضحة لنشر ثقافة التحول الرقمي بالجمعية، وتزويد العاملين بالمعارف اللازمة عن التحول الرقمي لتنفيذ أنشطة الجمعية والتوفيق بين وجهات النظر المتعارضة، وبناء شراكات بين الجمعيات الأهلية لنشر ثقافة التحول الرقمي فيما بينهم، والعمل على بناء قاعدة معلومات بما يوفر سرعة تبادل القيم والثقافات المختلفة بين العاملين بها، وتدريب العاملين بالجمعيات الأهلية علي استخدام منصات التحول الرقمي لتسويق برامج الجمعية.

وأيضاً لتحقيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية يجب توافر مجموعة من المتطلبات، فقد أشارت دراسة (الشوبري، 2020) أن متطلبات تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية جاءت علي الترتيب في المتطلبات البشرية حيث تتوفر بدرجة متوسطة، يليها (البنية التحتية، والصيانة والمعلومات، والمتطلبات المالية والإدارية) متوفرة بدرجة منخفضة، وأن معوقات تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية هي المعوقات الاقتصادية والاجتماعية.

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

وفي سعي الجمعيات الأهلية بالمجتمع في تحقيق التحول الرقمي تعوقها بعض العوامل كاللوائح والقوانين وخبرات العاملين... وغيرها فقد أكدت نتائج دراسة (مطوع ، 2016) أن هناك معوقات تواجه تطبيق التحول الرقمي بالمؤسسات المجتمعية منها ضعف عمليات التخطيط نتيجة غموض وجمود الأنظمة واللوائح، وسوء حالة التنظيم وضعف وضوح الهياكل التنظيمية بالإضافة إلي ضعف المهارات الإلكترونية، وقلة استخدام التكنولوجيا الحديثة في الإتصالات، ومن مشاكل التوجيه ضعف مهارات القيادة، ولا توجد معايير صحيحة لإختيار القيادات، وضعف التشريعات والقوانين الخاصة بالإدارة الإلكترونية، وقلة الآليات الخاصة بالمتابعة، وقلة وجود المواقع الإلكترونية، وأوصت بتوفير العاملين المؤهلين للعمل وتوافر نظام للمحاسبين والإعلان عنه للجميع.

كما تشير دراسة (حسين ، 2018) إلى واقع استخدام الجمعيات الأهلية لتطبيقات الحوسبة السحابية والتوصل إلى استراتيجية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيلها ، خرجت بنتائج تشير إلى وجود قصور في استخدام تطبيقات الحوسبة السحابية ووجود قصور في إمكانيات المبحوثين الذاتية أو تلك المتعلقة بالجمعيات مثل ضغوط الوقت وعدم التمكن من الدخول على الإنترنت في أى وقت وافتقاد المهارة في استخدام التطبيقات.

ومن هذا المنطلق اهتمت البحوث والدراسات بموضوع التحول الرقمي وأهمية تطبيق الرقمنة بالجمعيات الأهلية ومنها:

ما أوضحته نتائج دراسة (Bojte, Daniel,2019) أنه لتحقيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية يجب إستخدام منظومة من الأجهزة، البيانات، والتخزين، والبرمجيات التى تعمل ضمن بيئات تقنية ومراكز معلومات تسمح بإستخدام جميع الأصول بكفاءة تشغيلية غير منقطعة، كما يستلزم ضمان مستوى خدمة مناسب لأفراد المنظمة وعمالها ومورديها عبر

فرق عمل مسؤولة عن إدارة المنظومة التكنولوجية والبنية التحتية للشبكة، كما يفترض أن تقوم منظمات الأعمال بجهود إدارة وتحليل البيانات بشكل منتظم وفعال، وذلك لتوفير بيانات نوعية موثوقة وكاملة مع توفير وتطوير أدوات مناسبة للتحليل الإحصائي و البحث عن بيانات التنبؤ بالمستقبل، كما يجب متابعة البيانات بشكل مستمر لضمان إستمرار تدفقها والاستفادة منها بشكل يتماشى مع أهداف المنظمة، كما تتمثل في طرق توفير البنية التحتية، وإستخدام التكنولوجيا الرقمية الملائمة من تجهيزات ومعدات وأنظمة وقواعد البيانات والبرامج.

دراسة (عمر ، 2020) التي سعت لتحديد آليات تفعيل الإدارة الإلكترونية في منظمات المجتمع المدني ، ورصد إسهامات الإدارة الإلكترونية في تنمية القدرات المؤسسية لمنظمات المجتمع المدني ، وتوصلت الدراسة إلى نتائج توضح إسهامات الإدارة الإلكترونية في تنمية هذه المنظمات حيث إنها أصبحت ضرورة ملحة تمشياً مع التغيرات المعاصرة في تكنولوجيا الإدارة والإتصالات ولايمكن إغفال ذلك.

دراسة (حسن ،2021) والتي هدفت إلى وضع خطة مقترحة لتفعيل استخدام التحول الرقمي في تحقيق الإصلاح الإدارى بمؤسسات الرعاية الإجتماعية ، وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج كان منها أن التحول الرقمي ذو أهمية كبرى بالنسبة لمؤسسات الرعاية ، حيث أنه قد يؤدي إلى تطوير الخدمات كسهولة وصول الخدمة للمستفيدين ومرونة إجراءات الحصول عليها وتقديم الخدمات دون تأخير أو قوائم إنتظار ، وكذلك الإستجابة السريعة لطلبات واستفسارات العملاء من قبل المؤسسة.

دراسة (بريك ، 2022) والتي هدفت إلى الوقوف على واقع التحول الرقمي للجمعيات الأهلية ومعرفة أوجه الاستفادة من التحول الرقمي للجمعيات الأهلية ، وتوصلت في نتائجها إلى توفيق أوضاع الجمعيات

إلكترونيًا على منصة الوزارة بنسبة (96,8%) ، توفير أجهزة الحاسب الآلي بالجمعيات الأهلية بنسبة (93,3%) ، وعدم وجود متخصص لإدارة الحاسب الآلي وإنشاء قاعدة بيانات للجمعية بنسبة (88,4).

دراسة (عليق ، 2022) استهدفت الدراسة تحديد مستوى تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية الناشئة، تحديد مستوى تمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها، وأثبتت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي وتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها، حيث توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق التحول الرقمي و(التمكين المالي، التمكين التكنولوجي، التمكين البشري) للجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها .

دراسة (الأسمى ، 2023) هدفت إلى التعرف على أهمية دور التقييم الدائم لاستخدامات وواقع تكنولوجيا المعلومات بالجمعيات الأهلية العاملة في المجال الصحي من منظور الخدمة الاجتماعية ، وتوصلت نتائجها إلى أن هناك مستوى متوسط لتكنولوجيا المعلومات بالجمعيات الأهلية الصحية من منظور الخدمة الاجتماعية ، وأن هناك دور مرتفع لتكنولوجيا المعلومات في دعم أعمال الأخصائيين الاجتماعيين بتلك الجمعيات، كما هناك مشكلات وعقبات تواجه الأخصائي الإجتماعي للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات بالجمعيات الصحية بدرجة متوسطة.

دراسة (جادالله ، 2023) استهدفت تحديد العلاقة بين التحول الرقمي وتطوير الأداء المؤسسي بإدارات التضامن الاجتماعي من خلال تحديد مستوى التحول الرقمي بإدارات التضامن الاجتماعي ، وكذلك تطوير الأداء المؤسسي بإدارات التضامن الاجتماعي ، وأثبتت نتائجها أن قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل "التحول الرقمي" والمتغير التابع "تطوير الأداء

المؤسسي بإدارات التضامن الاجتماعي" تشير إلى وجود ارتباط طردى بين المتغيرين.

دراسة (عبدالعزیز ، 2022) هدفت إلى تحديد مستوى التحول الرقمی بالجمعيات الأهلية ، وكذلك تحديد مستوى تحقيق التميز المؤسسي بالجمعيات الأهلية، وتحديد العلاقة بين التحول الرقمی وتحقيق التميز المؤسسي بالجمعيات الأهلية، وتوصلت في نتائجها إلى أن مستوى متطلبات التحول الرقمی بالجمعيات الأهلية ومستوى التميز المؤسسي بالجمعيات الأهلية جاء مرتفعاً، ووجود علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0,01) بين العلاقة بين متطلبات التحول الرقمی كألية لتحقيق التميز المؤسسي بالجمعيات الأهلية.

وفي ذات السياق يتوقف نجاح ممارسة الخدمة الاجتماعية كمهنة في أي مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدني على عدة عناصر أهمها كفاءة الأخصائي الاجتماعي (المنظم الاجتماعي) والذي يمثل حجر الزاوية في الممارسة وبقدر مايتوافر له من معارف علميه ومهارات وقيم مهنية ودافعية للعمل بقدر ماتصبح ممارسته فعالة ويصبح أكثر تأثيراً على العملاء الذين يتعامل معهم وأكثر قدرة على أدائه لوظائفه المختلفة داخل المؤسسة وخارجها. ولقد اكتسب الأداء المهني أهمية خاصة في إطار المتغيرات المجتمعية والمهنية، فلم يعد الأداء كافياً لكي تؤدي التكاليفات والمسؤوليات المهنية بل أصبحت العملية التنافسية مبدأها الجودة والبقاء للأفضل، ولهذا يحظى موضوع الأداء المهني بإهتمام كبير في كافة التخصصات المهنية في الخدمة الاجتماعية ومن كافة المتخصصين بها(عبد التواب، 2002، 361).

والإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي يزوده بكل جديد سواء عن طريق النشرات الدورية أو اللقاءات العلمية أو الدورات التدريبية، حتى يستطيع أن يساير تلك التطورات ويرتفع بمستوى الممارسة المهنية محققاً بطريقة أفضل

أهداف المهنة كما تتطلبها طبيعة العمل في مجالات الممارسة المختلفة (على ، 1998 ، 303).

لهذا فلا بد على الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية السعى لتحسين أدائهم المهني وذلك من خلال بناء قدراتهم المعلوماتية ، وذلك لاقتقارهم إلى المنهجية العلمية في تصميم وتنفيذ وتطوير مشروعاتها وخدماتها ، ولمواجهة ذلك لا بد من انشاء شبكة معلوماتية متكاملة عن المجتمع المحلي وما يحتويه من مشكلات وموارد وإمكانات، وتحديد أبعاد المشكلات المجتمعية على أسس علمية ، بالإضافة الى عقد دورات تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات، وتوفير العناصر البشرية المدربة على تنظيم وتوظيف البيانات والمعلومات (رشوان، 2010، 453).

وتشير دراسة (عبدالحمد، 2003) إلى أن الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في حاجة إلى تطوير مستمر خاصا في ظل المتغيرات السريعة والمستمرة في المعارف الإنسانية الأمر الذي يستلزم ضرورة إعداد وتنمية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين ومواجهة هذه المتغيرات واستيعابها.

كما أكدت دراسة (Pithous, 2004) على ضرورة الاهتمام بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين ، وهذا يتطلب تحديد مؤشرات للأداء الناجح وتقويمه في ضوءها، مع زيادة فعالية الدورات التدريبية المقدمة والتي تسهم في تنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين وتزيد من فعالية أدائهم.

ويعتبر الأداء المهني هو الشكل النهائي لكافة ممارسات الأخصائي الإجتماعي في المواقف المهنية التي يتعامل معها، لذلك تسعى مهنة الخدمة الإجتماعية في الأخذ بأساليب التحديث وذلك وصولاً إلى الجودة العاليه في نوعية الأداء المهني للأخصائي الإجتماعي وذلك لايتأتى إلا من خلال التدريب وبرامج التعليم المستمر.

ويعد الأداء المهني هو المعيار الذي من خلاله يمكن الحكم على مستوى العامل في كافة المؤسسات التي يعمل بها ومن ثم يجب التدريب المستمر بوصف التدريب أحد الوسائل التي تؤدي إلى زيادة الأداء المهني للعاملين وصقل مهاراتهم واكسابهم الخبرات العلمية التي تدعم ادائهم بشكل أكثر فعالية (الشنواني، 2004 ، 143).

وإن فعالية الأداء المهني للأخصائي الإجتماعي تتطلب توافقه مع أساليب العمل واحتياجاته وعلاقته مع زملائه والظروف البيئية المحيطة ومدى توافر المناخ النفسي والاجتماعي والمادى المناسب الذى يحفز الهمم ويبعث الرغبة فى العمل الفردى والجماعى وكذلك وجهة نظر رؤسائه والمشرفين عليه وحساسيته لمركزه فى البناء الوظيفى لمهنته ووجهة نظره فى الظروف المهنية ومدى توافقه مع متطلبات المهنة (خيرى، 2007، 717).

وتؤكد العديد من الدراسات والبحوث على أهمية الأداء المهني للمنظم

الاجتماعى بالجمعيات الأهلية ، على سبيل المثال لا الحصر، هي:

دراسة (هاشم ، 2005) هدفت إلى تحقيق متطلبات تطوير الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات تنمية المجتمع ، ومن أبرز نتائجها توصيف دور مهني واضح ومحدد للأخصائي الإجتماعي وعقد الدورات التدريبية للأخصائيين الإجتماعيين بشكل دورى ، كما حددت المتطلبات المعرفية والمهارية والقيمية اللازم توافرها لدى الأخصائيين الاجتماعيين لتحسين مستوى أدائهم المهني.

دراسة (رفاعي ، 2019) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وأظهرت النتائج أن واقع الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة جاء في مجمله بمستوى دلالة متوسط ومنخفض ولم يتحقق وفقا لاستجابات عينة الدراسة.

دراسة (غنيم ، 2019) هدفت إلى تحديد متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية، وتوصلت إلى تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية. دراسة (عبدالكريم ، 2019) هدفت إلى تحديد مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بإدارات التضامن الاجتماعي بمحافظة أسوان، وتوصلت نتائجها إلى أن مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بإدارات التضامن الاجتماعي بمحافظة أسوان كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون مرتفع.

دراسة (على ، 2020) هدفت إلى تحديد مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية في مجال التعليم ، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية في مجال التعليم (مستوى متوسط) وذلك وفقا لمؤشرات (معدل أداء العاملين بالجمعيات الأهلية، استخدام المهارات المهنية، الاستثمار الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة، التعاون مع أنساق العمل)، وأن هناك صعوبات تواجه كفاءة الأداء ومنها ما يرجع إلى (الأخصائيين الاجتماعيين، الجمعيات الأهلية، المستفيدين).

وإنطلاقاً من أن طريقة تنظيم المجتمع تعتبر أحد أبرز طرق الخدمة الاجتماعية في العصر الراهن التي تتعامل مع قضايا ومشكلات المجتمع المعاصر لما تملكه من تكتيكات وأساليب فنية وإطار نظري يوجه بممارستها في المجتمعات المحلية بعامة والجمعيات الأهلية بخاصة.

فإن طريقة تنظيم المجتمع تهتم باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المنظمات الاجتماعية التي تعمل معها بشكل رئيسي وخاصة في ظل التحديات التي تواجهها المنظمات الاجتماعية في الوقت

الحاضر، والمتمثلة في التغييرات السريعة والمتلاحقة التي تعتري المهنة لتواجه التحديات التي تفرضها الألفية الثالثة و القرن الحادي والعشرين، لتكون قادرة على القيام بدورها في مساعدة العملاء على إشباع إحتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم خاصة مع تزايد تلك الإحتياجات وتعدد المشكلات وتنوعها من الحاجة المتزايدة الي السرعة في الإنجاز وتحسين أداء المنظمات) أبو المعاطي ، 2009 ، (94).

ولذا تعتبر طريقة تنظيم المجتمع أكثر الطرق المهنية حركة وتطورا لكن تتواكب مع التغييرات والإحتياجات المجتمعية المحلية والاقليمية والعالمية، وهذه الحركة لا تتبع فقط من داخل الطريقة ولكنها تتواكب مع حركة المجتمعات نفسها التي تتعامل معها، فكل تطور أو تغيير في أوضاع المجتمع وظروفه يصاحبه تطورا أو تغييرا في المهمة التي تعمل معه ومن أجله) محمد ، 2007 ، (45).

ومن هنا يرى الباحث أنه لا بد من الاهتمام بالعنصر البشرى وهم العاملين بالجمعيات الأهلية لأنهم هم القائمين على تنفيذ الأهداف التي تسعى الجمعية إلى تحقيقها ، وأن هذا الاهتمام يأتي في ظل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للمنظم الاجتماعي وانه يشمل كافة الجوانب سواء كانت جوانب إدارية أو بشرية أو تكنولوجية رقمية.

وعند التحليل والاستنتاج للدراسات السابقة للأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية نجد أنها ركزت على المحاور التالية:

- 1- وصف وتقييم واقع طريقة تنظيم المجتمع في مجال الجمعيات الأهلية.
- 2- لم تتناول أي دراسة في الخدمة الاجتماعية عامة أو طريقة تنظيم المجتمع خاصة عملية تقييم واقع الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية.

- 3- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في دراسة التحول الرقوى ومدى تطبيقها بالجمعيات الأهلية المصرية.
 - 4- تحديد العلاقة بين التحول الرقوى وفاعلية الأداء المهني للمنظم الاجتماعى بالجمعيات الأهلية.
 - 5- وضع توصيات أو رؤية مستقبلية مقترحة لتطبيق التحول الرقوى داخل الجمعيات الأهلية بالمجتمع المصرى.
 - 6- أوضحت حاجة الجمعيات الأهلية للتحول الرقوى حتى تكون قادرة على مواجهة المنافسة المعاصرة، وذلك مع الحرص على تقديم الخدمات للمستفيدين بسهولة ويسر.
 - 7- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فى تكوين خلفية نظرية عن التحول الرقوى بالجمعيات الأهلية، وصياغة مشكلة الدراسة وتحديد مفاهيمها وتساؤلاتها وبناء الاستبانة المستخدمة فى الدراسة الحالية، وفي تحليل نتائج بعض جداول الدراسة.
- ولذلك سوف تركز الدراسة الحالية علي سد الفجوة في دراسات تنظيم المجتمع العربية لمعرفة واقع الأداء المهني للمنظم الاجتماعى فى ضوء تطبيق التحول الرقوى بالجمعيات الأهلية.

ثانياً: الموجهات النظرية للدراسة:

نظرية الدور:

أن كل فرد يشغل مركز اجتماعي في السلم الاجتماعي، وهذا المركز يحتم على الذى يشغله مجموعة من الحقوق والالتزامات التي تنظم تفاعله مع الآخرين الذين يشغلون مراكز اجتماعية أخرى (زهران، 2000، 169).

فروض نظرية الدور:

- لكل دور بل أدوار متعددة قد تتجانس أو تتصارع ويراعى في هذه الأدوار توقعات الآخرين والتي تحدد المكانية الاجتماعية أو الوضع الاجتماعى.

- يحقق توزيع الأدوار بين الأفراد وظيفة اجتماعية، ويشبع حاجة نفسية للفرد مبعثها الشعور بالحاجة إلى التقدير ، وإلى الإنجاز والتفاعل الاجتماعي.
- توزيع الأدوار يساعد المنظمة على الوصول إلى هدفها عن طريق تحقيق مطالب المنظمة التي تتطلب أن يقوم كل فرد بدوره على أساس تخصص ، أو اكتسابه مهارات معينة.
- تتوزع الأدوار في نسق معترف به غالباً من الأفراد (فهى، 2002، 91).

أهداف نظرية الدور:

- تساعد الأفراد على القيام بأداء أدوارهم وفقاً لما يتوقعه منهم المجتمع والآخرين.
- تساعد الأفراد على تحديد نمط السلوك الذى تنتظره الجماعة وتتطلبه من شاغل مكانة معينة فيها.
- تساعد على إدراك الأفراد للمسئوليات والتوقعات المتبادلة في ضوء المكانة التي يشغلها والوظائف التي يقوم بها.
- تهدف إلى تحقيق التفاعل والاتصال وأهمية التوافق بين اتجاهات الفرد واتجاهات الآخرين.
- توضح ما يجب أن يكون عليه سلوك شاغل الدور في أدائه لحقوق وواجبات المركز الذى يشغله.
- تهدف إلى تحقيق التكامل بين المتغيرات الشخصية والجماعية (Loring,2016,153).

الأسباب التي تؤدي الى اختيار هذه النظرية :

يري الباحث أن نظرية الدور هى الموجه النظري لهذه الدراسة وذلك للأسباب الآتية:

- فهم السلوك الإنساني .
 - تقدم لنا إطاراً نظرياً مناسباً في بعض المواقف يساعد الأخصائي الاجتماعي على فهم الموقف الذي يعمل من خلاله .
 - تساعد على القيام بكافة عمليات الممارسة المهنية من التحديد والتخطيط وتنفيذ الخطة ومتابعتها وتقويمها .
 - كما أنها مفيدة تطبيقياً في التعرف على حالات الفشل في أداء الأدوار.
 - وتقدم لنا مفاهيم تمكنا من إدراك السلوك الاجتماعي .
- أوجه الاستفادة من نظرية الدور في هذه الدراسة :**

- التعرف على وجهة نظر الأخصائي الاجتماعي في الأدوار المطلوب منه القيام بها والتي تزيد من كفاءة أداءه المهني والتعرف على طبيعة الأدوار التي يقوم بها فعليا أثناء عمله بالجمعية وذلك من خلال استمارة الاستبيان التي تطبق على الأخصائيين الاجتماعيين .

- التعرف على المعوقات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي في القيام بأدواره المطلوبة أثناء أداءه لعمله ومساعدته على التغلب عليها لتحقيق الهدف من تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية.
- توجه النظرية الأخصائي الاجتماعي إلى ضرورة فهم الأدوار الأخرى لأعضاء فريق العمل وضرورة التنسيق بين المهام والمسئوليات المتبادلة من واقع التكامل بين ادوار الفريق .
- وتشمل أوجه الاستفادة من نظرية الدور في تقييم أداء الأخصائي الاجتماعي لأدواره مع المستفيدين من برامج وخدمات الجمعية وفقاً للأهداف المنشودة .

ثالثاً: صياغة مشكلة الدراسة:

في ضوء ما تم عرضه من معطيات نظرية ودراسات مرتبطة بالدراسة الراهنة سواء المتعلقة بالتحول الرقمي بالجمعيات الأهلية أو المتعلقة بالأداء المهني للمنظم الاجتماعي، والموجهات النظرية للدراسة، وتمشياً مع رؤية مصر للتنمية المستدامة 2030 وبناء مصر الرقمية وتحولها للرقمنة، وانسجاماً مع الدور المجتمعي والتنموي للجمعيات الأهلية ، واهتمام مهنة الخدمة الاجتماعية وبصفة خاصة طريقة تنظيم المجتمع بتمكين وبناء قدرات تلك الجمعيات للقيام بدورها المنشود في تحقيق التنمية المستدامة ، وبالتالي يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيسي للدراسة وهو: ما واقع الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية؟

رابعاً: أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة الحالية في التالي:

- 1- حتمية التحول الرقمي في المجتمع وانتشاره في كافة مناحي الحياة.
- 2- تأتي أهمية الدراسة نتيجة اهتمام الدولة المصرية بعامة ووزارة التضامن الاجتماعي بخاصة نحو ميكنة كافة الجمعيات الأهلية وعزمها

على تعزيز منظومة التحول الرقمي لتحسين آليات الحكومة لكافة خدمات الوزارة.

3- ما يمكن أن يسهم به التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية لتوفير الخدمات لأكبر عدد من العملاء المستفيدين.

4- الحاجة إلى تحديث وتطوير الأداء المهني للمنظم الاجتماعي لتطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية في ظل ما وصل إليه المجتمع من تقدم تكنولوجي ورقمي.

5- إثراء البناء النظري لطريقة تنظيم المجتمع فيما يتعلق بالتحول الرقمي وتمكين الجمعيات الأهلية وذلك من خلال قيام المنظم الاجتماعي بتوظيف آليات وأدوات واستراتيجيات ومهارات الطريقة في عمله المهني واشتراكه في تنفيذ كافة البرامج والأنشطة التي من شأنها أن تطور من أداءه المهني داخل الجمعيات الأهلية بما يساعدها على تحقيق أهدافها.

خامساً: أهداف الدراسة:

1. تحديد واقع الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية.
2. تحديد المعوقات التي تعوق الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية.
3. تحديد المقترحات اللازمة لتفعيل الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية .
4. وضع رؤية مستقبلية مقترحة لتفعيل الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية.

سادساً: تساؤلات الدراسة:

1. ما واقع الأداء المهني للمنظم الاجتماعي فى ضوء تطبيق التحول

الرقمى بالجمعيات الأهلية؟

2. ما المعوقات التي تعوق الأداء المهني للمنظم الاجتماعي فى ضوء

تطبيق التحول الرقمى بالجمعيات الأهلية؟

3. ما المقترحات اللازمة لتفعيل الأداء المهني للمنظم الاجتماعي فى

ضوء تطبيق التحول الرقمى بالجمعيات الأهلية؟

سابعاً: مفاهيم الدراسة:

1- مفهوم الأداء المهني :

يعرف الأداء لغوياً على أنه الشيء قام به وأجزه ، كما يعرف بأنه العمل، الإنجاز، التنفيذ، الفعل الممارس أو الجهد المبذول(المعجم الوجيز، 2000، 10).

ويعرف اجتماعياً: بأنه فن توظيف المعارف العامة والخاصة والمهارات الذاتية، لتحقيق أقصى قدر ممكن من الأمن والرفاهية لعملاء المؤسسة الاجتماعية، أفراد أو جماعات، وفقاً لأهداف المؤسسة ومراعاة لقيم المهنة والإدارة الجماعية (المجالس القومية المتخصصة ، 2005 ، 224).

وينظر إلى الأداء المهني فى الخدمة الاجتماعية: بأنه أحد العمليات المستمرة المرتبطة بممارسة النشاط المهني، والتي تستلزم مراجعة ما تم تحقيقه إلى ما كان مستهدف من جملة هذا النشاط(شمس الدين وآخرون ، 1996 ، 162).

ويشير آخرون إلى أن الأداء المهني هو قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على تنفيذ مهام وتكليفات عملهم المهني بأعلى معدلات إنجاز وأقل توقيت زمنى معتمدين في ذلك على ما لديهم من مهارات وما يبذلونه من جهد وظروف عمل مهنية سواء داخل أو خارج المؤسسات، وتعلم مستمر من خلال ظروف تدريبية حديثة(رشوان، 2006).

وكذلك هو الجهود والأنشطة المهنية التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي وتمكنه من تنفيذ المهام والتكليفات التي تلقى على عاتقه بأعلى معدلات إنجاز وأقل توقيت زمني معتمداً في ذلك على مالهديه من معارف ومهارات وخبرات وقيم (هاشم ، 2005 ، 558).

ويمكن للباحث تعريف الأداء المهني اجرائياً:

- قدرة المنظم الاجتماعي على تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.
- الجهود والأنشطة المهنية التي يقوم بها المنظم الاجتماعي وتمكنه من تنفيذ مهام عمله بالجمعيات الأهلية.
- تنفيذ الأنشطة والأعمال معتمداً في ذلك على ما لديه من معارف ومهارات وخبرات وقيم.
- القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات ، وفقاً للمعدل المطلوب أدائه

2- مفهوم التحول الرقمي:

يعرف التحول في اللغة بأنه : تحول ، يتحول وهو تغيير من حال الي حال، بينما إصطلاحاً : هو الانتقال من مكان الي غيره (Baalbaki, M. and Baalbaki R.2016, 30).

والرقمية في اللغة بأنها : رقم، يرقم، ترقيما وهو ما يدل علي تميزها وتصنيفها، بينما إصطلاحاً: هو ما يقاس به درجة التغيرات التي تطرأ علي بعض الظواهر (Baalbaki, M. and Baalbaki.R.,2016, 55)

التحول الرقمي هو الانتقال من الأنظمة الإدارية التقليدية إلى اعتماد أنظمة حديثة رقمية وذكية ، يمكنها تقديم الخدمات بمزيد من السهولة واليسر لتناسب الاحتياجات المتغيرة لمواطنيها ومجتمعاتها(الخوري ، 2021 ، 29).

ويعرف أيضاً بأنه تحول المنظمة تدريجياً من الاستغراق فى التعامل مع الماديات فقط إلى الاهتمام بالمعلومات والمعرفة واستثمارها بما يتيح ويكشف عن فرص تمكن المؤسسة من الوصول إلى أعلى مستوى من الإنجاز والكفاءة(على، 2011، 270).

ويعرف التحول الرقمي بأنه جهد خاص تباشره المنظمة في تصميم نظام مميز للأعمال، يسمح بإستثمار تقنيات الإتصال والمعلومات الى أبعد مدى، مما ينعكس علي تمتعها بكل ما تتيحه التقنية الرقمية من إمكانيات للعمل والأداء من خلال تصميم نظام الأعمال الذي يحقق لها المنافسة(السلمي ، 2015، 257).

ويشير التحول الرقمي إلى نموذج عمل جديد يشمل التكنولوجيا واستراتيجية العمل والتغير (Ziad Lou, 2020, 72).

ويقصد الباحث بالتحول الرقمي في تلك الدراسة بأنه:

مجموعة العمليات التي تقوم بها الجمعيات الأهلية باستخدام التكنولوجيا الحديثة في كافة أنشطتها بما يساعدها علي تحقيق أهدافها ويضمن لها الاستمرارية في المجتمع وتمثل تلك العمليات في (التعاون بين أنساق العمل – الاستثمار الأمثل للموارد والامكانيات المتاحة – استخدام المهارات المهنية).

3- مفهوم الجمعيات الأهلية :

تعرف الجمعية فى اللغة بأنها طائفة تتألف من أعضاء لغرض خاص وفكرة مشتركة (مجمع اللغة العربية، 2005، 117).

والجمعية الأهلية هي وحدات بنائية يكتسب صفة الشرعية من المجتمع وتستهدف إشباع احتياجات أفراد وجماعات المجتمع من خلال ممارسة أنشطة معينة وبالاعتماد على الجهود التطوعية (عبداللطيف ، 2007، 155).

وأيضاً هي تنظيم اجتماعى لا يهدف إلى الربح، ينظم العمل به مجموعة من القواعد التى تتفق مع طبيعة المجتمع تسهم فى اشباع واحتياجات المجتمع المحلى(محمد، 2021، 65).

ويعرفها القانون(رقم 84 لسنة 2002) فى مادته الأولى على أنها : كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة تتألف من أشخاص طبيعيين أو أشخاص اعتبارية أو منهما معاً لا يقل عددهم عن عشرة وذلك لغرض غير الحصول على الربح المادى.

كما حددها القانون(رقم 149 لسنة 2019) فى مادته الأولى علي أنها : كل جماعة ذات تنظيم تهدف إلي المساهمة في تنمية الفرد والمجتمع وتحقيق متطلباته وتعظيم قدراته علي المشاركة في الحياة العامة والتنمية المستدامة دون أن تهدف إلي الربح، ويتم تأسيسها وفقاً لأحكام هذا القانون ، وتتألف بحد أدنى من عشرة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين أو منهما معا(الاتحاد الإقليمي للجمعيات والمؤسسات الخاصة).

ويمكن تعريفها إجرائياً فى هذه الدراسة:

- إنها منظمات أنشأتها الأهالى وفقاً لقانون الدولة.
- لها أهداف محددة أنشئت من أجلها.
- ترتبط بالبيئة الخارجية أى تعمل في ضوء الأهداف العامة للمجتمع.
- لا تستهدف الربح بل تستهدف تحقيق المصالح العامة.
- تخضع لإشراف ورقابة الدولة ومؤسساتها.
- تنفذ وتحقق مجموعة الخدمات والبرامج المتسقة مع أهدافها.

ثامناً: منهجية الدراسة:

1- نوع الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة الراهنة من الدراسات الوصفية التحليلية لأنها تفيد في وصف الواقع الفعلى لعملية التحول الرقمى للجمعيات الأهلية في

ضوء التوجه الحكومى نحو رقمنة الدولة ، لذا فالدراسة الراهنة تستهدف تحديد واقع الأداء المهني للمنظم الاجتماعى (كمتغير مستقل) ، تطبيق التحول الرقمى بالجمعيات الأهلية(كمتغير تابع).

2- **المنهج المستخدم:** اعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعى الشامل للمنظم الاجتماعى والمسؤولين بالجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة ومحافظة الجيزة المطبقين للتحول الرقمى ، وعددهم (82) مفردة.

3- أدوات الدراسة:

اعتمد الباحث فى إجراء هذه الدراسة على استمارة استبيان للمنظم الاجتماعى والمسؤولين حول الأداء المهني للمنظم الاجتماعى فى ضوء تطبيق التحول الرقمى بالجمعيات الأهلية ، وقد قام الباحث بإجراء صياغة الاستبيان بعد استعراض الدراسات السابقة التي استخدمها الباحث فى دراسته الراهنة، وبعد تحديد والرجوع إلى الاطار النظري المرتبط بالدراسة وبما يتفق بمشكلة الدراسة وأهدافها، وقد تضمنت استمارة الاستبيان الأبعاد التالية:

أ- البيانات الأولية.

ب- البيانات المتعلقة بواقع ممارسة المنظم الاجتماعى للتحول الرقمى بالجمعيات الأهلية.

ج- البيانات المتعلقة بأبعاد الأداء المهني للمنظم الاجتماعى فى تطبيق التحول الرقمى بالجمعيات الأهلية.

د- البيانات المتعلقة بالمعوقات التى تعوق الأداء المهني للمنظم الاجتماعى فى تطبيق التحول الرقمى بالجمعيات الأهلية.

هـ- مقترحات لتفعيل الأداء المهني للمنظم الاجتماعى فى تطبيق التحول الرقمى بالجمعيات الأهلية.

و- اعتمدت استمارة استبيان المسؤولين على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة). وللحكم على مستوى الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية، بحيث تكون بداية ونهاية فئات الاستمارة الثلاثي: نعم (ثلاث درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا الاستمارة الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3-1=2)، تم تقسيمه على عدد خلايا الاستمارة للحصول على طول الخلية المصحح ($0.67=3/2$) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الاستمارة أو بداية الاستمارة وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (1) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

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

- صدق وثبات الاستمارة:

أ- الصدق الظاهري: صدق المحكمين، حيث تم عرض الاستمارة على عدد (5) من الأساتذة وأعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، وقد تم استبعاد العبارات التي حصلت على موافقة أقل من 80% من آراء المحكمين.

ب- صدق الاتساق الداخلي: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة قام الباحث بتطبيق الاستمارة علي عينه من العاملين من غير عينة الدراسة لهم نفس خصائص عينة الدراسة وعددهم (10) مفردة، وتم

إيجاد العلاقة بين العبارة والدرجة الكلية للبعد ، وتم حذف العبارات التي حصلت علي درجة ارتباط أقل من (0.5) .

جدول رقم (2) يوضح صدق الاتساق الداخلي للاستمارة (ن=10)

م	الأبعاد	معامل الارتباط
1	الاستمارة ككل	*0.955**

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

يوضح الجدول (2) أن قيم معامل الارتباط الناتجة مرتفعة ودال عند مستوى معنوية (0.01)، مما يشير إلى صدق الاستمارة بدرجة مناسبة يمكن الاعتماد على نتائجها.

ج- ثبات الاستمارة: تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للإستمارة ، وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (10) مفردة وذلك بنظام إعادة الإختبار، وقد جاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (3) يوضح نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ) للإستمارة

(ن=10)

م	المتغيرات	معامل (ألفا - كرونباخ)
1	الاستمارة ككل	0.92

يوضح الجدول (3) وجود درجة عالية من الثبات في جميع أبعاد الإستمارة بحيث يمكن للباحث الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، مما يشير إلى أن الإستمارة تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات، وللوصول لنتائج أكثر مصداقية تم استخدام معادلة سبيرمان - براون Brown - Spearman للتجزئة النصفية Split - half ، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجات العبارات الفردية ودرجات العبارات الزوجية لعينة قوامها (10) من العاملين ، وجاءت نتائج الاختبار كالتالي :

جدول رقم (4) يوضح نتائج الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية

للإستمارة (ن=10)

م	المتغيرات	معادلة سبيرمان براون
1	الاستمارة ككل	0.91

يوضح الجدول (4) وجود درجة عالية من الثبات في جميع أبعاد الإستمارة بحيث يمكن للباحث الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، مما يشير إلى أن الإستمارة تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات.

4- مجالات الدراسة

أ- المجال المكاني: طبقت الدراسة على الجمعيات الأهلية المطبقة للتحويل

الرقمى بمحافظة القاهرة والجيزة ، وتوزيعهم كما يلي:

جدول رقم (5) يوضح توزيع الجمعيات الأهلية المطبقة للتحويل الرقمى

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

وترجع مبررات اختيار تلك الجمعيات إلي:

1. توافر بنية تحتية تكنولوجية بتلك الجمعيات.
2. موافقة المسؤولين بتلك الجمعيات علي إجراء الباحث لتلك الدراسة.

ب- المجال البشري: تمثل في المسح الشامل للمنظم الاجتماعي والمسؤولين بالجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة والجيزة ، وعددهم (82) مفردة.
ج- المجال الزمني: تم جمع البيانات خلال الفترة من 2023/7/25م وحتى 2023/ 10/27م.

- أساليب التحليل الإحصائي:

تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 24.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري ، ومعادلة سييرمان براون للتجزئة النصفية ، معامل (ألفا - كرونباخ).

تاسعاً: نتائج الدراسة الميدانية

المحور الأول : وصف عينة الدراسة:

جدول رقم (6) "يوضح النوع والسن والمؤهل الدراسي والخبرة"

ن = 82

م	النوع	ك	النسبة المئوية
1	ذكر	39	47.5
2	أنثي	43	52.5
	إجمالي	82	%100
م	السن	ك	النسبة المئوية
1	أقل من 30 سنة	10	12.2
2	من 30 سنة لأقل من 40 سنه	39	47.5
3	من 40 لأقل من 50 سنه	24	29.3
4	من 50 سنه فأكثر	9	11

إجمالي .		82	%100
م	المؤهل الدراسي	ك	النسبة المئوية
1	مؤهل متوسط	7	8.6
2	مؤهل فوق المتوسط	8	9.7
3	مؤهل عالي	55	67
4	ماجستير	4	5
5	دكتوراه	8	9.7
إجمالي		82	%100
م	سنوات الخبرة	ك	النسبة المئوية
1	أقل من 5 سنوات	13	15.8
2	من 5 سنوات لأقل من 10 سنوات	21	25.6
3	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	37	45.1
5	15 سنة فأكثر	11	13.5
إجمالي .		82	%100

- **يتضح من الجدول (6) أن أكبر نسبة من المنظميين الاجتماعيين إناث** بنسبة (52.5%)، بينما نسبة (47.5%) منهم ذكور، وذلك يؤكد أن معظم الأخصائيين الاجتماعيين إناث.
- أن أكثر نسبة من المنظميين الاجتماعيين تتراوح أعمارهم (من 30 لأقل من 40 سنة) وجاءت في المرتبة الأولى بنسبة (47.5%)، يليها (من 40 سنة لأقل من 50 سنة) وجاءت في المرتبة الثانية بنسبة (29.3%)، يليها (أقل من 30 سنة) وجاءت في المرتبة الثالثة بنسبة (12.2%)، وجاءت في المرتبة الرابعة والأخيرة (من 50 سنة فأكثر) بنسبة (11%).
- أن أكثر نسبة من المنظميين الاجتماعيين حاصلين علي مؤهل عالي وجاءت في المرتبة الأولى بنسبة (76.8%)، يليها مؤهل فوق المتوسط و

دكتوراه وجاءت فى المرتبة الثانية بنسبة (9.7%)، يليهم مؤهل متوسط وجاءت فى المرتبة الثالثة بنسبة (8.6%)، كان أقلهم الحاصلين على ماجستير وجاءت فى المرتبة الرابعة والأخيرة بنسبة (5%).

– أن غالبية المنظمين الاجتماعيين لديهم خبرة بالعمل حيث تتراوح سنوات الخبرة (10 سنوات لأقل من 15 سنة) بنسبة (45.1%) فى المرتبة الأولى، يليها الفترة (من 5 سنوات لأقل من 10 سنوات) بنسبة (25.6%) فى المرتبة الثانية، يليهم الفترة (أقل من 5 سنوات) بنسبة (15.8%) فى المرتبة الثانية، بينما جاءت الفترة (15 سنة فأكثر) بنسبة (13.5%) فى المرتبة الرابعة والأخيرة.

المحور الثانى : واقع ممارسة المنظم الاجتماعى للتحول الرقمى بالجمعيات الأهلية:

الإجابة على التساؤل الفرعى الأول: ما واقع ممارسة المنظم الاجتماعى للتحول الرقمى بالجمعيات الأهلية ؟

جدول رقم (7) "يوضح واقع ممارسة التحول الرقمى بالجمعيات الأهلية "

ن=82

م	واقع الممارسة	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعيارى	رقم
		نعم	أحيانا	لا				
		ك	ك	ك				
1	استخدم المنصات الالكترونية للتواصل مع العملاء	24	29	29	159	1.94	0.807	2
2	أهتم باستخدام الأساليب التكنولوجية المستحدثة أثناء تقديم الخدمات	14	35	33	145	1.77	0.725	7م
3	توفير خدمة المكالمات الصوتية للتواصل مع المستفيدين، وتلقى	14	34	34	144	1.76	0.730	8

							استفساراتهم حول خدمات الجمعية	
6	0.770	1.78	146	35	30	17	وجود نماذج إلكترونية عبر الهاتف المحمول لتسهيل إجراءات ربط العملاء لحصولهم على الخدمات المقدمة	4
7	0.821	1.77	145	39	23	20	تحويل المستندات الورقية الخاصة بالجمعية إلى مستندات رقمية	5
4 م	0.681	1.83	150	27	42	13	إعداد التقارير الدورية لممارستي الالكترونية بالجمعية.	6
3	0.811	1.90	156	31	28	23	الاعتماد على الحاسب الآلي في تدوين وتخزين بيانات الجمعية	7
5	0.733	1.79	147	32	35	15	تم توفيق أوضاع الجمعية إلكترونياً على منصة الوزارة.	8
1	0.839	1.99	163	29	25	28	تدشين صفحة إلكترونية خاصة بالجمعية لعرض أهدافها وخدماتها	9
4	0.873	1.83	150	37	22	23	توفير فريق عمل لإدارة شبكة المعلومات بالجمعية	10
مستوى متوسط	0.776	1.84	الإجمالي					

يتضح من الجدول (7) أن مستوى واقع ممارسة التحول الرقمي

بالجمعيات الأهلية من وجهة نظر المنظم الاجتماعي (متوسط)، حيث أن

المتوسط الوزني = 1.84 وإنحراف معياري (0.776).

ومن أهم ذلك مايلي : تدشين صفحة إلكترونية خاصة بالجمعية

لعرض أهدافها وخدماتها وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.99)

، استخدم المنصات الإلكترونية للتواصل مع العملاء وجاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (1.94) ، الإعتدال على الحاسب الآلي في تدوين وتخزين بيانات الجمعية وجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (1.90) ، تحويل المستندات الورقية الخاصة بالجمعية إلى مستندات رقمية ، أهتم باستخدام الأساليب التكنولوجية المستحدثة أثناء تقديم الخدمات جاءت في المرتبة السابعة ومكرر بمتوسط حسابي (1.77)، توفير خدمة المكالمات الصوتية للتواصل مع المستفيدين ، وتلقى استفساراتهم حول خدمات الجمعية جاءت في المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.76) . وقد يدل ذلك على أهمية وجود الإنترنت بالجمعيات الأهلية كأداة إتصال هامة تربط الجمعية بالعالم الخارجى للإطلاع على كل ما هو حديث من معلومات وبيانات خاصة بالعمل العام ، فالإنترنت أصبح مهم للحياة اليومية لذا وجب استخدامه والاستفادة منه بشكل أمثل لما فيه صالح الجمعيات الأهلية وتطوير عملها. ويدل أيضاً على حرص بعض الجمعيات الأهلية على تنمية مهارات أعضائها والعاملين بها في استخدام الحاسب الآلي والانترنت لمواكبة التطور الهائل في عصرنا الحالى على الرغم من أن هذا يأتى منافى لما جاء بنتائج بعض الدراسات مثل دراسة حسن (2018).

المحور الثالث : أبعاد الأداء المهني للمنظم الاجتماعى فى ضوء تطبيق

التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية:

أ- التعاون بين أنساق العمل:

جدول رقم (8) "يوضح التعاون بين أنساق العمل فى تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية"

ن=82

م	التعاون بين أنساق العمل			الإستجابات		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الإنحراف المعياري	ر.م.
	نعم	أحيانا	لا	لا	أحيانا				

				ك	ك	ك		
3	0.843	1.83	150	37	22	23	أهتم بكل ما هو جديد في التكنولوجيا بما يتفق مع أهداف الجمعية	1
2	0.754	2.11	173	19	35	28	استخدم المنصة الالكترونية لتقديم خدمات الجمعية بشكل فعال	2
5	0.821	1.77	145	39	23	20	أشارك في التغلب على الصعوبات التي تواجه فريق العمل	3
8	0.729	1.63	134	42	28	12	أتواصل بشكل مستمر مع العاملين لمناقشة أي مشكلات تواجه سير العمل	4
7 م	0.805	1.72	141	41	23	18	أدعم روح الفريق بين العاملين لتقديم الخدمات عبر المنصات الرقمية	5
6	0.771	1.73	142	38	28	16	استحدثت أنظمة معلوماتية جديدة تساعد الجمعية علي تحقيق أهدافها	6
2 م	0.786	2.11	173	21	31	30	أهتم بالانتقال من استخدام الأساليب التقليدية إلى الأساليب الرقمية	7
1	0.728	2.16	177	16	37	29	أضع خطة لإيجاد علاقة تعاونية مع الجمعيات الأخرى	8
7	0.725	1.72	141	36	33	13	أتعاون مع أعضاء فريق العمل لتحقيق أهداف الجمعية	9
4	0.669	1.82	149	27	43	12	تأكيد حق المستفيدين من تلقي الخدمات عبر شبكة الانترنت	10
مستوى متوسط	0.763	1.86	الإجمالي					

يتضح من الجدول (8) أن مستوى التعاون بين أنساق العمل في تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية من وجهة نظر المنظم الاجتماعي (متوسط)، حيث أن المتوسط الوزني = 1.86 وإنحراف معياري (0.763).

ومن أهم ذلك مايلي : أضع خطة لإيجاد علاقة تعاونية مع الجمعيات الأخرى وجاءت فى المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.16) ، أستخدم المنصة الالكترونية لتقديم خدمات الجمعية بشكل فعال ، أهتم بالانتقال من استخدام الأساليب التقليدية إلى الأساليب الرقمية وجاءت فى المرتبة الثانية ومكرر بمتوسط حسابي (2.11) ، أهتم بكل ما هو جديد في التكنولوجيا بما يتفق مع أهداف الجمعية وجاءت فى المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (1.83) ، أتعاون مع أعضاء فريق العمل لتحقيق أهداف الجمعية ، أدمج روح الفريق بين العاملين لتقديم الخدمات عبر المنصات الرقمية وجاءت فى المرتبة السابعة ومكرر بمتوسط حسابي (1.72)، أتواصل بشكل مستمر مع العاملين لمناقشة أي مشكلات تواجه سير العمل جاءت فى المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.63) . وهذا يتفق مع الإطار النظرى للدراسة فى أن التعاون وتكامل الأدوار بين الأخصائيين الاجتماعيين والعاملين والمستفيدين جانب من جوانب جودة الأداء المهني لارتباطهم بتحقيق أهداف الجمعيات للأنشطة والخدمات المختلفة الثقافية ، الاجتماعية. وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة " عبد الحميد2003" ودراسة "هاشم 2005" ودراسة"عبدالكريم 2019" ودراسة "على 2020".

ب- الاستثمار الأمثل للموارد والامكانيات المتاحة:

جدول رقم (9) "يوضح الاستثمار الأمثل للموارد والامكانيات المتاحة فى تطبيق التحول الرقمي

ن=82

بالجمعيات الأهلية "

م	الاستثمار الأمثل للموارد والامكانيات المتاحة	الإستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	رتبة
		نعم	أحيا نا	لا				
		ك	ك	ك				
1	أهتم بالابتكار والتجديد في أداء العمل الإلكتروني بالجمعية	29	28	25	2.05	0.815	1	

3	0.815	1.95	160	29	28	25	أسعى لتوفير أجهزة إلكترونية تتيح تطبيق التحول الرقمي داخل الجمعية	2
5	0.742	1.77	145	34	33	15	أهتم بتحديث المنصات الإلكترونية بشكل مستمر بما يحقق أهداف الجمعية	3
6	0.683	1.68	138	36	36	10	أحرص على تدريب العاملين لاستخدام شبكات الانترنت بكفاءة	4
8	0.746	1.63	134	43	26	13	أشجع الأفراد المبدعين بالجمعية علي تطبيق التحول الرقمي	5
4	0.737	1.78	146	33	34	15	أشارك في تحديد مسؤوليات العاملين في ضوء التحول الرقمي	6
2	0.808	1.96	161	28	29	25	أستحدث إدارة خاصة بالتحول الرقمي لتحقيق أهداف الجمعية	7
7	0.692	1.65	135	39	33	10	أضع سياسة للتحول الرقمي تسهم في تحقيق أهدافها	8
6 م	0.701	1.68	138	37	34	11	أزود العاملين بالمعارف اللازمة عن التحول الرقمي لتنفيذ أنشطة الجمعية	9
9	0.700	1.60	131	43	29	10	أسعى لبناء شراكات بين الجمعيات الأهلية لنشر ثقافة التحول الرقمي فيما بينهم	10
مستوى متوسط	0.744	1.78	الإجمالي					

يتضح من الجدول (9) أن مستوى الاستثمار الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة في تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية من وجهة نظر المنظم الاجتماعي (متوسط)، حيث أن المتوسط الوزني = 1.78 وإنحراف معياري (0.744).

ومن أهم ذلك مايلي : أهتم بالابتكار والتجديد في أداء العمل الإلكتروني بالجمعية وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.05) ، أستحدث إدارة خاصة بالتحول الرقمي لتحقيق أهداف الجمعية وجاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (1.96) ، أسعى لتوفير أجهزة إلكترونية تتيح

تطبيق التحول الرقمي داخل الجمعية وجاءت فى المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (1.95) ، أشجع الأفراد المبدعين بالجمعية علي تطبيق التحول الرقمي وجاءت فى المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (1.63)، ، أسعى لبناء شركات بين الجمعيات الأهلية لنشر ثقافة التحول الرقمي فيما بينهم جاءت فى المرتبة التاسعة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.60) . ويتفق هذا مع الإطار النظرى للدراسة في فعالية الأداء المهني للأخصائى الاجتماعى تتطلب توافقه مع أساليب العمل واحتياجاته وعلاقته مع زملائه والظروف البيئية المحيطة. وأيضاً وقد يعكس ذلك ضرورة التزام العاملين باللوائح المنظمة للعمل ومرونة ووضوح تلك اللوائح وتحديد مسؤوليات واختصاصات كل مسئول من فريق العمل لتشجيعهم علي أداء عملهم في ظل التجديد والابتكار في أداء عملهم والود المتبادل بين جميع العاملين بالجمعيات الأهلية، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة " Pithous,2004" ودراسة " رشوان 2010" ودراسة " غنيم 2019".

ج- استخدام المهارات المهنية:

جدول رقم (10) يوضح استخدام المهارات المهنية فى تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية

ن=82

رقم	استخدام المهارات المهنية	الإستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	رتبة
		نعم	أحيا نا	لا				
		ك	ك	ك				
1	أمتلك مهارة توظيف الحاسب الألى في مجال عملي	10	39	33	141	1.72	0.672	6
2	لدى المهارة في إعداد التقارير النوعية عن مجالات الجمعية	19	26	37	146	1.78	0.802	5

المختلفة الكترونيا								
7	0.697	1.70	139	36	35	11	3	أستطيع استخدام أكثر من وسيلة للتسجيل الكترونيا في العمل
4	0.728	1.80	148	31	36	15	4	أهتم باستخدام التكنولوجيا الحديثة في أداء العمل بالجمعية
7 م	0.697	1.70	139	36	35	11	5	لدى المهارة في تخزين كافة المستندات الخاصة بالجمعية الكترونيا
2	0.853	2.01	165	29	23	30	6	أمتلك مهارة التسويق الإلكتروني لكافة خدمات الجمعية
1	0.686	2.27	186	11	38	33	7	أهتم بإعداد قاعدة بيانات لعملي بالجمعية
3	0.756	1.82	149	32	33	17	8	أسعى لتوظيف جميع مهاراتي في تنفيذ أنشطة الجمعية
8	0.689	1.66	136	38	34	10	9	أضع نظام متابعة العاملين الكترونيا
1 م	0.721	2.27	186	13	34	35	10	أشارك في التنسيق بين أعضاء فريق العمل بالجمعية
مستوى متوسط	0.730	1.87	الإجمالي					

يتضح من الجدول (10) أن مستوى استخدام المهارات المهنية في تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية من وجهة نظر المنظم الاجتماعي (متوسط)، حيث أن المتوسط الوزني = 1.87 وإنحراف معياري (0.730). ومن أهم ذلك مايلي : أهتم بإعداد قاعدة بيانات لعملي بالجمعية وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.27) ، أمتلك مهارة التسويق الإلكتروني لكافة خدمات الجمعية وجاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.01) ، أسعى لتوظيف جميع مهاراتي في تنفيذ أنشطة الجمعية وجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (1.82) ، أستطيع استخدام أكثر من وسيلة للتسجيل الكترونيا في العمل ، لدى المهارة في تخزين كافة المستندات الخاصة بالجمعية

الالكترونيا وجاءت فى المرتبة السابعة ومكرر بمتوسط حسابي (1.70)، أضع نظام لمتابعة العاملين الكترونيا جاءت فى المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.66) . وقد يرجع ذلك إلي أهمية استخدام الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية لمهاراتهم المهنية في ممارسة عملهم وإعداد قواعد للبيانات والمعلومات لمتابعة سير العمل والإتصال السريع بين أقسام الجمعيات في ظل الإهتمام باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة لأداء المهام الوظيفية بسهولة وسرعة، وقد يتفق ذلك مع الإطار النظرى للدراسة ، وأيضاً تتفق مع نتائج دراسة "عبدالكريم 2019" ودراسة "على 2020".

المحور الرابع : المعوقات التى تعوق الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية:
أ. معوقات من جانب المنظم الاجتماعي:

جدول رقم(11) يوضح معوقات المنظم الاجتماعي فى تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية

ن=82

رقم	م	معوقات من جانب المنظم الاجتماعي	الإستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	رتبة
			نعم	احيانا	لا				
			ك	ك	ك				
1	1	نقص خبرة بعض الأخصائيين الاجتماعيين حول فنيات استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة	34	33	15	2.23	0.742	1	
2	2	قلة الدورات التدريبية حول الرقمنة التى تعقدتها الادارة للأخصائيين	25	29	28	1.96	0.808	5	
3	3	نقص أعداد الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية	28	28	26	2.02	0.816	4	
4	4	زيادة أعباء العمل الادارية	29	34	19	2.12	0.760	3	
5	5	ضعف اقناع المستفيدين	30	38	14	2.20	0.710	2	

						بدور الأخصائيين بالجمعية
مستوى متوسط	0.767	2.1	الإجمالي			

يتضح من الجدول (11) أن مستوى معوقات المنظم الاجتماعي في تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية من وجهة نظر المنظم الاجتماعي (متوسط)، حيث أن المتوسط الوزني = 2.1 وإنحراف معياري (0.767). ومن أهم تلك المعوقات مايلي : نقص خبرة بعض الأخصائيين الاجتماعيين حول فنيات استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.23) ، ضعف إقناع المستفيدين بدور الأخصائيين بالجمعية وجاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.20) ، زيادة أعباء العمل الادارية وجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.12) ونقص أعداد الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.02) ، قلة الدورات التدريبية حول الرقمنة التي تعقدها الإدارة للأخصائيين جاءت في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.96) ، وتدل هذه المعوقات على أن توافر المناخ النفسى والاجتماعى والمادى المناسب الذى يحفز الهمم ويبعث الرغبة فى العمل الفردى والجماعى له تأثير على فاعلية الأداء المهنى للأخصائيين الاجتماعيين.

ب. معوقات من جانب المستفيدين:

جدول رقم (12) "يوضح معوقات المستفيدين فى تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية "

ن=82

م	معوقات من جانب المستفيدين	الإستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الإنحراف المعيارى	ن
		نعم	احيانا	لا				
		ك	ك	ك				
1	قلة وعى المستفيدين بأهمية	12	16	54	122	1.49	0.741	5

							رقمنة الخدمات لهم	
1	0.837	2.35	193	19	15	48	خوف المستخدمين من تفشى أسرارهم عبر الانترنت	2
4	0.798	1.74	143	39	25	18	إجراءات الحصول على خدمات الجمعية الكترونيا معقدة	3
3	0.846	1.98	162	30	24	28	اللامبالاة من جانب المستخدمين للحصول علي الدعم	4
2	0.742	2.28	187	15	31	36	عزوف المستخدمين عن المشاركة في الأنشطة الرقمية بالجمعية	5
مستوى متوسط	0.793	1.97	الإجمالي					

يتضح من الجدول (12) أن مستوى معوقات المستخدمين فى تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية من وجهة نظر المنظم الاجتماعي (متوسط)، حيث أن المتوسط الوزنى = 1.97 وإنحراف معياري (0.793). ومن أهم تلك المعوقات مايلي : خوف المستخدمين من تفشى أسرارهم عبر الانترنت وجاءت فى المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.35) ، عزوف المستخدمين عن المشاركة فى الأنشطة الرقمية بالجمعية وجاءت فى المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.28) ، اللامبالاة من جانب المستخدمين للحصول علي الدعم وجاءت فى المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (1.98) ، إجراءات الحصول على خدمات الجمعية الكترونيا معقدة وجاءت فى المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (1.74) ، قلة وعى المستخدمين بأهمية رقمنة الخدمات لهم جاءت فى المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.49) . وقد يعكس ذلك الوضع الحالي للجمعيات فى مواجهة المعوقات تجاه المستخدمين والتي جاءت بدرجة متوسطة، وهذا ما أكدته نتائج دراسة "مطاوع 2016" ودراسة "حسين 2018" ودراسة "على 2020" ودراسة " الشوبري ، " 2020".

ج- معوقات من جانب إدارة الجمعية الأهلية :

جدول رقم (13) "يوضح معوقات إدارة الجمعية الأهلية في تطبيق التحول الرقمي"

ن=82

م	معوقات من جانب إدارة الجمعية الأهلية	الإستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الإنحراف المعياري	رتبة
		نعم	أحيانا	لا				
		ك	ك	ك				
1	البنية التحتية التقنية غير ملائمة للتحول الرقمي	37	29	16	185	2.26	0.767	4
2	الإفتقار إلى أسلوب الإدارة بالمشاركة الالكترونية	42	35	5	201	2.45	0.612	2
3	تمسك المسؤولين بالأساليب التقليدية دون اتباع الأساليب الحديثة في الإعلان عن خدماتها	32	33	17	179	2.18	0.756	5
4	ضعف تأهيل وتدريب العاملين والمسؤولين على استخدام التقنيات الحديثة	43	35	4	203	2.48	0.593	1
5	قلة المخصصات المالية اللازمة لتطبيق التحول الرقمي	43	32	7	200	2.44	0.650	3
	الإجمالي					2.4	0.676	مستوى مرتفع

يتضح من الجدول (13) أن مستوى معوقات إدارة الجمعية الأهلية في تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية من وجهة نظر المنظم الاجتماعي (مرتفع)، حيث أن المتوسط الوزني = 2.4 وإنحراف معياري (0.676). ومن أهم تلك المعوقات مايلي : ضعف تأهيل وتدريب العاملين والمسؤولين على استخدام التقنيات الحديثة وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.48) ، الإفتقار إلى أسلوب الإدارة بالمشاركة الالكترونية وجاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.45) ، قلة المخصصات المالية اللازمة لتطبيق التحول الرقمي وجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.44) ، البنية التحتية التقنية غير ملائمة للتحول الرقمي وجاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.26) ، تمسك المسؤولين بالأساليب التقليدية دون اتباع

الأساليب الحديثة في الاعلان عن خدماتها جاءت فى المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.18) . وقد يعكس ذلك الوضع الحالي للجمعيات في مواجهة المعوقات تجاه إدارة الجمعية والتي جاءت بدرجة متوسطة، وهذا ما أكدته نتائج دراسة "مطاوع 2016" ودراسة "حسين 2018".

المحور الخامس : المقترحات اللازمة لتفعيل الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية:

جدول رقم (14) "يوضح مقترحات لتفعيل الأداء المهني للمنظم الاجتماعي فى تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية "

ن=82

م	المقترحات	الإستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الإنحراف المعياري	ترتيب
		نعم	أحيانا	لا				
		ك	ك	ك				
1	عقد دورات تدريبية مستمرة للعاملين علي كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل بالجمعيات الأهلية.	49	30	3	210	2.56	0.569	4
2	سعي الجمعية لتوفير الموارد المالية اللازمة لتطوير العمل إلكترونيا بها	47	28	7	204	2.49	0.653	5
3	نشر الثقافة الرقمية بين جميع العاملين بالجمعية	39	27	16	187	2.28	0.774	8
4	تمكين العاملين من استخدام التقنيات الرقمية الحديثة في العمل بالجمعية	43	23	16	191	2.33	0.787	6
5	إشراك الأخصائي الاجتماعي فى خطط التطوير التكنولوجية بالجمعيات الأهلية لمعرفة متطلباته واحتياجاته	33	36	13	184	2.24	0.713	9
6	إنشاء إدارة متخصصة للتخطيط لبناء قدرات الجمعية التكنولوجية	42	24	16	190	2.32	0.784	7

3	0.589	2.57	211	4	27	51	تبني الجمعية منهجية التحسين المستمر للعاملين باعتبارها أحد الأدوات الفعالة للإبداع والابتكار	7
10	0.817	2.22	182	20	24	38	ضرورة تقديم الدعم المناسب من قبل وزارة التضامن لتطبيق التحول الرقمي للجمعيات الأهلية	8
1	0.599	2.63	216	5	20	57	الاستعانة بخبراء في تطوير البرامج الرقمية وتدريب العاملين بالجمعية علي استخدامها	9
2	0.628	2.59	212	6	22	54	حث العاملين علي طرح الأفكار الجديدة المرتبطة بتطوير الجمعية	10
مستوى مرتفع	0.691	2.42	الإجمالي					

يتضح من الجدول (14) أن مستوي مقترحات لتفعيل الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية من وجهة نظر المنظم الاجتماعي (مرتفع)، حيث أن المتوسط الوزني = 2.42 وإنحراف معياري (0.691) .

ومن أهم تلك المقترحات مايلي : الاستعانة بخبراء في تطوير البرامج الرقمية وتدريب العاملين بالجمعية علي استخدامها وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.63) ، حث العاملين علي طرح الأفكار الجديدة المرتبطة بتطوير الجمعية وجاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.59) ، تبني الجمعية منهجية التحسين المستمر للعاملين باعتبارها أحد الأدوات الفعالة للإبداع والابتكار وجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.57) ، نشر الثقافة الرقمية بين جميع العاملين بالجمعية جاءت في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (2.28) ، إشراك الأخصائي الاجتماعي في خطط التطوير التكنولوجية بالجمعيات الأهلية لمعرفة متطلباته واحتياجاته جاءت في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (2.24)، ضرورة تقديم الدعم المناسب من قبل وزارة

التضامن لتطبيق التحول الرقمي للجمعيات الأهلية جاءت في المرتبة العاشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.22). ويعكس ذلك أن سعى الأخصائيين الاجتماعيين بمستوى متوسط نحو تحقيق معدل أداء مهني مناسب من خلال الاستفادة من قدراتهم وامكانياتهم المهنية داخل الجمعيات الأهلية والتي تم اكتسابها من خلال دراستهم الاكاديمية وخبراتهم في مجال الجمعيات الأهلية بما يتناسب مع العادات والتقاليد الموجودة داخل المجتمعات، وكذلك العمل على الإستثمار الأمثل للموارد والامكانيات المتاحة والتعاون مع أنساق العمل الأخرى ، وقد يتفق ذلك مع دراسة " Pithous,2004" التي تؤكد على ضرورة الاهتمام بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية، وبالرغم من ذلك تسعى الجمعيات الأهلية إلى تطوير العمل بها واستخدام التكنولوجيا الحديثة في جميع أعمالها.

جدول رقم (15) يوضح مستويات أبعاد الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية

ن=82

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	التعاون بين أنساق العمل	1.86	0.763	متوسط	2
2	الاستثمار الأمثل للموارد والامكانيات المتاحة	1.78	0.744	متوسط	3
3	استخدام المهارات المهنية	1.87	0.730	متوسط	1
	الأبعاد ككل	1.84	0.745	مستوى متوسط	

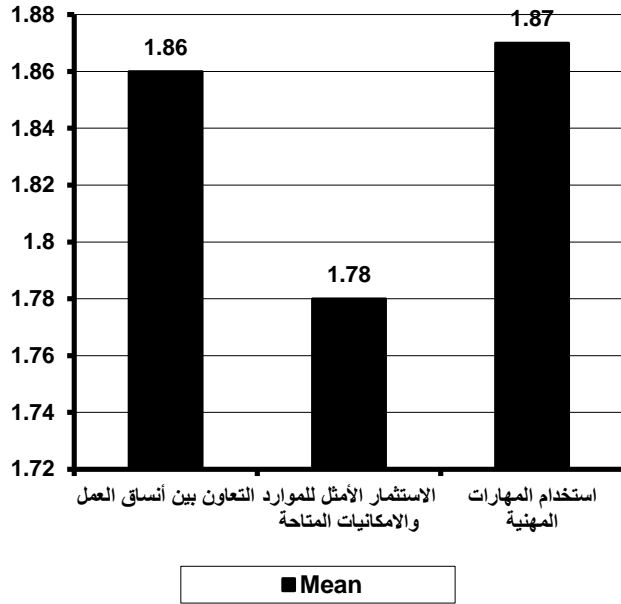
يتضح من الجدول (15) أن مستويات أبعاد الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية، تمثلت فيما يلي:

الترتيب الأول استخدام المهارات المهنية بمتوسط حسابي (1.87).

الترتيب الثاني التعاون بين أنساق العمل بمتوسط حسابي (1.86).

الترتيب الثالث الاستثمار الأمثل للموارد والامكانيات المتاحة بمتوسط حسابي (1.78).

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام (1.84), وهو مستوى متوسط.



رؤية مستقبلية مقترحة لتفعيل الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء

تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية

أولاً : الأسس التي تعتمد عليها الرؤية المستقبلية:

- 1- نتائج الدراسات السابقة في مجال الدراسة وما انتهت إليه من نتائج وتوجيهات حول واقع الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية.
- 2- الإطار النظري للخدمة الاجتماعية عامة وطريقة تنظيم المجتمع خاصة وما يحتويه هذا الإطار من موجهات مهنية ، وكذلك بعض الأطر النظرية المرتبطة
- 3- نظرية الدور.
- 4- النتائج الميدانية التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

ثانياً: مسلمات أساسية تقوم عليها الرؤية المستقبلية:

1. الجمعيات الأهلية بحاجة الي اللحاق بالركب الرقمي ، وتضمين الرقمية عبر الرؤية الاستراتيجية والثقافة التنظيمية، تمشياً مع رؤية مصر 2030 وبناء مصر الرقمية وتحولها الي الرقمنة.
2. استخدام الجمعيات الأهلية قنوات حديثة للتواصل مثل (الفيس بوك – الانترنت....الخ) يمكنها من الوصول إلي أكبر عدد من الجمهور، وتصبح أكثر فعالية وتكلفة الوقت والجهد.
3. تبني الجمعيات الأهلية للمبادرات الرقمية وتبني الامكانات الكاملة للرقمية سيمكنها من اللحاق بالمجتمع الرقمي.
4. ضرورة تطبيق الجمعيات الأهلية لجميع مفاهيم التحول الرقمي ومتطلباته وتغيير كافة الطرق التقليدية المستخدمة بالجمعية سعياً لتحقيق التحول الرقمي.
5. فتح قنوات إتصال بين الجمعيات الأهلية والجمعيات الأخرى بالمجتمع للإستفادة من خبراتها في مجال التحول الرقمي.

ثالثاً: أهداف الرؤية المستقبلية: وتهدف الرؤية إلى :

1. تحديد واقع الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية.
2. مواجهة كافة المعوقات التي تعوق الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية.
3. تحديد المقترحات اللازمة لتفعيل الأداء المهني للمنظم الاجتماعي في ضوء تطبيق التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية .

رابعاً: تكتيكيات تنفيذ الرؤية المستقبلية:

1. أساليب التعلم بال نماذج.
2. أساليب الحوار والمشاركة.
3. المناقشات.
4. أساليب الإتصال.
5. المشاركة.
6. لعب الدور.

خامساً: استراتيجيات تنفيذ الرؤية المستقبلية:

1. استراتيجية التشبيك الإلكتروني.
2. استراتيجية الإتصال.
3. استراتيجية التمكين.
4. استراتيجية تعديل السلوك.
5. استراتيجية الإقناع.
6. استراتيجية التنمية.

سادساً : البرامج والأنشطة اللازمة لتحقيق التصور المقترح:

1. عقد دورات تدريبية مستمرة للعاملين بالجمعيات الأهلية لضمان مشاركتهم في تطوير وتحسين العمل بها فيما يتعلق بالتحول الرقمي.
2. تنفيذ ورش عمل لتدريب العاملين علي كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة.
3. بناء شراكات والتواصل الفعال مع المنظمات الأخرى بالمجتمع للإستفادة من خبراتها في مجال التحول الرقمي .
4. التواصل مع المتخصصين والخبراء في مجال التكنولوجيا لنشر ثقافة التحول الرقمي بين جميع العاملين بالجمعية.

5. سعي الأخصائي الإجتماعي لبناء قدراته التكنولوجية لكي يستطيع المشاركة في تطوير العمل بالجمعية.

سابعاً : الأدوار المهنية الملائمة لتنفيذ الرؤية التطويرية:

دور جامع البيانات – دور الممكن – مدير ومنفذ برامج – دور الوسيط - دور الموجه – دور المنسق – دور الخبير.

ثامناً : أدوات تنفيذ الرؤية :

- وسائل التواصل الإجتماعي: من خلال تبني الجمعيات الأهلية استخدام جميع وسائل التواصل الإجتماعي (الفيس بوك – تويتر – اليوتيوب... الخ) للوصول إلي أكبر عدد من المستفيدين بالمجتمع.
- ورش العمل: لتدريب العاملين علي استخدام وتوظيف تكنولوجيا المعلومات في جميع أعمال الجمعية بهدف تحقيق التحول الرقمي.
- المحاضرات: وتستخدم لتزويد العاملين بالمعارف اللازمة لعملية التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية.

تاسعاً: المهارات المهنية اللازمة لتنفيذ الرؤية التطويرية:

- استثمار وسائل التواصل الإجتماعي في تحقيق أهداف التحول الرقمي بالجمعيات الأهلية.
- مهارة الإتصال والتفاعل.
- مهارة بناء القدرة التدريبية.
- استثمار الموارد المؤسسية.
- المهارة في التعاون والتنسيق.
- مهارة التقويم.

عاشراً: عوامل نجاح الرؤية المستقبلية :

1. تنظيم الدورات التدريبية للعاملين بالجمعيات الأهلية لرفع مستوي أدائهم المهني كي يتمكنوا من استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال العمل بالجمعية.
2. التخطيط العلمي السليم لتفعيل اسهامات التحول الرقمي لتمكين الجمعيات الأهلية من تحقيق أهدافها.

3. إجراء الدراسات والبحوث الخاصة بتفعيل اسهامات التحول الرقمي لتمكين الجمعيات الاهلية الناشئة من تحقيق أهدافها.
4. إيجاد قنوات اتصال بين الجمعيات الأهلية والجمعيات الأخرى بالمجتمع والاستفادة من مواردها في العمل علي تفعيل اسهامات التحول الرقمي لتمكين الجمعيات الأهلية من تحقيق أهدافها.
5. التركيز على ضرورة توفير المتطلبات الأمنية لتحقيق التحول الرقمي لحماية المعلومات الخاصة بالمؤسسات من الإختراق.
6. ضمان جاهزية القائمين على الجمعيات الأهلية في مواكبة التحول الرقمي من خلال إمدادهم بالخبرات الفنية والتدريبية المطلوبة لصقل مهاراتهم الفنية.
7. العمل على علاج التحديات المالية والتنظيمية والفنية والبشرية التي تحد من قدرة الجمعيات الأهلية في مواكبة التحول الرقمي وتحجيم قدرتها على بلوغ التميز المؤسسى الذى تبغى تحقيقه.

المراجع: أولاً: المراجع العربية

- أبو المعاطي، ماهر (2009). الاتجاهات الحديثة في الرعاية والخدمة الاجتماعية، القاهرة ، نور الايمان للطباعة والنشر.
- الاتحاد الأفريقي (2020). مشروع استراتيجية التحول الرقمي الأفريقي (2020-2030).
- الاتحاد الإقليمي للجمعيات والمؤسسات الخاصة : قانون رقم (149) لسنة 2019 ، مادة رقم (1).
- الاتحاد الإقليمي للجمعيات والمؤسسات الخاصة : قانون رقم (84) لسنة 2002، مادة رقم (1).
- الاستراتيجية القومية للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (2012). المجتمع المصري الرقمي في ظل إقتصاد المعرفة، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وزارة الاتصالات، جمهورية مصر العربية.
- الأسمرى ، على بن عوض حسن.(2023). تقييم تكنولوجيا المعلومات بالجمعيات الأهلية العاملة في المجال الصحي من منظور الخدمة الاجتماعية "دراسة ميدانية على الجمعيات الأهلية بمنطقة الرياض" ، بحث منشور بمجلة مستقبل العلوم الاجتماعية ، القاهرة ، مج12 ، 2.
- بريك ، محمد حلمى.(2022). واقع التحول الرقمي للجمعيات الأهلية ورؤية مقترحة من منظور التخطيط الاجتماعي لتفعيله ، بحث منشور بمجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، القاهرة ، مج 11 ، ع1.
- بطوش ، كمال (2002). المكتبات الجامعية وتحديات ثورة تكنولوجيا الرقمية ، بحث منشور بمجلة المكتبات والمعلومات ، مج 1 ، ع 2.
- بوخلوف، بدر(2020). دور التحول الرقمي فى تجويد الخدمة الاجتماعية بالمغرب، مجلة القانون والأعمال، ع 58.
- جادالله ، جيهان إبراهيم سيد.(2023). التحول الرقمي وتطوير الأداء المؤسسي بإدارات التضامن الاجتماعي ، بحث منشور بمجلة خدمة الاجتماعية ، القاهرة ، مج77، ع1.

- الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء المصري ، 2019.
- الحداد، حسن وزكى ، أحمد نصر.(2020). التنمية التحتية التكنولوجية والتحول الرقمي وأدواره المستقبلية في التعليم في ظل كورونا، الإصدار رقم(و) معهد التخطيط القومي ، جمهورية مصر العربية.
- حسن ، محمد عبدالرحمن .(2021). التحول الرقمي لمؤشر تخطيطي لتحقيق الإصلاح الإدارى بمؤسسات الرعاية الاجتماعية ، بحث منشور بمجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ع22 ، ج6.
- حسين ، شعبان حسين محمد.(2018). واقع استخدام الجمعيات الأهلية لتطبيقات الحوسبة السحابية واستراتيجية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيلها، بحث منشور بمجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، القاهرة، مج60 ، ع6.
- الخورى ، على محمد.(2021). الحكومة الرقمية مفاهيم وممارسات ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، جامعة الدول العربية ، القاهرة .
- خيرى ، سهير محمد.(2007). الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بمدارس دمج المعاقين ذهنيا ، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.
- الدالي وآخرون، مروة.(2005). العطاء الاجتماعي فى مصر، القاهرة، مركز خدمات التنمية.
- رشوان ، أحمد صادق.(2006). العلاقة بين محددات الرضا الوظيفي وجودة الأداء المهني للمنظم الاجتماعي , المؤتمر العلمي التاسع عشر للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ، ج4.
- رشوان ، أحمد صادق.(2010). القاعدة المعلوماتية كآلية لبناء القدرات المؤسسية للجمعيات الأهلية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع ، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، ع28 ، ج2.
- رفاعي ، عادل محمود.(2019). واقع الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة ، بحث منشور بمجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، 181، ج3.

- سالم، محمد صلاح .(2002). العصر الرقمي وثورة المعلومات دراسة فى نظم المعلومات وتحديث المجتمع، جمهورية مصر العربية : عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية.
- السلمي، علي .(2015). إدارة التميز: نماذج وتقنيات الإدارة فى عصر المعرفة، القاهرة، دار غريب للنشر والتوزيع
- شمس الدين وآخرون ، محمد.(1996). دراسات فى الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار عقل.
- الشنوانى، صلاح .(2004). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة.
- الشوبري ، نهي محمد هلال(2020). رؤية تحليلية لإمكانات تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية، بحث منشور بمجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، ع18.
- عبد الهادى ، محمد فتحي .(2015). المعلومات والمعرفة والتحديات فى المجتمع العربي المعاصر ، القاهرة ، دار الجوهرة للنشر والتوزيع.
- عبدالقواب ، ناصر عويس.(2002). الاحتياجات اللازمة لتنمية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لمجال رعاية الشباب ، بحث منشور بالمؤتمر العلمى الخامس عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، مج3.
- عبدالحميد ، يوسف.(2003). العلاقة بين استخدام برنامج تدريبي وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية ، بحث منشور بالمؤتمر العلمى السادس عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.
- عبدالعزيز ، ايمان محمود محمد.(2022). متطلبات التحول الرقمي كألية لتحقيق التميز المؤسسي بالجمعيات الأهلية ، بحث منشور بمجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، القاهرة ، ع9، ج2.
- عبدالكريم ، التهامى البكرى أحمد.(2019). كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بإدارات الضمان الاجتماعي ، بحث منشور بمجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم ، ع16.

- عبداللطيف، رشاد أحمد.(2007). تنمية المجتمع المحلى ، الاسكندرية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- على، عبدالسلام.(2011). التحول الرقمي للجامعات المصرية المتطلبات والآليات، بحث منشور بالجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، القاهرة، ع33، مج4.
- على ، ماهر أبو المعاطي.(1998). الخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي ، الفيوم ، مكتبة الصفوة.
- على، معتز عبد المعتمد محمد.(2020). كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية فى مجال التعليم، بحث منشور بمجلة مستقبل العلوم الاجتماعية ، القاهرة ، ع1.
- عليق، مبروكة محمود محمد.(2022). التحول الرقمي وتمكين الجمعيات الأهلية الناشئة من تحقيق أهدافها ، بحث منشور بمجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية ، كلية الخدمة الاجتماعية التنموية ، جامعة بنى سويف ، مج3، ع1.
- عمر، ميادة منصور.(2020). آليات تفعيل الإدارة الالكترونية لرفع القدرات المؤسسية في منظمات المجتمع المدني ، بحث منشور بمجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الفيوم، ع18.
- غنيم ، داليا صبرى يوسف.(2019). متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية ، بحث منشور بمجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ع17.
- المجالس القومية المتخصصة.(2005). تقرير المجلس القومي للخدمات والتنمية الاجتماعية ، القاهرة، رئاسة الجمهورية، الدورة الخامسة والعشرون، 2004-2005.
- مجمع اللغة العربية.(2005). المعجم الوجيز ، القاهرة ، الهيئة القومية لشئون المطابع الأميرية.
- محمد، علاء صادق رفاعي.(2021). دور تكنولوجيا المعلومات في دعم الجمعيات الأهلية لتنمية مفاهيم الثقافة الصحية لدى أطفال الروضة، بحث منشور بمجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، القاهرة، (2)4.

- محمد، محمد عبد الفتاح. (2007). الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعية، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- مصيلحي ، حسين. (2021). التحول الرقمي الإطار المستقبلي لنظم وتكنولوجيا المعلومات ، الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث.
- مطاوع، أسامة محمود. (2016). تطوير أداء الإدارة التعليمية المحلية في مصر باستخدام الإدارة الالكترونية ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بني سويف.
- المطيرى ، حمد بن محيا. (2012). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين ، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية.
- المعجم الوجيز. (2000). القاهرة ، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.
- هاشم ، مرعى هاشم. (2005). متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات تنمية المجتمع، بحث منشور بالمؤتمر العلمي السادس عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- . Advantages of Embracing Dynamic Ecosystems of Value. Forrester Research, Inc. Review at: (<http://goo.gl/nqcibs>) .
- Baalbaki, M. and Baalbaki R. (2016). Al Mawrid Al_Wasseet, 7th, Dar-El-Ilm lilmalayen, edition Beirut.
- Bojte, Daniel. (2019). Mastering the skills gap at systemic level the education management information system: A key element for an effective digital transformation in education review of international comparative management, 2 (2).
- Brendelo, et al. (2017). Stress and disparities, American Psychological Association, Washington, D.C.
- Buckley, Patricia,. (2003). "Digital Transformation: Information, Interaction and Identity, Digital Economy.
- Fenwick, N. and Gill, M(2014).The Future of Business Is Digital The Powerful.
- Homan, M. S. (2015). *Promoting community change: Making it happen in the real world*. Cengage Learning.
- Pithous Andrew. (2004). Assessment the Standards of Social Work Performance. Cardiff University. UK.

- ZiadLou , D. (2020). Digita (transformation Leadership for smart healthcare organizations, Hasse of success model. In Sandhu K, opportunities. and challenges in Digital Health Care Innovation , Hershey , PITIGI Global.