

دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية

The role of artificial intelligence in achieving the
goals of NGOs

إعداد الدكتور

ندي محمد عبدالعظيم سيد

مدرس بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان

الملخص:

يشهد العالم في القرن الحادي والعشرين تطورًا ملحوظًا في الثورة المعلوماتية والاتصالات، ولذلك يعد الذكاء الاصطناعي نموذجًا تقنيًا يعبر عن مدي تطور المعلوماتية والأنظمة الخبيرة في عالم الثورة التكنولوجية مما يجعل الجمعيات الأهلية تحقق أهدافها بكفاءة، لذا فهذه الدراسة تهدف إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية و التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية، واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الشامل باعتبارها من نمط الدراسات الوصفية، واعتمدت الدراسة على استخدام أداة الاستبيان للإجابة على تساؤلاتها وهي استمارة استبيان للمسؤولين حول دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية، ولقد بلغ حجم مجتمع الدراسة (111) مفردة، وتوصلت الدراسة في أهم نتائجها إلى مستوى دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية متوسط، وتوصلت أيضا أن مستوي التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية مرتفع.

الكلمات الدالة: الدور - الذكاء الاصطناعي - الجمعيات الأهلية

Abstract:

The world in the twenty-first century is witnessing a remarkable development in the information and communications revolution. Therefore, artificial intelligence is a technical model that expresses the extent of development of information technology and expert systems in the world of technological revolution, which enables civil society organizations to achieve their goals efficiently. Therefore, this study aims to identify the role of artificial intelligence in achieving the goals of civil society organizations and the challenges that limit the role of artificial intelligence in achieving the goals of civil society organizations. The study used the comprehensive social survey method as a descriptive study type. The study relied on the use of a questionnaire tool to answer its questions, which is a questionnaire form for officials about the role of artificial intelligence in achieving the goals of civil society organizations. The size of the study community reached (111) individuals. The study reached, in its most important results, that the level of the role of artificial intelligence in achieving the goals of civil society organizations is average. It also concluded that the level of

challenges that limit the role of artificial intelligence in achieving the goals of civil society organizations is high.

Keywords: role, artificial intelligence, civil society organizations

أولاً : مدخل لمشكلة الدراسة:-

أحدثت التطورات العلمية والثورة المعلوماتية والاتصالات وتطبيقاتها المتطورة والمتجددة في العقد الثالث من الألفية الثالثة من القرن الحادي والعشرين، واقعاً إدارياً مختلفاً عما كانت عليه في العقود السابقة، وتتجلي مظاهر الواقع الجديد في تراجع كثير من المفاهيم الفكرية والمنظومات التي اعتمدت عليها الدراسات الإدارية السابقة، مما جعل الأساليب الإدارية الحديثة تكاد لا تمت بصلة لما كان عليه واقع الفكر الإداري وتطبيقاته في العقود الماضية.

يعد الذكاء الاصطناعي من الميادين المهمة التي تستقطب اهتمام العلماء والباحثين ، وقد شهد هذا الميدان تطورات مستمرة حققت أثراً مهمة في مستقبل البشرية ،وهو فرع من علوم الحاسب يهدف إلي كيفية توجيه الحاسوب لأداء مهام يؤديها الإنسان ولكن بطريقة أفضل ،ويتم ذلك بواسطة لغات برمجة متخصصة ومتقدمة تهدف إلي محاكاة الحاسوب لسلوك الإنسان. (حسين، ٢٠٢٢، ص٢٠٩)

لقد كان الذكاء الاصطناعي نموذجاً تقنيا يعبر عن مدي تطور المعلوماتية والأنظمة الخبيرة في عالم الثورة التكنولوجية، وإذا كانت المعلوماتية تشمل ثقافات المعرفة المعتادة والبرمجيات والموارد المعرفية ومنظومة إدارة المعرفة، ولذلك يعد الذكاء الاصطناعي واحداً ما أهم أشكال هذا التطور، الذي أضحت فيه الآلة موجوداً محاكياً للإنسان ،في سلوكه وتصرفاته، الأمر الذي عزز من مكانة الإنسان في الواقع، نظراً لتعويضه في شتي مجالات الحياة العملية. (مفتاح، ٢٠٢٣، ص٤٠٠)

كما في دراسة (chang.2020): وقد هدفت إلي تقييم أداء أنظمة الإدارة البيئية القائمة علي الذكاء الاصطناعي، وأشارت النتائج إلي أن مستوي أداء أنظمة الإدارة البيئية القائمة علي الذكاء الاصطناعي كانت فاعلة ومؤهلة في أداء المهام الإدارية المختلفة، حيث توسع حجم شركاتهم وتمكنوا من تحسين كفاءاتهم.

ويشير العديد من الخبراء والعلماء إلي أن الذكاء الاصطناعي قد يتمكن في المستقبل من تحقيق مستوي من الذكاء يسمح له بالتفوق علي الإنسان في العديد من المجالات، ويتوقع البعض أن يحدث هذا في القرن الحالي أو في القرن القادم.

كما هدفت دراسة (Imran et al 2014) الي تطوير منصة (AIDR) تمزج بين مساهمات المتطوعين والخوارزميات التعليمية من أجل تصنيف وترشيح محتوى وسائل التواصل الاجتماعي أثناء الكوارث في الزمن الحقيقي، لتقليل فيض المعلومات وتسريع دعم متخذي القرار الإنساني. وتري الباحثة أن الثورة المعلوماتية والانترنت يجب ان تجعلنا نفكر جدياً في تطبيق إدارة المعرفة واستغلال تطبيقات الذكاء الاصطناعي حيث أن العالم شهد تحولاً غير مسبوق في مجال إضافة إلي وسائل وأساليب حفظها ونقلها، هذه الثورة تحتاج الي توفير عناصر بشرية ومواردها مؤهلة بإمكانها أن تساهم في استقطابها وتسخيرها لخدمة المجتمعات بشكل عام ولا بد لطريقة تنظيم المجتمع من دعم الجمعيات الأهلية في تطويرها وتميئتها لتكون قادرة علي مواظبة هذه التطورات واستخدامها بأعلي كفاءة ممكنة.

وأظهرت نتائج دراسة (الظاهر، ٢٠٢٠) أنه تشكل العوائد الكبيرة المترتبة علي تلك التقنيات التكنولوجية وأدوات الثورة الصناعية الرابعة مورداً جديداً يتم تدويره في الاقتصاد الدولي، وهو ما يتطلب خلق فرص عمل جديدة، وبالتالي نمو وظائف بشكل عام، وهناك جانباً آخر أكثر أهمية: حيث يعمل الذكاء الاصطناعي والتقنيات ذات الصلة علي تعزيز النمو الاقتصادي العالمي، ومن ثم خلق العديد من فرص العمل الاضافية تماماً مثلما قدمت موجات النمو التقني العالمية السابقة مثل اختراع المحركات البخارية الي أجهزة الكمبيوتر ، علي وجه الخصوص ،لذا من المتوقع أن تعزز أنظمة الروبوتات وحلول الذكاء الاصطناعي الانتاجية ،وتخفيض التكاليف ، وتحسين جودة ونطاق المنتجات التي يمكن أن تنتجها الشركات، وفقاً للمنتدي الاقتصادي العالمي.

فإن التعامل مع المتغيرات التي تحدث علي المستوي المحلي والعالمي ،يتطلب ضرورة إحداث تغييرات جذرية في أسلوب الإدارة في الجمعيات الأهلية، وكيفية تقديمها للخدمات، وهذا يستلزم تبني أساليب إدارية حديثة تتلاءم والتغيرات التي يمر بها المنظمات، فالاساليب والوسائل التقليدية للإدارة لم تعد قادرة علي التعامل مع التطورات الحديثة (المبيضين، ٢٠١٩، ص٦٤)

كما توصلت الدراسة (Blunt & Benjamin 2019) :إلي أن هناك علاقة بين تنمية الموارد البشرية للعاملين بالمنظمة ورضا العميل فقدره المنظمة في إدارة المعلومات بكفاءة من خلال تنمية قدرات ومهارات مواردها البشرية من خلال التطبيقات التقنية الحديثة تؤدي إلي رفع مستوي الفاعلية التنظيمية كذلك رفع معدلات رضا العميل .

كما هدفت دراسة (هاني نبيل ٢٠٢٢): الي التعرف علي مدي اسهام تطبيقات الذكاء الاصطناعي (مثل الأنظمة الذكية ، والروبوتات، والواقع الافتراضي) في تنمية الموارد البشرية داخل الجمعيات الأهلية، وتقديم تصور مقترح لتفعيل الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الأخصائيين الاجتماعيين وتطوير مهاراتهم الإدارية والتقنية. (صادق، ٢٠٢٢)

وهدفت دراسة (القصيم ٢٠٢٤) التعرف علي دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة وجودة الخدمات الاجتماعية المقدمة لكبار السن في جمعيات رعاية المسنين ، ودراسة كيفية استخدام أدوات والتقنيات الذكية لتحسين مستوى الرعاية والخدمات ، والكشف عن التحديات والمعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية عند إدماج تقنيات الذكاء الاصطناعي، وتوصلت الدراسة الي وجود تأثير إيجابي واضح لآستخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الخدمات الاجتماعية المقدمة للمسنين، وضرورة تدريب العاملين والمتطوعين علي تقنيات الذكاء الاصطناعي ، وإنشاء شراكات مع مؤسسات تقنية لدعم هذه الجمعيات، واهمية وضع خطة استراتيجية لإدماج الذكاء الاصطناعي في جميع مراحل تقديم الخدمة الاجتماعية.

وتشهد الجمعيات الأهلية تحديات وتهديدات نشأت عن التغيرات التي غيرت شكل العالم وأوجدت نظاماً عالمياً جديداً يعتمد العلم والتطور التكنولوجي المتسارع أساساً ، ويستند إلي تقنيات عالية التقدم والتفوق، الأمر الذي لا يدع مجالاً للتردد في البدء ببرامج شاملة لتطوير وتحديث النظم والسياسات والممارسات بحيث تضمن للجمعيات الأهلية القدرة علي تجاوز مشكلاتها ومعالجة نقاط الضعف فيها. (صادق، ٢٠٢٢). كما هدفت دراسة (أحمد مختار ٢٠١٦) عرض نموذج عملي لكيفية استخدام نظم الذكاء الاصطناعي (نظم الخبراء) في دعم عمل الجمعيات الأهلية عبر الأدوات التحليلية الذكية لإتخاذ القرارات.

تقرض التحديات الحديثة التي يشهدها القرن الجديد ضرورة تبني نمط مجتمعي يركز علي تنمية ذاتية مستدامة، تتميز بالقدرات المستمرة علي التعلم والتكيف مع المستجدات والمتغيرات، ويتطلب ذلك امتلاك قيم إيجابية تدعم حل المشكلات والارتقاء بالإنتاجية، إلي جانب الاستعداد التام لخدمة الوطن، كما يستند هذا التوجه إلي ترسيخ منظومة من القيم وثقافة مجتمعية تدعم التدريب المتواصل، وتحفز الموظف علي النمو والتطور الذاتي، وتنمية مهارات التفكير الإبداعي والابتكاري. وتسهم هذه القدرات في نهاية المطاف في تحسين العمليات بشكل مستمر، والارتقاء بمستوي الخدمات بما يعكس الأداء المؤسسي المتميز.

ثانياً: الموجهات النظرية للدراسة:-

- ١- نظرية الدور .
- ٢- نظرية المنظمات .
- ٣- نموذج تحقيق الهدف .

١- نظرية الدور: يمكن أن تفهم من خلال شبكة الأدوار التي تزود البناء الاجتماعي في المجتمع من خلال حدوث التفاعل الاجتماعي.^(١) (رفعت، ١٩٩٩، صفحة ٢٩٢)

مضمون نظرية الدور أن كل فرد يشغل مركزاً اجتماعياً معيناً في السلم الاجتماعي، وهذا المركز يحتم علي الذي يشغله مجموعة من الحقوق والالتزامات التي تنظم تفاعله مع الآخرين الذين يشغلون مراكز اجتماعية أخرى. وعندما يضع الفرد الشاغل لمركز معين عناصر المركز من الحقوق والواجبات موضع التنفيذ فإنه حينئذٍ "يمارس الدور" وعلي ذلك فإن الدور هو الجانب الدينامي للمركز أو المكانة.

ومن الممكن بالطبع أن تتعارض متطلبات الأدوار المختلفة التي يؤديها نفس الشخص، كما يمكن أن تتعارض متطلبات الدور الواحد. وهو ما يسمى (بصراع الأدوار) فلا يستطيع شاغل المركز أن يقوم بها كلها في نفس الوقت. أيضاً هناك ما يسمى (بغموض الدور) وهو عدم وضوح توقعات الدور حول حقوق وواجبات مركز معين. (عبدالعال، ١٩٨٦، صفحة ١٢٩:١٢٨)

هناك مجموعة من المفاهيم المرتبطة بهذه النظرية وهي:

الدور: مجموعة من أنماط سلوكية تكون وحدة ذات معنى وتبدو ملائمة لشخص يشغل مكانة معينة في المجتمع (صادق، ٢٠١١، صفحة ٢٠٩)

الدور الممارس "الفعلي": وهو عبارة عن أنماط سلوكية معينة ويمكن ملاحظتها، يسلكها الشخص شاغل المركز عندما يتفاعل مع شاغلي مراكز أخرى. (واخرون ج.، ١٩٩٨، صفحة ٣٢١)

الدور الموصى: هو ذلك الدور الذي يحدد للفرد وذلك على ضوء المكانة أو الظروف التي تحيط به أو بحكم الوضع الذي يعيش فيه (يوسف، ١٩٩٩، صفحة ١٣١)

الدور المهني: كل مهنة ترتبط بمجموعة من الوظائف والأنشطة تتحدد بالتوقعات التصورات التي تحددتها كل مهنة لنفسها من خلال تجربتها التاريخية والتقاليد السائدة في المجتمع فتوافق عليها الهيئات العلمية وبقورها المجتمع (واخرون ع.، ٢٠١٥، صفحة ٢٤٠)

أما صراع الأدوار فيظهر عندما يتعارض أحد الأدوار مع آخر، كما يحدث صراع الدور المتبادل عندما تتعارض الأدوار لدى أحد الأشخاص. بينما يحدث صراع الدور المتداخل عندما لا تتفق التوقعات لدى الآخرين حول نفس الدور.

يتضمن صراع الدور التوقعات المتنافرة الشرعية واللاشرعية وتوقعات الدور ربما تتضمن الصراع وذلك بأن النسق الاجتماعي والذي يكون النسق جزء منه ربما يزود ببديل غير مقبول لحل مختلف. (حسن، ٢٠١٥، صفحة ٢٥٩)

أما غموض الدور فينشا من عدم التاكيد من مستلزمات دور معين. (باين، ٢٠١٠، صفحة ١٨١) وهو وضع أو حالة يتسم فيها الدور بقليل من الوضوح أو التوقعات المستقيمة الثابتة.

فغموض الدور يعرف بأنه عندما تكون ملامح الدور غير واضحة يصبح غامضاً، فالعميل الذي يذهب الي الأخصائي الاجتماعي دون أن يعرف شيئاً ما عن طبيعة عمله لا يستطيع أن يدرك ماذا يتوقع منه. (محمد، ٢٠١١، صفحة ٥٧)

الدور الاجتماعي هو مجموعة العلاقات التي تربط بين الفرد وباقي أفراد المجتمع. كما أنه يسهل الحياة الاجتماعية للمجتمع من خلال السلوك الإيجابي للأفراد في أداء أدوارهم الاجتماعية. حيث تضم المجتمعات البشرية العديد من الأنظمة التي تتكامل فيما بينها بهدف تحقيق أهداف المجتمع المشتركة. أن الأدوار الاجتماعية تكتسب ويتم تعلمها من خلال الثقافة العامة والوعي العام والتنشئة الاجتماعية والسياسية والأخلاقية والثقافية للمجتمع. كل هذا وغيره هو الذي يحدد ويعرف كيفية أداء الأدوار الاجتماعية. لهذا نجد أن الأدوار الاجتماعية تختلف من مجتمع لآخر بسبب هذه العوامل، كما أن كل فرد من أفراد المجتمع يؤدي عدة أدوار اجتماعية، خلال فترة حياته. (واخرون م.، ٢٠٠٣، صفحة ١٨٠)

يتم تعلم الأدوار بطرق متعددة من أهمها التعليم غير الرسمي الذي يتم من خلال الأسرة أثناء عملية التنشئة الاجتماعية فالطفل ينظر ويرى ويفهم ويقلد من حوله فالابن يقلد أباه والابنة تقلد أمها وحينما يتزوج الابن يمارس دور الزوج كما كان يمارسه والده وتمارس الفتاة دورها كزوجة كما كانت والدتها تمارسه. وكما تم تعلمه عن طريق:

١- التعليم المقصود: وهو التعليم المنظم الذي تقوم به المنظمات الاجتماعية المختلفة في المجتمع بدءاً من الأسرة وتمتد لتشمل أجهزة المجتمع المختلفة التي تساهم في تنشئة وتربية أفراد المجتمع.

٢- التعليم العرضي غير المقصود: والتي فيها يصطنع الطفل من تلقاء ذاته أنماط السلوك التي يقوم بها الآخرون في البيئة التي يخالطها أو يعيش فيها. (واخرون ع،، ٢٠٠٠، صفحة ١٧٨)

وكما أن للأفراد الذين يشغلون مراكز اجتماعية محددة أدوار محددة والتزامات وسلوك متوقع فإن للجماعات والمنظمات أدوار محددة ترتبط بأهدافها ووظائفها وأنشطتها والتوقعات والتصورات التي تحددها لنفسها ويحددها لها المجتمع.

أوجه الاستفادة من نظرية الدور:

ويمكن الاستفادة من نظرية الدور في هذه الدراسة بان النظرية تساعد في فهم كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يعيد تشكيل أدوار الأفراد داخل الجمعيات بما يتناسب مع التطورات التقنية ، وايضا التعرف علي مدى استعداد العاملين داخل الجمعيات لتقبل وتبني أدوار جديدة ناتجة عن إدخال أدوات الذكاء الاصطناعي وكذلك تساعد النظرية في تقويم مدى توافق الأدوار الجديدة الناتجة عن استخدام الذكاء الاصطناعي مع الأهداف الاجتماعية والانسانية التي تسعى الجمعية لتحقيقها.

٢. نظرية المنظمات:

- **مفهوم المنظمة:** - المنظمة وحدة اجتماعية لها بناء يتضمن تقسيما للعمل ومراكز للسلطة والمسئولية، ولها رؤيتها ورسالتها وأهدافها المعلنة كما لها وسائلها في تحقيق أهدافها وأنجاز أعمالها، تتكون من أشخاص، يكونون مرتبطين ببعضهم البعض بطريقة ما، بمعنى أنهم يتفاعلون مع بعضهم البعض، أن هذه التفاعلات مرتبطة بأهداف، كما أنها تحافظ علي بناء المنظمة، أن كل شخص في المنظمة له أهدافه الشخصية، وبعض هذه الأهداف تعتبر أسبابا فعالة في أنضمامه الي المنظمة، وأنه يتوقع أن مشاركته في المنظمة ستساعد علي تحقيق أهدافه، أن هذه التفاعلات يمكنها أيضا أن تساعد علي تحقيق أهداف مشتركة أو مرتبطة بالأهداف الشخصية مما يعوق تحقيق الأهداف الخاصة بالمنظمة.

- وتبدو أهمية المنظمات في أنها تشبع أنواع عديدة من الاحتياجات للإنسان عاطفية، وروحية، وعقلية، واقتصادية واجتماعية ويرى "ارجيريس" أنها كونت بطريقة مفيدة لتحقيق أهدافها. (عبداللطيف، ٢٠٠٧، ص ٣١٩-٣٢٠)

متطلبات تحتاجها المنظمات للقيام بوظائفها وأدوارها (عبدالفتاح، ٢٠١٢، ص ٣٤، ٣٣)

يحدد "مارفن اولسن" المتطلبات التنظيمية للمنظمات في:

- استمرار وجود العنصر البشري، وتوفير التدريب وبت القيم المنظمة للمنظمات.
- توسيع نطاق الأتصال والتفاعل بين الاعضاء وتنظيم العلاقات وأساليب الاتصال بين أقسام المنظمة، مع إيجاد قيم اجتماعية يقبلها العاملين، ومن بينها الموافقة علي أهدافها.
- وجود تقسيم للعمل مبني علي أسس من التخصص، والنشاطات، والواجبات، والمسئوليات وبالتالي يجب تحديد الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها العاملين بالمنظمة وتعريف كل منهم بالدور المحدد له وواجباته ومسئوليته.
- الحصول علي الموارد اللازمة من البيئة المحيطة لها، والعمل علي التنسيق بين الأنشطة التنظيمية للمساعدة علي تحقيق أهداف المنظمة.
- تحديد أسلوب للتحكم في السلوك المنحرف والضار الذي قد يقترفه بعض أعضاء المنظمة، والعمل علي حماية المنظمة من التهديدات الخارجية.
- الحصول علي عضوية كافية وأختيار أعضاء جدد طبقاً للمعايير التي تتضمنها المنظمة.
- تنمية التفاعل والاتصال الإنساني بين الأعضاء وبين مختلف مكونات المنظمة.
- إيجاد نظام لتقييم العمل حيث يكون لكل قسم بالمنظمة واجب معين وأنشطة وواجبات ومسئوليات مكملة لنظائرها بسائر أقسام المنظمة بحيث يؤدي هذا في مجمله إلى تحقيق أهداف المنظمة.
- العمل على أن يتبنى الأعضاء قيماً اجتماعية مشتركة ومن ضمنها الموافقة على أهداف المنظمة والعمل من أجلها.
- إيجاد الوسائل اللازمة لتنظيم عملية اتخاذ القرارات في المنظمة بحيث يتيح ذلك لغالبية الأعضاء فرص المساهمة في عملية اتخاذ القرارات.

•التنسيق بين الأنشطة التنظيمية بحيث يساعد هذا التنسيق على تحقيق أهداف المنظمة.
•تنظيم حصول الأعضاء على إشباعات مادية أو معنوية كافية نتيجة مساهمتها في تحقيق أهداف المنظمة.

هذا وفي إطار هذه النظرية والنظر إلى الجمعيات الأهلية كمنظمة اجتماعية لها بنائها ووظائفها وخصائصها وكنسق فرعي في المجتمع يتساند لتحقيق أهداف المجتمع ككل مع غيره من الأنساق الاجتماعية. يمكن الاستفادة من هذه النظرية في تحليل وتقييم دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية. وتلعب نظرية المنظمات دوراً مهماً في تحليل كيفية تأثير التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي على هيكله الجمعية، وأداء أعضائها، وآليات اتخاذ القرارات، والفعالية في تحقيق الأهداف.

٣- نموذج تحقيق الهدف "Achieve the goal Model"

الهدف هو محصلة النتائج التي يعمل تنظيم المجتمع تتمثل في أهداف مادية task goals وأهداف معنوية process goals وذلك للتوصل إلى التغيير الأمثل عن وضع غير مرغوب فيه إلى وضع آخر مرغوب فيه. (صادق، ٢٠٠٠)

نموذج تحقيق الهدف هو نموذج يستخدم لتحديد التغيرات التي تحدث للانساق سواء الفرد أو المؤسسات التي تقدم الخدمات الإنسانية ويتضمن هذا النموذج تحديد مشكلات العميل وتقدير وتعيين مناسب لأولوية كل مشكلة من خلال جمع البيانات والوصول إلى نتائج واقعية. ويستهدف نموذج تحقيق الهدف الوقوف على:

- (١) مدى وضوح الأهداف.
- (٢) مدى واقعية الأهداف.
- (٣) مدى ترابط وتكامل الأهداف.
- (٤) مدى فهم العاملين للأهداف.
- (٥) مدى إدراك العاملين للعلاقة بين أعمالهم وتحقيق هذه الأهداف (Scottw، ٢٠٠٦)

ويعتبر نموذج تحقيق الهدف أحد النماذج التي تستخدم لقياس الإنجاز بالمنظمة ومن ثم فإن نموذج تحقيق الهدف يعتبر أحد أشكال دراسة فعالية المنظمات حيث أن أحد الوسائل المستخدمة لقياس الفعالية هو تحقيق الهدف وبهذا يمكن تعريف الفعالية على إنها الدرجة التي يمكن أن يتحقق عندها الهدف الرئيسي ويعتمد نموذج تحقيق الهدف على افتراضات واضحة وصريحة

مجلة الخدمة الاجتماعية

لذلك فإن أهداف أي منظمة ينبغي أن تحدد وتبنى بشكل جديد كما ينبغي الأعداد الجيد للمصادر المادية والبشرية اللازمة للمساهمة في إنجاز الأهداف المعطاة. (فمهي، ٢٠٠٢)

ويمر نموذج تحقيق الهدف بعدد من الخطوات التنفيذية وهي:

- ١- تحديد الجانب أو الجوانب المراد تقويمها في الخدمة.
 - ٢- تحديد الأهداف العامة للخدمة وتصنيفها.
 - ٣- تحليل الأهداف العامة إلى أهداف إجرائية.
 - ٤- تحديد الموقف التي يمكن إن تلاحظ فيها هذه الأهداف الإجرائية.
 - ٥- تصميم أو اختيار أدوات لقياس هذه الأهداف.
 - ٦- جمع بيانات تتعلق بهذه الأهداف باستخدام هذه الأدوات. (عبداللطيف، ٢٠٠١)
- ويمكن الاستفادة من نموذج تحقيق الهدف في هذا الدراسة من خلال ربط تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالأهداف الاستراتيجية للجمعيات الأهلية، فمثلا: تتيح أنظمة التحليل الذكي وقواعد البيانات التنبؤية تحديد احتياجات الفئات المستهدفة بدقة ، وهو ما يدعم تحقيق أهداف تحسين جودة الخدمات. كما يمكن الاعتماد علي روبوتات الدردشة وأنظمة إدارة التبرعات الذكية لتسريع الاستجابة لاحتياجات المجتمع وزيادة كفاءة الموارد البشرية .ومن ثم يعد توظيف نموذج تحقيق الهدف وسيلة لإظهار كيف تترجم تقنيات الذكاء الاصطناعي إلي نتائج ملموسة تساهم في تحقيق رسالة الجمعيات واستدامتها.

ثالثاً: تحديد مشكلة الدراسة:-

ولذلك تسعى الجمعيات الأهلية إلي تحقيق أهداف اجتماعية وتنموية متنوعة تخدم فئات مجتمعية متعددة، إلا أنها تواجه تحديات مستمرة في مجالات التخطيط، إدارة الموارد، الوصول إلي المستفيدين ،وقياس الأثر. ومع التطور السريع في مجال التكنولوجيا، أصبح الذكاء الاصطناعي أداة واعدة لتحسين كفاءة الأداء واتخاذ القرار، إلا أن واقع استخدامه داخل الجمعيات الأهلية في كثير من السياقات ،خاصة في العالم العربي، لا يزال غير واضح المعالم. ورغم توفر تقنيات الذكاء الاصطناعي ،الإ أن العديد من المجتمعات الأهلية إما لا تستخدمها، أو تستخدمها بشكل محدود دون استراتيجية واضحة، مما قد يضعف من قدرتها علي تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية، وما مدي استفادة هذه الجمعيات من تطبيقاته في تحسين الأداء وتحقيق رسالتها المجتمعية؟

رابعاً: أهمية الدراسة:-

- ١- تبرز أهمية الدراسة في أنها تسلط الضوء علي أهمية تطبيق الذكاء الاصطناعي في الجمعيات الأهلية التي يساعدها في تحقيق أهدافها وتنمية مواردها.
- ٢- أن تفيد نتائج هذه الدراسة في الكشف عن دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية ،ومن الممكن أن تسهم الدراسة الحالية في توفير معلومات قد تساعد القائمين علي الجمعيات الأهلية في فهم علاقة الذكاء الاصطناعي بتحقيق أهدافها بهدف معالجة جوانب القصور.
- ٣- تعتبر هذه الدراسة من الدراسات النادرة التي تناولت هذا الموضوع ،ولذا يمكن أن تسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري للبحوث والدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي في مجال الخدمة الاجتماعية عموماً وطريقة تنظيم مجتمه خصوصاً.
- ٤- إن الذكاء الاصطناعي هو تقنية حديثة أصبحت حتمية للحصول علي كفاءة أكبر وفرص جديدة لتحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.

خامساً: أهداف الدراسة:-

- ١- تحديد دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.
- ٢- تناول التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.
- ٣- تحديد المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب علي التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.
- ٤- وضع تصور مقترح لدور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع.

سادساً: تساؤلات الدراسة:-

- ١- ما دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية؟
- ٢- ما التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية؟

٣- ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب علي التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية؟

سابعاً: مفاهيم الدراسة:-

١- مفهوم الدور:

يشير الدور في اللغة الي: توقف كل من الشئيين علي الاخر وجمعه ادوار. (الوجيز، ١٩٩٣، ص٢٣٨)

وهو السلوك الذي يؤديه الفرد أو الجماعة أو المنظمة لتحقيق توقعات المجتمع منه كشغل لهذا الوضع الاجتماعي أو المكانة الاجتماعية (عبدالغفار، ٢٠٠٠، ص١٧٨)
- كما يعرف الدور:- بأنه تلك السلوكيات المقدرة أو المحددة والمتوقعة عن شاعها وتتفق هذه السلوكيات مع القيم السائدة في المجتمع. (بدوي، ١٩٩٣، ص٢٩٧)

وفي هذه الدراسة يتحدد دور الجمعيات الأهلية في تلك السلوكيات والأعمال المتوقعة من الجمعيات الأهلية لتحقيق اهدافها من خلال الذكاء الاصطناعي وذلك: لمواجهة مشكلاتها وتطوير خدماتها وبرامجها.

٢- مفهوم الذكاء الاصطناعي:-

- فرع من علم الحاسوب، يتعامل مع تطوير الحواسيب أو الآلات التي تتمتع بذكاء البشر، ويتضمن الذكاء الاصطناعي، دراسة كيفية تفكير الدماغ البشري، وكيفية تعلم البشر ، وكيفية القيام باتخاذ القرارات ، وكيفية تعلم البشر، وكيفية القيام باتخاذ القرارات، وكيفية حل المشكلات .ثم تستخدم نتائج هذه الدراسة في تطوير البرمجيات والأنظمة الذكية. (Roman, 2020,p1)

- وهو علم يهدف إلي فهم طبيعة الذكاء الإنساني عن طريق عمل برامج للحاسوب قادرة علي محاكاة السلوك الإنساني المتمسم بالذكاء. (عوض، ٢٠٢١، ص٦٢)

- يعد الذكاء الاصطناعي من أحدث علوم الحاسب الآلي ، حيث يندرج ضمن الجيل الجديد من أحيال الحاسب الآلي ،هدفه الأسمي هو محاكاة الحاسب الآلي لعمليات الذكاء التي يقوم بها العقل البشري، بموجبها يتم اكتساب الحاسوب لقدرة عالية علي حل المشكلات ، واتخاذ القرارات بطريقة منطقية منظمة ومرتبنة، تضاهي طريقة تفكيرالعقل البشري. (مفتاح، ٢٠٢٣، ص٤٠٠)

- ونعني في هذه الدراسة بأن الذكاء الاصطناعي يساعد الجمعيات الأهلية في تحسين قدرتها علي تلبية احتياجات المجتمعات المستفيدة بشكل أكثر فاعلية وكفاءة، وتسريع العمليات الادارية، ومساعدة الجمعيات الاهلية علي التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية واتخاذ قرارات استراتيجية أكثر دقة.

٣- مفهوم الجمعيات الأهلية:-

- يعرف معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية الجمعيات الأهلية بأنها "كيان منظم يهدف لتحقيق أغراض معينة ويتمتع بشخصية معنوية (بدوي، ١٩٩٣، ص٢٩٧)"

- ويعرفها قاموس مصطلحات الخدمة الاجتماعية على أنها: "منظمات أنشئت لتحقيق أهداف اجتماعية معينة وليس بغرض الحصول على الربح، ويضم هذا المصطلح من الناحية العملية المؤسسات التي تدعم ماليا من الحكومة، وهي عادة مؤسسات خاصة واجتماعية وتطوعية، بشرط ألا يكون لها هدف أساسي - هو الحصول على الربح. (Barker, 1987,p108)

هذا وتنبني الباحثة مفهوم الجمعيات الأهلية الوارد بالقانون المصري، والتي تعمل بشكل خاص في المناطق العشوائية، وتستهدف تحقيق الحماية الاجتماعية للمرأة في هذه المناطق. ولها برامج وخدمات وأنشطة في هذا الخصوص.

وفقا للقانون ٨٤ ل ٢٠٠٢ :-

يقصد بالجمعيات الأهلية: أنها "جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة تتألف من أشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن عشرة أو من أشخاص اعتباريين بغرض غير الحصول على الربح المادي، وتنشأ لتخصيص مال لمدة غير معينة لعمل ذي صفة إنسانية أو دينية أو علمية أو فنية أو لأي عمل آخر من أعمال البر والرعاية الاجتماعية أو النفع العام دون قصد ربح مادي. (الجمعيات، ٢٠٠٠)

ونعني بها في هذه الدراسة الجمعيات الأهلية التي تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي الذي يساهم في تحقيق أهدافها وتطوير برامجها وتقديم الخدمات بشكل أفضل ولتحسين المجتمع وتعزيز التنمية الاجتماعية.

ثامناً: الإجراءات المنهجية الدراسة:

(١) منهجية الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي لديها القدرة على تقديم التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل الدراسة وذلك من خلال الحصول علي معلومات دقيقة تصور الواقع وتشخصه وتسهم في تحليل ظواهره، وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها؛ لذا فالدراسة الحالية تستهدف تحديد دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية وذلك من خلال الاستشهاد في هذا الوصف والتحليل بمعطيات الدراسات السابقة والإطار النظري المرتبط بموضوع الدراسة، واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للمسئولين بالجمعيات الاهلية محل الدراسة وعددهم (١١١) مفردة.

(٢) حدود الدراسة :

(أ) الحدود المكانية:

تتمثل الحدود المكانية للدراسة في عدد (٥) جمعيات اهلية، وذلك كما يلي:

- جمعية ذوي الانوار لتنمية المجتمع.
- جمعية الايمان الاسلامية.
- جمعية تنمية المجتمع المحلي.
- جمعية النصر.
- جمعية رسالة.

وترجع مبررات اختيار تلك الجمعيات الاهلية كحدود مكانية للدراسة، للأسباب التالية:

- اهتمام الجمعيات الاهلية محل الدراسة بالذكاء الاصطناعي كمتغير من متغيرات العصر.
- اعتماد تلك الجمعيات الاهلية محل الدراسة على بعض ادوات الذكاء الاصطناعي في تخطيط وتنفيذ بعض اهدافها وايضا الوصول للمستفيدين والممولين والمتطوعين.
- تبنى تلك الجمعيات الاهلية خطط للإصلاح الإداري وإحداث تعديلات فى الهياكل التنظيمية اعتمادا على الذكاء الاصطناعي.

(ب) الحدود البشرية :

مجلة الخدمة الاجتماعية

تتمثل الحدود البشرية للدراسة في المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين بالجمعيات الأهلية السابق ذكرها وعددهم (١١١) مفردة، وتوزيعهم كالتالي:

جدول رقم (١) يوضح توزيع المسؤولين مجتمع الدراسة

م	الجمعية	العدد
١	جمعية ذوي الأنوار لتنمية المجتمع	١٩
٢	جمعية الأيمان الإسلامية	١٤
٣	جمعية تنمية المجتمع المحلي	١٥
٤	جمعية النصر	١٥
٥	جمعية رسالة	٣٥
	المجموع	١١١

(ج) الحدود الزمنية:

تتمثل الحدود الزمنية في فترة جمع البيانات من الميدان والتي بدأت ٢٠٢٥/٥/٤م إلى ٢٠٢٥/٦/١٨م.

(٣) أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

- استبيان للمسؤولين عن: دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية
 - قامت الباحثة بتصميم الاستبيان حول الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية، وذلك في ضوء الأدبيات النظرية الموجهة للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالقضية البحثية للدراسة.
 - اشتمل استبيان المسؤولين على صحيفة البيانات الأولية التالية: (النوع، والسن، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والوظيفة، وعدد سنوات الخبرة).
 - اشتمل استبيان المسؤولين على الأبعاد التالية: دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية، التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية، المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب على التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.

- اعتمد استبيان المسؤولين على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة).
- للتحقق من صدق المحتوى " الصدق المنطقي " لاستبيان المسؤولين قامت الباحثة بالاطلاع علي الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة، ثم تحليل هذه الأدبيات النظرية وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد أبعاد الدراسة ثم تم عرض الأداة على عدد (٦) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية للبعض الأخر، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورته النهائية.
- تم حساب ثبات استبيان المسؤولين باستخدام معامل ثبات (ألفا . كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها ذ(١٠) مفردات من المسؤولين مجتمع الدراسة، وبلغ معامل الثبات (٠.٨٣٥) وهو مستوى مناسب للثبات الإحصائي.
- كما أجرت الباحثة ثبات إحصائي لاستبيان المسؤولين باستخدام معادلة سبيرمان - براون للجزئة النصفية للثبات، حيث تم تقسيم عبارات كل بعد إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (١٠) مفردات من المسؤولين مجتمع الدراسة، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين نصفي الأداة (٠.٨٧٣)، كما بلغت قيمة معامل الثبات (٠.٨٩٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١)، وتبين أن معاملات الثبات للأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

(٥) تحديد مستوى أبعاد استبيان المسؤولين:

تم تحديد مستوى أبعاد استبيان المسؤولين باستخدام المتوسط الحسابي، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا

مجلة الخدمة الاجتماعية

والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3 - 1 = 2)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (3/2 = 0.67) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (2) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1 إلى 1.67
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1.68 إلى 2.34
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 2.35 إلى 3

(6) أساليب التحليل الكيفي والكمي:

اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية: أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب (، وقد طبقت الأساليب SPSS.V. 24.0 الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية) الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا- كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه.

تاسعاً: نتائج الدراسة الميدانية:

(أ) وصف مجتمع الدراسة.

جدول (3) يوضح وصف المسؤولين مجتمع الدراسة (ن=111)

المتغير	الاستجابة	ك	%
النوع	ذكر	46	41.4
	انثي	65	58.6
السن	أقل من 25 سنة	27	24.3
	من 25 سنة -	21	18.9
	من 35 سنة -	35	31.5
	من 45 سنة -	25	22.5

مجلة الخدمة الاجتماعية

2.7	3	٥٥ سنة فأكثر	الحالة الاجتماعية
47.7	53	أعزب	
48.6	54	متزوج	
٠.9	1	مطلق	
2.7	3	ارمل	
1.8	2	متوسط	التعليم
42.3	47	فوق المتوسط	
53.2	59	جامعي	
2.7	3	دراسات عليا	
1.8	2	رئيس مجلس الإدارة	الوظيفة
1.8	2	نائب رئيس مجلس الإدارة	
4.5	5	أمين الصندوق	
4.5	5	مدير الجمعية	
40.5	45	أخصائي اجتماعي	
2.7	3	عضو مجلس ادارة	
1.8	2	أخصائي نفسي	
42.3	47	متطوع	
6.3	7	أقل من سنة	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل
33.3	37	من سنة -	
26.1	29	من ٣ سنوات	
16.2	18	من ٦ سنوات	
18.0	20	٩ سنوات فأكثر	

يوضح الجدول السابق وصف المسؤولين مجتمع الدراسة وجاءت كالتالي:

- أكبر نسبة من المسؤولين من الإناث بنسبة (٥٨.٦%)، يليهم المسؤولون الذكور بنسبة (٤١.٤%).
- أكبر نسبة من المسؤولين من الفئة العمرية (من ٣٥ سنة -) بنسبة (٣١.٥%)، يليهم الفئة العمرية (أقل من ٢٥ سنة) بنسبة (٢٤.٣%)، وأخيراً (٥٥ سنة فأكثر) بنسبة (٢.٧%).
- أكبر نسبة من المسؤولين من (المتزوجين) بنسبة (٤٨.٦%)، يليهم (اعزب) بنسبة (٤٧.٧%)، وأخيراً (مطلق) بنسبة (٠.٩%).

مجلة الخدمة الاجتماعية

- أكبر نسبة من المسؤولين حاصلين على مؤهل جامعي بنسبة (٥٣.٢%)، يليهم الحاصلين على مؤهل فوق المتوسط بنسبة (٤٢.٣%)، وأخيراً الحاصلين على مؤهل متوسط بنسبة (١.٨%).
 - أكبر نسبة من المسؤولين من المتطوعين بنسبة (٤٢.٣%)، يليهم الاخصائيين الاجتماعيين بنسبة (٤٠.٥%)، وأخيراً (رئيس مجلس الإدارة و نائب رئيس مجلس الإدارة و اخصائي نفسي) بنسبة (١.٨%).
 - أكبر نسبة من المسؤولين لديهم خبرة (من سنة -) بنسبة (٣٣.٣%)، يليهم من لديهم خبرة (من ٣ سنوات-) بنسبة (٢٦.١%)، وأخيراً من لديهم خبرة (أقل من سنة -) بنسبة (٦.٣%).
-وقد يتفق ذلك مع دراسة (محمد رفيق ٢٠١٦) بان يوجد مساهمة ومشاركة كبيرة للمرأة في العمل لدي الجمعيات الأهلية. (الصعيدى، ٢٠١٦)، ونستخلص من الجدول السابق أن أغلبية العينة تتراوح من الفئة العمرية من (٣٥سنة-) وهي مرحلة الشباب ويكون قادر فيها علي العمل والممارسة المهنية وهو السن التي يكون اكثر وعي بأهمية المشاركة في البرامج التتموية، كما تشير نتائج الجدول الي أن المستوي التعليمي جيد مما يجعلهم أكثر وعي لاداء مهامهم بشكل افضل. وأن الجمعيات الأهلية لديها الوعي باهمية التطوع واعطاء الفرصة للشباب بالتطوع مما يعكس أيضا بوعي الشباب باهمية العمل المهني وباهمية المشاركة.
- (ب): دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.

جدول رقم (٤) يوضح دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق الاهداف الاجتماعية

(ن=١١١)

م	العبارة	الاستجابات			الانحراف الحسابي	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا		
١	تحديد المستحقين للمساعدة بدقه	55	31	25	2.27	0.808
٢	تقديم خدماتها بشكل اسرع	35	47	29	2.05	0.761
٣	جمع المعلومات بشكل دقيق	47	40	24	2.21	0.776
٤	تعزيز التواصل الاجتماعي	37	48	26	2.10	0.750
٥	تعزيز العدالة في توزيع الموارد	42	34	35	2.06	0.834

مجلة الخدمة الاجتماعية

متوسط	٠.٤٨	٢.١٣	متوسط البعد ككل
-------	------	------	-----------------

يوضح الجدول السابق :

مستوي دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق الاهداف الاجتماعية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.١٣) وهو مستوي (متوسط) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول (تحديد المستحقين للمساعدة بدقه) بمتوسط حسابي (٢.٢٧)، يليها في الترتيب الثاني (جمع المعلومات بشكل دقيق) بمتوسط حسابي (٢.٢١)، بينما جاء في الترتيب الثالث (تعزيز التواصل الاجتماعي) بمتوسط حسابي (٢.١٠)، وجاء في نهاية الترتيب الاخير (تقديم خدماتها بشكل اسرع) بمتوسط حسابي (٢.٠٥).

ويتفق نتائج الجدول السابق مع نظرية الدور بأن هذه الأدوار تعكس توقعات المجتمع والمؤسسات من الذكاء الاصطناعي في تحقيق الكفاءة والعدالة، وقد تواجه هذه الادوار بعض الضغوط أو الصراعات في حال محدودية الموارد أو ضعف البنية التحتية، وهو ما يستلزم تطوير استراتيجيات لدعم تنفيذها بكفاءة.

ويتفق نتائج الجدول السابق مع دراسة (امل طه ٢٠٢٤) : التي أشارت الي وجود علاقة قوية بين توظيف الذكاء الاصطناعي وتحسين جودة الخدمات المقدمة ،وتقليل زمن الاستجابة، كما اوصت الدراسة بضرورة شراكة استراتيجية بين الدولة والمؤسسات لمواءمة الموارد مع المستفيدين وتحقيق توزيع عادل. (مصطفي، ٢٠٢٤).

جدول رقم (٥) يوضح دور الذكاء الاصطناعي في إدارة البيانات واتخاذ القرارات

(ن=١١١)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات			العبرة	م
			لا	إلى حد ما	نعم		
			ك	ك	ك		
٣	0.802	2.22	26	35	50	تسهيل الوصول الي المعلومات بشكل اسرع	١
١	0.463	2.31	-	77	34	التعليم والتدريب عبر ادوات التعلم الآلي	٢
٤	0.741	2.15	23	48	40	زيادة الشفافية والمساءلة	٣
٥	0.735	2.12	24	50	37	دعم اتخاذ القرار	٤
٢	0.750	2.23	21	43	47	بناء قاعدة بيانات مجتمعية دقيقة	٥

مجلة الخدمة الاجتماعية

متوسط	٠.٤٣ ٦	٢.٢٠	متوسط البعد ككل
-------	-----------	------	-----------------

يوضح الجدول السابق :

- مستوي دور الذكاء الاصطناعي في إدارة البيانات واتخاذ القرارات حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٠) وهو مستوي (متوسط) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول (التعليم والتدريب عبر ادوات التعلم الآلي) بمتوسط حسابي (٢.٣١)، يليها في الترتيب الثاني (بناء قاعدة بيانات مجتمعية دقيقة) بمتوسط حسابي (٢.٢٣)، بينما جاء في الترتيب الثالث (تسهيل الوصول الي المعلومات بشكل اسرع) بمتوسط حسابي (٢.٢٢)، وجاء في نهاية الترتيب الاخير (دعم اتخاذ القرار) بمتوسط حسابي (٢.١٢).
- ويتفق نتائج الجدول السابق مع دراسة (احمد ربيع ٢٠٢٣) :التي ركزت علي تنمية مهارات المخططين وصانعي القرار في ضوء الذكاء الاصطناعي ،وتبرز الحاجة إلي أنظمة إدارية قادرة علي قرارات مستنيرة مدعومة بالتقنيات الذكية، وربطت كفاءة القيادة بجودة التخطيط واتخاذ القرار في بيئات تتطور تقنياً. (ربيع، ٢٠٢٣)
- تؤكد نتائج الجدول السابق علي أهمية التعليم والتدريب علي ادوات التعلم الآلي واهمية الذكاء الاصطناعي في بناء قاعدة بيانات مجتمعية دقيقة مما يساعد في الوصول الي المعلومات بشكل اسرع وزيادة الشفافية والمساءلة.

جدول رقم (٦) يوضح دور الذكاء الاصطناعي في خدمة المتبرعين والمتطوعين بطريقة ذكية (ن=١١١)

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم ك	إلى حد ما ك	لا ك			
١	سرعة الرد علي اسئلة المتبرعين	60	29	22	2.34	0.792	١
٢	يراقب الذكاء الاصطناعي الانشطة غير طبيعية في التبرعات	29	59	23	2.05	0.685	٥
٣	توثيق حركة الاموال والموارد	53	38	20	2.30	0.758	٢
٤	تتبع الاداء والمهام	38	53	20	2.16	0.708	٣

مجلة الخدمة الاجتماعية

٤	0.712	2.14	21	53	37	٥ توجيه المتبرعين حسب مهاراتهم وقدراتهم
متوسط	٠.٤٣ ٧	٢.٢٠	متوسط البعد ككل			

يوضح الجدول السابق :

مستوي دور الذكاء الاصطناعي في خدمة المتبرعين والمتطوعين بطريقة ذكية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٠) وهو مستوي (متوسط) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول (سرعة الرد علي اسئلة المتبرعين) بمتوسط حسابي (٢.٣٤)، يليها في الترتيب الثاني (توثيق حركة الاموال والموارد) بمتوسط حسابي (٢.٣٠)، بينما جاء في الترتيب الثالث (تتبع الاداء والمهام) بمتوسط حسابي (٢.١٦)، وجاء في نهاية الترتيب الاخير (يراقب الذكاء الاصطناعي الانشطة غير طبيعية في التبرعات) بمتوسط حسابي (٢.٠٥).

وتأكد نتائج الجدول السابق علي أهمية الذكاء الاصطناعي في التواصل مع المتطوعين، ومتابعة الادوار والمهام التي تقوم بها الجمعية وأهمية في التعرف علي الموارد والامكانيات الجمعية والعمل علي استثمارها بافضل شكل ممكن، وأهميته في التعرف علي الانشطة غير طبيعية في التبرعات والعمل علي مواجهتها.

جدول رقم (٧)

يوضح مستوى دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية

(ن=١١١)

م	الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	تحقيق الاهداف الاجتماعية	٢.١٣	٠.٤٨٠	متوسط	٣
٢	إدارة البيانات واتخاذ القرارات	٢.٢٠	٠.٤٣٦	متوسط	١
٣	خدمة المتبرعين والمتطوعين بطريقة ذكية	٢.٢٠	٠.٤٣٧	متوسط	٢
دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية ككل		٢.١٨	٠.٣٥٥	متوسط	

يوضح الجدول السابق :

مجلة الخدمة الاجتماعية

مستوي دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.١٨) وهو مستوي (متوسط) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول (إدارة البيانات واتخاذ القرارات) بمتوسط حسابي (٢.٢٠)، يليها في الترتيب الثاني (خدمة المتبرعين والمتطوعين بطريقة ذكية) بمتوسط حسابي (٢.٢٠)، وجاء في نهاية الترتيب الثالث (تحقيق الاهداف الاجتماعية) بمتوسط حسابي (٢.١٣).

ويؤكد نتائج الجدول السابق علي اهمية جمع البيانات وادارتها بشكل افضل حتي تساعد الجمعيات الاهليه علي اتخاذ قراراتها مما يساعدها علي تحقيق أهدافها

جدول رقم (٨) يوضح الفروق بين المسؤولين في تحديدهم لمستوى دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية وفقاً لمتغيرات النوع/ السن / التعليم/ الوظيفة/ و عدد سنوات الخبرة للمسولين

(ن=١١١)

المتغير		العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة المعامل	الدلالة
النوع	ذكر	46	2.14	٠.314	١٠٩	T = 0.945	غير دالة
	انثي	65	2.20	0.381			
السن	أقل من ٢٥ سنة	27	2.17	٠.321	٤ ١٠٦	F = 2.029	غير دالة
	من ٢٥ سنة -	21	2.22	٠.417			
	من ٣٥ سنة -	35	2.20	٠.359			
	من ٤٥ سنة -	25	2.06	٠.310			
	٥٥ سنة فأكثر	3	2.62	٠.076			
التعليم	متوسط	2	2.36	٠.047	٤ ١٠٦	F = 3.555	داله عند مستوي (٠.٠٥)
	فوق المتوسط	47	2.10	٠.320			
	جامعي	59	2.21	٠.365			
	دراسات عليا	3	2.71	٠.269			
الوظيفة	رئيس مجلس الإدارة	2	2.60	.094	٤ ١٠٦	F = 3.032	داله عند مستوي (٠.٠١)
	نائب رئيس مجلس الإدارة	2	2.13	٠.188			
	أمين الصندوق	5	2.40	٠.485			

مجلة الخدمة الاجتماعية

			٠.055	2.61	5	مدير الجمعية		
			٠.340	2.10	45	أخصائي اجتماعي		
			٠.252	2.35	3	عضو مجلس ادارة		
			٠.141	2.63	2	أخصائي نفسي		
			٠.338	2.13	47	متطوع		
غير داله	F= 1.234	٤	١٠٦	٠.538	2.41	7	أقل من سنة-	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل
				٠.332	2.13	37	من سنة -	
				٠.316	2.13	29	من ٣ سنوات -	
				٠.384	2.20	18	من ٦ سنوات -	
				٠.343	2.23	20	٩ سنوات فأكثر	

من الجدول السابق:

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين نوع المسئولين بالنسبة لتحديدهم مستوى دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية، حيث بلغت قيمة "T" (٠.٩٤٥) وهي قيمة دالة غير داله احصائيا.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المسئولين بالنسبة لتحديدهم مستوى دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية وفقا لمتغير السن، حيث بلغت قيمة "F" (٢٠.٢٩) وهي قيمة دالة غير داله احصائيا.
- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المسئولين بالنسبة لتحديدهم مستوى دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية وفقا لمتغير التعليم، حيث بلغت قيمة "F" (٣.٥٥٥) وهي قيمة دالة عند مستوي معنوي (٠.٠٥) عند درجة حرية (٤، ١٠٦).
- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المسئولين بالنسبة لتحديدهم مستوى دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية وفقا لمتغير الوظيفة، حيث بلغت قيمة "F" (٣.٠٣٢) وهي قيمة دالة عند مستوي معنوي (٠.٠١) عند درجة حرية (٤، ١٠٦).

مجلة الخدمة الاجتماعية

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولين بالنسبة لتحديدهم مستوى دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية وفقا لمتغير الخبرة، حيث بلغت قيمة " F (١.٢٣٤) وهي قيمة دالة غير داله احصائيا.

(ج): التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.
جدول رقم (٩) يوضح التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية

(ن=١١١)

م	العبارة	الاستجابات			الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا		
١	ارتفاع تكاليف تبني الذكاء الاصطناعي	72	39	-	2.65	١
٢	تدريب الفريق علي نظام الذكاء الاصطناعي مكلفه جدا	44	65	2	2.38	٧م
٣	محدودية الكفاءات التكنولوجية لدي بعض العاملين بالجمعيات الأهلية	57	51	3	2.49	٣
٤	ضعف فعالية أنظمة جمع البيانات داخل الجمعية	43	65	3	2.36	٩
٥	وجود مقاومة من العاملين بالجمعية تجاه التغيير التكنولوجي	48	58	5	2.39	٦
٦	تتعرض أنظمة الجمعية لخطر الاختراقات الإلكترونية	46	64	1	2.41	٤
٧	عدم توفر خدمة إنترنت سريعة داخل الجمعية	44	65	2	2.38	٧
٨	نقص في الاجهزة التقنية الحديثة اللازمة لتطبيق التكنولوجيا	45	64	2	2.39	٥
٩	عدم استقرار البنية التحتية إلكترونية	57	52	2	2.50	٢

مجلة الخدمة الاجتماعية

						بالجمعية
مرتفع	٠.٢٨ ٤	٢.٤٣	متوسط البعد ككل			

يوضح الجدول السابق :

- مستوي التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٣) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول (ارتفاع تكاليف تبني الذكاء الاصطناعي) بمتوسط حسابي (٢.٦٥)، يليها في الترتيب الثاني (عدم استقرار البنية التحتية إلكترونية بالجمعية) بمتوسط حسابي (٢.٥٠)، بينما جاء في الترتيب الثالث (محدودية الكفاءات التكنولوجية لدي بعض العاملين بالجمعيات الأهلية) بمتوسط حسابي (٢.٤٩)، وجاء في نهاية الترتيب الاخير (ضعف فعالية أنظمة جمع البيانات داخل الجمعية) بمتوسط حسابي (٢.٣٦).
- ويتفق نتائج الجدول السابق مع دراسة (احمد حسن ٢٠١٩) بأن هناك مجموعة من العوائق التي تعوق الجمعيات الأهلية في تحقيق برنامج التحول الرقمي ومنها نقص الكفاءات والقدرات المتمكنة داخل المؤسسة والقادرة علي قيادة برامج التحول الرقمي والتغيير داخل المؤسسة، نقص لميزانيات المرصودة لهذه البرامج (ابراهيم، ٢٠١٩)
- ونستخلص من الجدول السابق الي كثرة المشكلات التي تواجه الجمعية واهمها ارتفاع تكاليف الذكاء الاصطناعي مما يسبب في عدم استقرار البنية التحتية إلكترونيا للجمعية ، وضعف فعالية أنظمة جمع البيانات داخل الجمعية ونقص في الاجهزة التقنية الحديثة اللازمة لتطبيق التكنولوجيا.

جدول رقم (١٠) يوضح الفروق بين المسؤولين في تحديدهم لمستوى التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية وفقا لمتغيرات النوع/ السن / التعليم/ الوظيفة/ و عدد سنوات الخبرة للمسولين

(ن=١١١)

المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة المعامل	الدلالة
---------	-------	---------	-------------------	-------------	--------------	---------

مجلة الخدمة الاجتماعية

داله عند مستوي (٠.٠١)	T = 3.272	١٠٩	٠.310	2.33	46	ذكر	النوع
			٠.242	2.50	65	انثي	
داله غير داله	F= 1.356	٤	٠.323	2.44	27	أقل من ٢٥ سنة	السن
			٠.263	2.46	21	من ٢٥ سنة -	
		١٠٦	٠.270	2.47	35	من ٣٥ سنة -	
			٠.274	2.32	25	من ٤٥ سنة -	
			٠.169	2.59	3	٥٥ سنة فأكثر	
داله عند مستوي (٠.٠٥)	F= 3.696	٤	٠.157	2.66	2	متوسط	التعليم
			٠.282	2.37	47	فوق المتوسط	
		١٠٦	٠.273	2.45	59	جامعي	
			٠.169	2.85	3	دراسات عليا	
داله غير داله	F= 1.672	٤	٠.078	2.50	2	رئيس مجلس الإدارة	الوظيفة
			٠.078	1.94	2	نائب رئيس مجلس الإدارة	
		١٠٦	٠.222	2.66	5	أمين الصندوق	
			٠.373	2.51	5	مدير الجمعية	
			٠.260	2.42	45	أخصائي اجتماعي	
			٠.577	2.44	3	عضو مجلس ادارة	
			٠.157	2.66	2	أخصائي نفسي	
			٠.278	2.41	47	متطوع	
داله غير داله	F= 2.002	٤	٠.307	2.66	7	أقل من سنة-	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل
			٠.271	2.39	37	من سنة -	
		١٠٦	٠.254	2.46	29	من ٣ سنوات -	
			٠.320	2.47	18	من ٦ سنوات -	
			٠.280	2.35	20	٩ سنوات فأكثر	

من الجدول السابق:

مجلة الخدمة الاجتماعية

- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين نوع المسؤولين بالنسبة لتحديدهم مستوى التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية، حيث بلغت قيمة "T" (٣.٢٧٢) وهي قيمة دالة عند مستوي معنوي (٠.٠١) عند درجة حرية (109).
 - عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولين بالنسبة لتحديدهم مستوى وفقا لمتغير السن، حيث بلغت قيمة "F" (١.٣٥٦) وهي قيمة دالة غير داله احصائيا.
 - وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولين بالنسبة لتحديدهم مستوى التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية وفقا لمتغير التعليم، حيث بلغت قيمة "F" (٣.٦٩٦) وهي قيمة دالة عند مستوي معنوي (٠.٠٥) عند درجة حرية (١٠٦، ٤).
 - عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولين بالنسبة لتحديدهم مستوى التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية وفقا لمتغير الوظيفة، حيث بلغت قيمة "F" (١.٦٧٢) وهي قيمة دالة غير داله احصائيا.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولين بالنسبة لتحديدهم مستوى التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية وفقا لمتغير الخبرة، حيث بلغت قيمة "F" (٢.٠٠٢) وهي قيمة دالة غير داله احصائيا.
- (د): المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب علي التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.
- جدول رقم (١١) يوضح المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب علي التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية

(ن=١١١)

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا			
		ك	ك	ك			
١	تبني اقامة الندوات لتعزيز فكرة تطبيقات الذكاء الاصطناعي	54	57	-	2.49	0.502	٤م
٢	متابعة البنية التحتية من اجهزة وبرامج لضمان	50	61	-	2.45	0.500	٨

مجلة الخدمة الاجتماعية

						صلاحياتها أثناء تطبيق برامج الذكاء الاصطناعي
٤	0.502	2.49	-	57	54	٣ القيام بدورات تدريبية تعمل علي رفع كفاءة العاملين في مجال الذكاء الاصطناعي
٦م	0.501	2.46	-	60	51	٤ تخصيص ميزانيات لدعم استخدام الذكاء الاصطناعي
٢م	0.502	2.50	-	56	55	٥ تطوير التشريعات والانظمة الادارية لتتواءم مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي
٩	0.498	2.43	-	63	48	٦ اعداد حملات توعوية بأهمية الذكاء الاصطناعي في العمل الأهلي
٢	0.502	2.50	-	55	56	٧ تصميم منصات رقمية ذكية لتقديم خدمات الجمعية إلكترونياً
٦	0.501	2.46	-	60	51	٨ وضع سياسات وضوابط تنظم الاستخدام الاخلاقي لتقنيات الذكاء الاصطناعي
١	0.502	2.52	-	53	58	٩ تشجيع تبادل الخبرات بين الجمعيات الأهلية في مجال الذكاء الاصطناعي
مرتفع	٠.٢٩	٢.٤٧				متوسط البعد ككل

يوضح الجدول السابق :

- المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب علي التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٧) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول (تشجيع تبادل الخبرات بين الجمعيات الأهلية في مجال الذكاء الاصطناعي) بمتوسط حسابي (٢.٥٢)، يليها في الترتيب الثاني (تصميم منصات رقمية ذكية لتقديم خدمات الجمعية إلكترونياً) و(تطوير التشريعات والانظمة الادارية لتتواءم مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي) بمتوسط حسابي (٢.٥٠)، بينما جاء في الترتيب الرابع (القيام بدورات تدريبية تعمل علي رفع كفاءة العاملين في مجال الذكاء الاصطناعي و تبني اقامة الندوات

مجلة الخدمة الاجتماعية

لتعزيز فكرة تطبيقات الذكاء الاصطناعي) بمتوسط حسابي (٢.٤٩)، وجاء في نهاية الترتيب الاخير (اعداد حملات توعوية بأهمية الذكاء الاصطناعي في العمل الأهلي) بمتوسط حسابي (٢.٤٣).

- وتؤكد نتائج الجدول السابق علي اهمية تعاون وتبادل الخبرات بين الجمعيات الاهلية في مجال الذكاء الاصطناعي ، وتطوير التشريعات والانظمة الادارية لتتواءم مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي ، القيام بدورات تدريبية تعمل علي رفع كفاءة العاملين في مجال الذكاء الاصطناعي.

- ويتفق نتائج الجدول السابق مع دراسة (هاني نبيل ٢٠٢٢): ركزت علي كيف تدعم تطبيقات مثل الواقع الافتراضي وروبوتات المحادثة تنمية المهارات والتفاعل، وأظهرت إمكان تحسين التدريب والتواصل الداخلي عبر حلول ذكاء اصطناعي. (صادق، ٢٠٢٢)

جدول رقم (١٢) يوضح الفروق بين المسؤولين عينة الدراسة في تحديدهم لمستوى المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب علي التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية وفقا لمتغيرات النوع/ السن / التعليم/ الوظيفة/ و عدد سنوات الخبرة للمسولين (ن=١١١)

المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة المعامل	الدلالة
النوع	ذكر	46	2.43	٠.299	T = 1.307	غير دالة
	انثي	65	2.50	٠.281		
السن	أقل من ٢٥ سنة	27	2.50	٠.291	F= 4.933	داله عند مستوي (٠.٠١)
	من ٢٥ سنة -	21	2.59	٠.299		
	من ٣٥ سنة -	35	2.46	٠.261		
	من ٤٥ سنة -	25	2.32	٠.242		
	٥٥ سنة فأكثر	3	2.88	٠.192		
التعليم	متوسط	2	2.61	٠.549	F= ٢.٢٣٧	غير دالة
	فوق المتوسط	47	2.43	٠.241		
	جامعي	59	2.48	٠.313		
	دراسات عليا	3	2.85	٠.128		

مجلة الخدمة الاجتماعية

داله عند مستوي (٠.٠٥)	F= 2.427	٤ ١٠٦	٠.000	3.00	2	رئيس مجلس الإدارة	الوظيفة
			٠.078	2.05	2	نائب رئيس مجلس الإدارة	
			٠.320	2.71	5	أمين الصندوق	
			٠.230	2.60	5	مدير الجمعية	
			٠.239	2.46	45	أخصائي اجتماعي	
			٠.064	2.48	3	عضو مجلس ادارة	
			٠.707	2.50	2	أخصائي نفسي	
			.306	2.44	47	متطوع	
غير داله	F= 1.287	٤ ١٠٦	٠.353	2.68	7	أقل من سنة-	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل
			٠.267	2.49	37	من سنة -	
			٠.289	2.41	29	من ٣ سنوات -	
			٠.264	2.48	18	من ٦ سنوات -	
			٠.322	2.46	20	٩ سنوات فأكثر	

من الجدول السابق:

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين نوع المسؤولين بالنسبة لتحديدهم مستوى المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب علي التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية ، حيث بلغت قيمة "T" (١.٣٠٧) وهي قيمة دالة غير داله احصائيا.
- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولين بالنسبة لتحديدهم مستوى المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب علي التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية وفقا لمتغير السن، حيث بلغت قيمة "F" (٤.٩٣٣) وهي قيمة دالة عند مستوي معنوي (٠.٠١) عند درجة حرية (٤، ١٠٦).
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولين بالنسبة لتحديدهم مستوى المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب علي التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية وفقا لمتغير التعليم، حيث بلغت قيمة "F" (٢.٢٣٧) وهي قيمة دالة غير داله احصائيا.

- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولين بالنسبة لتحديدهم مستوى المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب علي التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية وفقا لمتغير الوظيفة، حيث بلغت قيمة " F " (٢.٤٢٧) وهي قيمة دالة عند مستوي معنوي (٠.٠٥) عند درجة حرية (٤، ١٠٦).
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولين بالنسبة لتحديدهم مستوى المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب علي التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية وفقا لمتغير الخبرة، حيث بلغت قيمة " F " (١.٢٨٧) وهي قيمة دالة غير داله احصائيا.

عاشراً: النتائج العامة للدراسة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي تحقق أهدافها وتجيب على تساؤلاتها وتوضح كالتالي: بالنسبة للتساؤل الأول ومؤداه: ما دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية؟

أهم نتائج الدراسة متمثلة في:-

- جاء في الترتيب الاول (إدارة البيانات واتخاذ القرارات) بنسبة (2.20)
 - وجاء في الترتيب الثاني (خدمة المتبرعين والمتطوعين بطريقة ذكية) بنسبة (2.20)
 - وجاء في الترتيب الثالث (تحقيق الاهداف الاجتماعية) بنسبة (2.13)
- بالنسبة للتساؤل الثاني ومؤداه: ما التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية؟
- حيث جاء في الترتيب الاول (ارتفاع تكاليف تبني الذكاء الاصطناعي) بمتوسط حسابي (٢.٦٥).
 - وجاء في الترتيب الثاني (عدم استقرار البنية التحتية إلكترونية بالجمعية) بمتوسط حسابي (٢.٥٠).
 - وجاء في الترتيب الثالث (محدودية الكفاءات التكنولوجية لدي بعض العاملين بالجمعيات الأهلية) بمتوسط حسابي (٢.٤٩)
 - وجاء في الترتيب الرابع (تعرض أنظمة الجمعية لخطر الاختراقات الإلكترونية) بمتوسط حسابي (2.41).

- وجاء في الترتيب الخامس (نقص في الاجهزة التقنية الحديثة اللازمة لتطبيق التكنولوجيا) بمتوسط حسابي (٢.٣٩).
- وجاء في الترتيب السادس (وجود مقاومة من العاملين بالجمعية تجاه التغيير التكنولوجي) بمتوسط حسابي (٢.٣٩).
- وجاء في الترتيب السابع (عدم توفر خدمة إنترنت سريعة داخل الجمعية) بمتوسط حسابي (٢.٣٨).
- وجاء في الترتيب الثامن (تدريب الفريق علي نظام الذكاء الاصطناعي مكلفه جدا) بمتوسط حسابي (٢.٣٨).
- وجاء في نهاية الترتيب التاسع (ضعف فعالية أنظمة جمع البيانات داخل الجمعية) بمتوسط حسابي (٢.٣٦).
- بالنسبة للتساؤل الثالث ومؤداه: ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب علي التحديات التي تحد من دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية؟
- حيث جاء في الترتيب الاول (تشجيع تبادل الخبرات بين الجمعيات الأهلية في مجال الذكاء الاصطناعي) بمتوسط حسابي (٢.٥٢).
- وجاء في الترتيب الثاني (تصميم منصات رقمية ذكية لتقديم خدمات الجمعية إلكترونياً) و(تطوير التشريعات والانظمة الادارية لتتواءم مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي) بمتوسط حسابي (٢.٥٠).
- وجاء في الترتيب الرابع(القيام بدورات تدريبية تعمل علي رفع كفاءة العاملين في مجال الذكاء الاصطناعي) و (تبني اقامة الندوات لتعزيز فكرة تطبيقات الذكاء الاصطناعي) بمتوسط حسابي (٢.٤٩).
- وجاء في الترتيب السادس (تخصيص ميزانيات لدعم استخدام الذكاء الاصطناعي) و(وضع سياسات وضوابط تنظم الاستخدام الاخلاقي لتقنيات الذكاء الاصطناعي) بمتوسط حسابي (٢.٤٦).
- وجاء في الترتيب الثامن (متابعة البنية التحتية من اجهزة وبرامج لضمان صلاحيتها أثناء تطبيق برامج الذكاء الاصطناعي) بمتوسط حسابي (٢.٤٥).

- وجاء في نهاية الترتيب التاسع) اعداد حملات توعوية بأهمية الذكاء الاصطناعي في العمل الأهلي) بمتوسط حسابي (٢.٤٣).
الحادي عشر: تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق اهداف الجمعيات الأهلية:

• المسلمات التي تنطلق منها الرؤية المستقبلية:

- (١) الرؤية:- منظمات معززة بالشفافية والمساءلة وسيادة القانون والقدرة علي تطوير الموارد البشرية.
- (٢) الرسالة:- التعرف علي دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.
- (٣) المهمة:- العمل علي تحقيق الإستقرار داخل الجمعيات الأهلية العاملة في مجال الذكاء الاصطناعي لمساعدتها علي تحقيق أهدافها.

• الأسس التي تستند عليها الرؤية المستقبلية لطريقة تنظيم المجتمع:

- (١) التراث النظري للخدمة الاجتماعية بشكل عام وطريقتها في تنظيم المجتمع بشكل خاص وكونها مهنة مؤسسية تمارس من خلال مؤسسات متنوعة منها المنظمات الحكومية والأهلية ويكشف التراث جذور ممارستها مع المنظمات من خلال عملية التنسيق بين المنظمات وأنشطة الاتصال.
- (٢) الإطار النظري للدراسة الحالية وما تتضمنه من معلومات ومفاهيم ونظريات علمية يمكن استخدامها في تفعيل دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.
- (٣) نتائج الدراسات السابقة في مجال الذكاء الاصطناعي.
- (٤) نتائج الدراسة الحالية.

• أهداف الرؤية المستقبلية:

- تعتمد الرؤية علي هدف عام وهو تفعيل دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية، وينبثق منه مجموعة من الأهداف الفرعية:
- توفير الكوادر المتخصصة لمساعدة المنظمات علي تحقيق اهدافها.
 - دعم الجمعيات الأهلية بوسائل تكنولوجيا الاتصالات الحديثة وبناء قواعد للمعلومات الحديثة.

مجلة الخدمة الاجتماعية

- الإعداد المهني للمسؤولين بالجمعيات الأهلية وتنمية قدراتهم في مجال الذكاء الاصطناعي.

- تنمية وعي المسؤولين بأهمية وضرورة الذكاء الاصطناعي بين الجمعيات.

• متطلبات تحقيق الرؤية المستقبلية:

لكي يتم تحقيق الرؤية المستقبلية في الواقع الميداني يتطلب توفير ما يلي:

- **المعارف والمعلومات والمفاهيم:** ويقصد بها تزويد المسؤولين بالجمعيات الأهلية بمجموعة من العلوم الانسانية والاجتماعية والادارية التي تساعد علي فهم طبيعة الشراكة المجتمعية وآليات وأساليب تفعيلها وتدعيمها والاستفادة منها بشكل عام.

- **الفهم:** ويقصد بها فهم المسؤولين لطبيعة جمعياتهم والجمعيات الأخرى، وأساليب ووسائل دعم التعاون والتبادل والتفاعل والاتصال وتحقيق التكامل بين هذه الوحدات مع رضا الأطراف جميعها بتحقيقها لأهدافها بشكل أفضل من خلال هذه العلاقة التكاملية.

- **المهارات:** ويقصد بالمهارة الاستخدام الأمثل لعملية الشراكة في تحقيق الاهداف وهذا يتطلب مجموعة من المهارات مثل (مهارة تنظيم المؤتمرات والندوات والتفاوض ومهارة تكوين قاعدة بيانات ومهارة التواصل مع الإعلام).

• مداخل الرؤية المستقبلية:

- **مدخل التنسيق والاتصالات الفعالة:** للاستفادة من الموارد المتاحة لكل نوع من المنظمات سواء الخبرات او المعلومات أو الموارد البشرية والمالية عن طريق عملية تبادل عادلة بين الاطراف المتشاركة ولذلك لعدم ازدواج أو تكرار الخدمات.

- **مدخل التشبيك:** هو أحد المداخل الحديثة نسبيا في مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وفي طريقة تنظيم المجتمع بصفه خاصة، ويمكن الاستفادة من هذا المدخل في بناء قدرات المنظمات وتنمية الكوادر البشرية لتحقيق التضامن والشراكة والتعاون إلي جانب بناء الثقة بين الأطراف حتى يسهل إنسياب المعلومات بلا خوف أو شك.

- **مدخل الحوار المجتمعي:** يساعد ذلك علي تطوير مهارات أفراد ومؤسسات المجتمع مما يؤدي الي تشكيل آليات مستمرة للتواصل تضمن مشاركة فعالة من مختلف الأطراف في عملية صنع القرار بصورة مستمرة.

• نظريات الرؤية المستقبلية:-

١- نظرية الاتصال:

١- بتوافر آلية مناسبة ووسائل حديثة لتحقيق فعالية عملية الاتصال لتدعيم شبكة الإتصال الداخلي بين وحداتها الداخلية وتكون شبكة اتصال خارجية بينها وبين فئات المجتمع المحلي لأن الاتصال هو أساس عملية التفاعل والتبادل بين المنظمات ومد جسور الثقة وتبادل المعلومات والخبرات بين الجمعيات الأهلية مما يساعد هذه الجمعيات علي تفعيل دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.

٢- حسن اختيار الرسائل التي يتم نقلها وتوصيلها وحسن اختيار ادوات ووسائل الاتصال المناسبة لنقل المعلومات والمهارات والخبرات والمعارف بين المسؤولين بالجمعيات الأهلية حتي يستطيعون استخدام الذكاء الاصطناعي علي افضل وجه مما يساعد الجمعيات علي تحقيق أهدافها بالقدر التي يمكنها من تحقيق التنمية.

٣- الاتصال بقيادات الشعبية والتنفيذية للاستفادة من جهودهم في تدعيم موارد المنظمة حتي يدعموا الجمعيات الأهلية بالموارد المادية والمعنوية التي تحتاجها لاستخدام الذكاء الاصطناعي.

• المبادئ التي يتم الارتكاز عليها لتفعيل دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق

اهداف الجمعيات الأهلية:

١- الثقة المتبادلة:-

يجب أن يكون هناك ثقة متبادلة بين المنظم الاجتماعي والجمعيات الاهلية حتي يستطيعون استخدام الذكاء الاصطناعي حتي يكون قد أدي الهدف التي تسعى من أجله الجمعية التي يعمل بها.

٢- الالتزام والأمانة:-

بأن يراعي المنظم الاجتماعي قواعد التي تضعها الجمعيات الاهلية ويجب أن يلتزم بها ويكون علي قدر من الأمانة بالحفاظ علي سرية المعلومات والبيانات التي يطلع عليها من خلال الذكاء الاصطناعي.

٣- الشفافية وحق اتخاذ القرار:-

مجلة الخدمة الاجتماعية

أن يكون لدي المنظم الاجتماعي القدرة علي اتخاذ القرارات التي تساعد الجمعية علي استخدام الذكاء الاصطناعي علي أفضل وجه ممكن وأن يتسم بالشفافية حتي يتحقق الهدف من استخدامه في الجمعيات الاهلية. .

• المهارات التي يمكن أن يستخدمها المنظم الاجتماعي لتفعيل دور الذكاء

الاصطناعي في تحقيق اهداف الجمعيات الأهلية:-

- مهارة الإتصال

تستخدم مهارة الاتصال في الشراكة بين المنظمات الحكومية والأهلية الصغر من خلال فتح قنوات اتصال بين المنظمات الحكومية والأهلية ومن خلال الاتصال يتم نقل المعلومات والبيانات والآراء والأفكار والخبرات والتجارب وذلك لدعم الذكاء الاصطناعي.

- مهارة المشورة

ويستخدم الاخصائي الاجتماعي مهارة المشورة في يوفر الظروف الملائمة داخل وخارج المنظمة التي يعمل بها كي يستطيع أن يساعدها علي تطبيق برامجها وحل مشاكلها بأفضل ما يمكن

• الادوار التي يُمكن أن يستعين بها المنظم الاجتماعي لتفعيل دور الذكاء

الاصطناعي في تحقيق اهداف الجمعيات الأهلية:-

- دوره كباحث وجامع بيانات ومنشئ لقاعدة معلومات عن الذكاء الاصطناعي ومدى الفائدة التي تعود علي الجمعية من خلال تطبيقه بها وقدرته علي تسهيل مهام الجمعية.

- دور المخطط: يمكن الاستفادة من هذا الدور جمع المعلومات عن الموارد المادية والبشرية الموجودة بالمنظمة وذلك لتحديد الأولويات ووضع الخطط للتعامل مع المشكلات من خلال الذكاء الاصطناعي.

• الاستراتيجيات والتكتيكات التي يمكن أن يستخدمها المنظم الاجتماعي لتفعيل

دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق اهداف الجمعيات الأهلية:-

- استراتيجية المشاركة:- وهي تهدف إلي مشاركة المسؤولين والعاملين والمتطوعين بالجمعية في الرأي والعمل داخل الجمعيات الأهلية في اتخاذ القرارات وذلك من أجل تحقيق الأهداف المرغوب تحقيقها.

- استراتيجية تنمية الموارد البشرية:- وتساعد هذه الاستراتيجية علي تشجيع الابتكار وإيجاد عاملين جدد بالفكر الجديد البناء مع الحفاظ علي المتميزين بالجمعيات وتدعيمهم بشكل مستمر بالدورات التدريبية والدعم المادي والمعنوي حتي يكون لديهم القدرة علي اختيار القيادات داخل الجمعية.

• ومن أهم التكتيكات المناسبة لهذه الرؤية:

١- تكتيك العمل المشترك:- وهو يشير الي أهمية المشاركة من جانب المتطوعين في العمل بالجمعيات الأهلية وتقديم المقترحات حتي يساعدون هؤلاء الجمعيات بتحقيق الأهداف التي تسعى لأجلها.

٢- تكتيك التعليم والتدريب:- وهو يشير الي أهمية التعليم والتدريب العاملين بالجمعيات الأهلية بأساليب الذكاء الاصطناعي وكيفية تنفيذها في الجمعيات الأهلية.

٣- تكتيك المناقشة الجماعية:- ويشير هذا التكتيك الي أهمية المناقشة والحوار الجماعي بين المسؤولين والعاملين والمتطوعين بالجمعيات الأهمية حول الهدف من استخدام الذكاء الاصطناعي وكيفية تطبيقه مما يساعدهم علي تحقيق أهدافهم.

• الأدوات التي تعتمد عليها الرؤية المستقبلية:-

- الاجتماعات: أنها تساعد في التبادل الفكري بين جميع الأفراد العاملين في الجمعيات الأهلية حتي يستطيعون اتخاذ قراراتهم بطريقة صحيحة.

- قواعد البيانات الإلكترونية: وذلك لتنظيم وتنسيق وتبادل المعلومات والبيانات الخاصة بمجال الذكاء الاصطناعي.

المراجع

- ابراهيم، أحمد حسن(٢٠١٩): نقلة نوعية للتحرر من البيروقراطية والفساد الإداري، (مقالة منشورة في نادي التجارة، العدد ٦٧٦).
- احسان زكي عبد الغفار وآخرون:-الاتجاهات الحديثه في خدمة الفرد (،القاهرة،كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان،٢٠٠٠)ص١٧٨
- أميرة منصور يوسف: نظريات وعمليات طريقة خدمة الفرد، (الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ١٩٩٩)، ص ١٣١.
- الصعيدى، محمد رفيق إبراهيم(٢٠١٦): تقييم برامج بناء قدرات المتطوعين في الجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة (مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية) .
- الظاهر، حمدي (٢٠٢٠):الثورة الصناعية الرابعة حليف أم عدو للوظائف ،الذكاء الاصطناعي والحاجة لليد العاملة، الصدي للموارد البشرية،دار الثقافة،عمان.
- بدوي ،أحمد زكي(١٩٩٣): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت.
- ثرثيا عبد الرؤوف جبريل وآخرون: الخدمة الإجتماعية والأسرة المصرية المعاصرة، (القاهرة، كلية الخدمة الإجتماعية، حلوان، ١٩٩٨)، ص٣٢١.
- جامعة القصيم، جامعة بني سويف (٢٠٢٤): إسهام الذكاء الأصطناعي في تعزيز جودة الخدمات الاجتماعية (رعاية المسنين) ، مجلة دراية، السياسات العامة والتنمية.
- حسن، ياسمين احمد عامر(٢٠٢٢): الذكاء الاصطناعي :الاسس ومجالات التطبيق في المكتبات وعلوم المعلومات .المجلة الدولية لتكنولوجيا المعلومات والبيانات، مج٢،ع٢.
- حمدي محمد منصور وآخرون:- مقدمة في ممارسة الخدمة الاجتماعية (،المملكة العربية السعودية،مكتبة الرشيد، ٢٠٠٣)،ص١٨٠
- ربيع ،احمد محمد (٢٠٢٣): الذكاء الاصطناعيوتتمية المهارات التخطيطية لدي متخذتي القرارات، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية المجلد ٢٤، العدد٢)

مجلة الخدمة الاجتماعية

رمضان، احمد مختار (٢٠١٦): آليات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي (نظم الخبراء كنموذج) في تطوير العمل داخل الجمعيات الاهلية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، ع٤٢٤.

صادق، نبيل محمد (٢٠٠٠): طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

صادق، هاني نبيل محمد(٢٠٢٢): اسهامات تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع، مجلة الخدمة الاجتماعية، ع٧٣، ج١.

عبد الحليم رضا عبد العال واخرون (١٩٨٦):- تنظيم المجتمع نظريات وقضايا،(القاهرة، دار المهندس للطباعة)، ص ١٢٩:١٢٨.

عبد الغفار ،احسان زكي(٢٠٠٠):-الاتجاهات الحديثه في خدمة الفرد ،القاهرة،كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

عبد الفتاح ،محمد(٢٠١٢):-ادارة الجودة الشاملة وبناء قدرات المنظمات الاجتماعية الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

عبد اللطيف، رشاد أحمد واخرون (٢٠٠١): مهارات واستراتيجيات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، (الجيزة، مطبعة العمرانية للأوفست).

عبد اللطيف، رشاد احمد(٢٠٠٧):-تنظيم المجتمع وقضايا التعامل-مداخل مهنية ونظريات علمية، القاهرة، دار الوفاء.

عوض ،عادل عبدالسميع احمد(٢٠٢١): من الذكاء الطبيعي إلي الذكاء الاصطناعي مجلة الفكر المعاصر، الإصدار الثاني، ع٢٤٤.

فهيمى ،محمد سيد (٢٠٠٢): مدخل فى الخدمة الاجتماعية،(الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث)

قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية رقم (٨٤) لسنة ٢٠٠٢، القاهرة، المطابع الأميرية٢٠٠٢ مالكولم باين: نظرية الخدمة الاجتماعية المعاصرة،(ترجمة،حمدي محمد منصور و سعيد عبد العزيز عويضة، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث،٢٠١٠)،ص١٨١

مجلة الخدمة الاجتماعية

المبيضيين ،عقلة محمد وجرادات، اسامة محمد(٢٠١٩): التدريب الإداري الموجه بالأداء، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

مجمع اللغة العربية: المعجم الوجيز (١٩٩٣)، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الاميرية. محمد رفعت قاسم(١٩٩٩): تنظيم المجتمع، الأسس والأجهزة، الطبعة الأولى، (القاهرة، دار نوبار للنشر،) ص ٢٩٢.

محمد عبد الفتاح محمد:- الإتجاهات النظرية المعاصرة لتنظيم المجتمع(نماذج ونظريات- مهارات مهنية)، (الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١١)، ص ٥٧.

مصطفى، امل طه (٢٠٢٤) : الذكاء الاصطناعي كألية لتحسين جودة خدمات الرعاية الاجتماعية بمنظمات المجتمع المدني (المجلة العلمية للسياسات العامة ودراسات التنمية، المجلد ٣، العدد ٢).

مفتاح ،سعودي (٢٠٢٣): الذكاء الاصطناعي : الإنسان والآلة :صراع بين الطبيعة والعلم التعليمية، مج ١٣، ٣٤.

نبيل محمد صادق وآخرون:- الاسس النظرية للممارسة المهنية لتنظيم المجتمع (،القاهرة،كلية الخدمة الاجتماعية،جامعة حلوان، ٢٠١١،)ص ٢٠٩.

هشام سيد عبد المجيد وآخرون: المدخل إلى الممارسة العامة فى الخدمة الإجتماعية، (كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى، الطبعة الثانية، ٢٠١٥)، ص ٢٤٠.

هنداوي عبدالأله حسن:- الممارسة المهنية في العمل مع الجماعات(عمان،دار المسيرة للنشر والتوزيع، ٢٠١٥)، ص ٢٥٩.

Barker, R:(1987) The Social Work Dictionary (Washington: National Association of Social Workers Press

Benjamin R.I & Blunt J.J.(2019) :the Handbook Of Artificial Intelligence , Kaufmann, william Inc ,New York ,USA.

Chang, W.Y(2020): A Data Envelopment Analysis on the performance of using Artificial intelligence- Based Environmental Management Systems in the Convention and Exhibition industry. Ekoloji Dergisi.

Imran, M., Castillo, C., Lucas, J., Meier, P., & Vieweg, S. (2014). AIDR: Artificial intelligence for disaster response. In Proceedings of the 23rd International Conference on World Wide Web Companion

Roman Shirk: (2020): Artificial Intelligence, the complete Beginner is
Guide to Artificial intelligence
: Direct practice In social work (London, Beirson)2006(Scottw.Boyle,t.al
Education in Bostory