

التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع في تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي

إعداد

أ.م.د/ أحمد مصطفى محمد طه

أستاذ مساعد بقسم تنظيم المجتمع

بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالقاهرة

المستخلص:

تشهد مصر أهم مراحلها في التحول الرقمي والذي تتعاون فيه جميع أجهزة الدولة باعتباره أساس عملية الانتقال إلى اقتصاد المعرفة حيث يعمل على نقل الدولة في مجال تقديم الخدمات ومجال اندماج الاقتصاد المحلي مع الاقتصاد العالمي، والخدمة الاجتماعية ليست بمعزل عما يحدث في العالم من تطور وتغير وتحول رقمي فهي مهنة تخدم العديد من الفئات وتمارس في العديد من المجالات مما يجعلها من المهن التي تواجه تحديات عالمية في التعامل مع التطور التكنولوجي الحادث في المجال التقني والتكنولوجي، كما ان طريقة تنظيم المجتمع من أكثر الطرق المهنية حركة وتطوراً لكي تتواكب مع التغيرات والاحتياجات المحلية والإقليمية والعالمية وهذه الحركة لا تتبع فقط من داخل الطريقة ولكنها تتواكب مع حركة المجتمعات نفسها التي تتعامل معها فكل تطور أو تغير في أوضاع المجتمع وظروفه يصاحبه تطوراً أو تغييراً في المهنة التي تعمل معه ومن أجله، واستهدفت الدراسة قياس عائد برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع في تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي، وتعد هذه الدراسة من دراسات قياس عائد التدخل المهني التي تهدف إلى اختبار أثر استخدام المتغير المستقل والذي يتمثل في برنامج التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع

والمتغير التابع والذي يتمثل في تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، تنمية الوعي، التدخل المهني.

Professional intervention of the method of community organization in developing the awareness of social workers working in children's institutions to achieve digital transformation

Abstract

Egypt is witnessing its most important stages in digital transformation, in which all state agencies cooperate, as it is the basis of the process of transition to the knowledge economy, as it works to move the state in the field of service provision and the field of integration of the local economy with the global economy, and social service is not isolated from what is happening in the world in terms of development, change, and digital transformation. It is a profession that serves many groups and is practiced in many fields, which makes it one of the professions that faces global challenges in dealing with the technological development occurring in the technical and technological field. The method of organizing society is also one of the most dynamic and advanced professional methods in order to keep pace with local, regional and global changes and needs. The movement does not only follow from within the method, but it coincides with the movement of the societies themselves that deal with it. Every development or change in the conditions and circumstances of society is accompanied by a development or change in the profession that works with it and for it. The study aimed to measure the return of the professional intervention program on the method of organizing society in developing the awareness of specialists. Social workers working in children's institutions to achieve digital transformation. This study is one of the studies to measure the return of professional intervention that aims to test the effect of using the independent variable, which is the professional intervention program in the way society is organized, and the dependent variable, which is developing the awareness of social workers working in children's institutions to achieve digital transformation.

Keywords: digital transformation, awareness development, professional intervention.

أولاً: مشكلة الدراسة:

ان سيطرة التكنولوجيا على كل مفاهيم العصر لا بد من الجميع التحول من عصور البيروقراطية والنمط البطئ إلى العصور الرقمية والإيقاع السريع وميكنة الأداء، ربما يجد البعض صعوبة مع التماشي مع هذا النمط من التحول لكن يجد البعض الآخر استحساناً لهذا التحول لما يتمتع به من سرعة في الأداء وزيادة في الكفاءة وسهولة التواصل مع العالم وتحقيق المنافسة الجيدة (السلمي، ٢٠٠٣، ص ٢٢٢).

ولا شك أن البيئة الرقمية تتطلب موارد بشرية تمتلك مستويات عالية من المهارات في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفي حل المشكلات في العمل وفي مهارات الاتصالات اللغوية هذه المهارات التي تمكن الأفراد من التكيف مع التغيرات في عالم الاعمال وتؤهلهم ليكونوا اكثر قدرة على خلق الفرص واستثمارها، فالخبرة في مجال التعامل مع تطبيقات الحاسب الآلي تساهم في تعزيز مستويات الأداء وتمكن العنصر البشري من ممارسة عمله بكفاءة (خزام، ٢٠١١، ص ١٧٥).

وتشهد مصر أهم مراحلها في التحول الرقمي والذي تتعاون فيه جميع أجهزة الدولة باعتباره أساس عملية الانتقال إلى اقتصاد المعرفة حيث يعمل على نقل الدولة في مجال تقديم الخدمات ومجال اندماج الاقتصاد المحلي مع الاقتصاد العالمي (وزارة التخطيط، ٢٠١٩، ص ١).

وكذلك تعددت التطبيقات المستخدمة في التحول الرقمي مثل إدارة الملفات والاستبيانات الإلكترونية واستعراض محتويات الموضوعات إلكترونياً، وطباعة مسودات الوثائق بدلاً من المتابعة، واكتشاف المشاكل إلكترونياً، والتجهيز الناجح للاجتماعات (السالمي ، ٢٠٠٨ ، ص ١٨).

فقد أشارت دراسة Ralf & et.al 2020 إلى أن التحول الرقمي الناجح يحتاج إلى بنية تحتية شاملة لتكنولوجيا المعلومات من أجل تلبية متطلبات الأعمال المتغيرة كما أن المؤسسات تواجه تحدياً كبيراً متمثلاً في الجمع بين الأعمال وتكنولوجيا المعلومات، كما توصلت الدراسة إلى ضرورة دعم الإدارة العليا لعملية التحول الرقمي مع الأخذ في الاعتبار مراعاة العوامل الأساسية لتطبيق التحول الرقمي مثل إنشاء وحدة خاصة بتقنية المعلومات ومدى أدائها لمهامها.

وأكدت دراسة الدهشان والسيد ٢٠٢٠ على أهمية التوعية بالتحول الرقمي للجامعات بين الأطراف المعنية وتوفير الإمكانيات المادية والمالية اللازمة لنجاح التحول الرقمي والعمل على تنمية مهارات العناصر البشرية المتاحة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمل للتعامل مع المستجدات في مجال الإدارة وكذلك نشر الثقافة الرقمية المعتمدة على التكنولوجيا والانترنت.

كما توصلت دراسة Marten 2017 إلى أن التحول الرقمي لا يعني فقط تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسات بل هو برنامج شامل يتناول طريقة وأسلوب العمل ليتم بطريقة أسهل وأسرع ويحقق مستوى الإنجاز المطلوب.

كما اشارت نتائج دراسة Mahmoud , khan 2019 إلى بعض القضايا والتحديات المرتبطة بالتحول الرقمي والتي منها الثقافة التنظيمية والبنية التحتية ومشاركة الإدارة العليا، كما أن التحول الرقمي يمكن أن يحقق فوائد عديدة منها الكفاءة التشغيلية والميزة التنافسية وإيجاد نماذج أعمال جديدة).

والخدمة الاجتماعية ليست بمعزل عما يحدث في العالم من تطور وتغير وتحول رقمي فهي مهنة تخدم العديد من الفئات وتمارس في العديد من المجالات مما يجعلها من المهن التي تواجه تحديات عالمية في التعامل مع التطور التكنولوجي الحادث في المجال التقني والتكنولوجي (أبوالسعود، ٢٠٢١، ص١٢٥).

وأكدت دراسة حسن ٢٠٢١ على ضرورة اهتمام الإدارة بتحسين وتطوير أجهزة ووسائل الاتصال داخلها والاعتماد على نظم المعلومات الحديثة والتكنولوجيا في تقديم الخدمات وإعداد القوى البشرية اللازمة لتنفيذ الإصلاح الإداري في ضوء التحول الرقمي.

والخدمة الاجتماعية بطبيعتها مهنة ديناميكية متغيرة تواكب التغيرات التي تحدث في المجتمع فهي تهتم بالإنسان كفرد وعضو في جماعة وكمواطن في مجتمعه في إطار عملها في مجالاتها المختلفة (توفيق، ١٩٩٨، ص٣٢).

وتتميز الخدمة الاجتماعية بأنها مهنة متطورة تسعى إلى تحديث معارفها وأساليبها لتحقيق مستوى أعلى من الخدمات المقدمة مما يساعدها على تطبيق ممارستها وفق أعلى مستويات الكفاءة المهنية لذا نجد باستمرار أن هناك محاولات جادة لتقديم الجديد والمفيد مما يساعد ممارسيها على تخطي المحاولات الشخصية والاعتماد على أسس علمية ومقننة شبه متفق عليها ومع هذا التطور المستمر في مهنة الخدمة الاجتماعية فقد شهدت تحولاً مهماً في تقديم خدماتها للمستفيدين، إلا أنه ظهر هناك العديد من التحديات والمتغيرات وتأتي أبرز تلك التحديات في مفهوم وصول الخدمات الاجتماعية (العبداكريم، ٢٠١٧، ص٢٥).

كما استهدفت دراسة صالح ٢٠٠٩ تحديد اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والطلاب نحو استخدام التعليم الالكتروني في تدريس مقررات الخدمة الاجتماعية وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو التعليم الالكتروني في الخدمة الاجتماعية باختلاف كل من القسم العلمي والمستوى التعليمي ودرجة اجادة الحاسب الالي.

واوضحت دراسة Kane & et al 2015 أن التحول الرقمي لا يرتبط بالتكنولوجيا فقط ولكن الاستراتيجية الرقمية هي البداية حيث تكمن قوة التحول إلى الرقمية في نطاق وأهداف المنظمة ومن ثم يكون نضج المنظمات الرقمية بناءً على المهارات اللازمة لتحقيق هذا التحول.

وأكدت دراسة (محمد ٢٠٢١) على أهمية تكنولوجيا المعلومات في دعم الجمعيات الأهلية لتنمية مفاهيم الثقافة الصحية لدى أطفال الروضة وذلك خلال توافر قاعدة بيانات ومعلومات يمكن أن تساعد في ذلك

وأن هناك معوقات يمكن ان تسهم في عدم قيام الجمعيات الأهلية لدورها وهي نقص التمويل والخبرة وقلة الإمكانيات والموارد وتوصلت الدراسة إلى ضرورة توافر الخبرة بين العاملين في تلك الجمعيات مع ضرورة توفير الدعم والتمويل اللازم لقيام تلك الجمعيات بأنشطتها المختلفة وضرورة توافر قاعدة بيانات لتلك الجمعيات ووضع نظام اداري قائم على التوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات في دعم وتنمية تلك الجمعيات لتقديم الخدمات.

واستهدفت دراسة (عبدالحكيم، علي ٢٠٢١) تحديد مستوى المهارات الرقمية لدى العاملين بالجمعيات الأهلية وتحديد أبعاد بناء قدرات العاملين بالجمعيات الأهلية وتحديد أكثر المهارات الرقمية ارتباطا ببناء قدرات العاملين بالجمعيات الأهلية وتوصلت الدراسة إلى توفر بعض المهارات الرقمية للأخصائيين الاجتماعيين ومنها مهارات خاصة بالتشغيل وإدارة المعلومات ومهارات استخدام التكنولوجيا الرقمية في الابداع كتصميم الصور والصوتيات المختلفة.

وبينما دراسة (الشريف ٢٠١٠) استهدفت تحديد الفوائد التي تعود على المنظمة من التحول الرقمي للسجلات الورقية أو ما يسمى الرقمنة وتوصلت الدراسة إلى أن عملية الرقمنة هي عملية نسبية تخضع لرؤية المنظمة ومدى الفائدة التي تعود عليها من وراء تطبيقاتها.

كما اكدت دراسة (عبدالهادي ٢٠٠٢) أن التحول من المنظمة التقليدية إلى المنظمة الرقمية يتطلب تطوير وإدارة واستخدام ثلاثة موارد أساسية وهي المعلومات المتدفقة والمتوفرة لديها، وتكنولوجيا ونظم المعلومات المستخدمة، والموارد البشرية المناط بها القيام بالمهام المختلفة التي تؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة في ظل استراتيجياتها وان التحول الرقمي للمنظمة يتطلب توافر اسس ومعايير الاستعداد الالكتروني لديها ومدى جاهزيتها للتحول والتي تتمثل في التفاعلية من خلال اتاحة شبكات جيدة للتفاعل والتواصل ودعم مساندة القيادات وأمن المعلومات ورأس المال البشري المؤهل للتعامل مع التكنولوجيا وتوفير بيئة العمل الافتراضية المناسبة.

واشارت دراسة (الشويفري ٢٠٢٠) أن متطلبات تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية هي متطلبات بشرية وبنية تحتية والصيانة والمعلومات والمتطلبات المالية والادارية وأن معوقات تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية هي المعوقات الاقتصادية والاجتماعية.

واستهدفت دراسة (القححاوي ٢٠٢٠) التعرف على متطلبات تطبيق التحول الرقمي في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الاسكندرية وذلك من خلال تحديد هذه المتطلبات وتوصلت الدراسة

إلى تطوير البنية التحتية الموجبة لتحول الرقمي وتوفير آلية لتشجيع وتحفيز العاملين لدعم التحول الرقمي.

واستهدفت دراسة (الدقن ٢٠١٩) البحث عن حلول منطقية لمعوقات التحول الرقمي في المنظمات العربية مما استلزم البحث في معوقات التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي لهذه المنظمات وتوصلت الدراسة إلى وجود معوقات ترتبط بـ (مدخلات - عمليات - مخرجات - تغذية عكسية). للتخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي في المنظمات العربية وتم وضع تصور مقترح للتعامل مع تلك المعوقات. استهدفت دراسة (حجوج ٢٠١٩) دور التكنولوجيات الحديثة للاعلام والاتصال ومواقع التواصل الاجتماعي في تفعيل العمل الاجتماعي وفي خدمة الجمعيات الخيرية بهدف الوصول إلى أهدافها وان استخدام الجمعيات لمواقع التواصل الاجتماعي والاستفادة من خصائصها ساهم في تحقيق أهداف الجمعيات الخيرية.

ويعتبر التحول الرقمي احد مفاهيم الثورة الرقمية التي تقودنا إلى عصر المعرفة كما أن الطبيعة التحويلية القوية لهذه التكنولوجيا أصبح لها تأثير عميق على الطريقة التي يتعامل بها الناس ويعملون فيما بينهم ويتبادلون العلاقات الاجتماعية ويتواصلون في شتى بقاع العالم (بوخلوف، ٢٠٢٠، ص ١٨٥).

كما ان طريقة تنظيم المجتمع من أكثر الطرق المهنية حركة وتطوراً لكي تتواكب مع التغيرات والاحتياجات المحلية والإقليمية والعالمية وهذه الحركة لا تتبع فقط من داخل الطريقة ولكنها تتواكب مع حركة المجتمعات نفسها التي تتعامل معها فكل تطور أو تغير في أوضاع المجتمع وظروفه يصاحبه تطوراً أو تغييراً في المهنة التي تعمل معه ومن أجله (محمد، ٢٠٠٧، ص ٢١٢).

فهى أبرز طرق الخدمة الاجتماعية في العصر الراهن التي تتعامل مع قضايا ومشكلات المجتمع المعاصر لما تملكه من تكتيكات وأساليب فنية وإطار نظري يوجه بممارستها في المجتمعات المحلية (عبدالعال وآخرون، ٢٠٠١، ص ١٧٤).

لان طريقة تنظيم المجتمع تهتم باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المنظمات الاجتماعية التي تعمل معها بشكل رئيسي وبخاصة في ظل التحديات التي تواجهها المنظمات الاجتماعية في الوقت الحاضر والمتمثلة في التغييرات السريعة والمتلاحقة التي تعتري المهنة لتواجه التحديات التي تفرضها الألفية الثالثة من القرن الحادي والعشرين لتكون قادرة على القيام بدورها في مساعدة العملاء على إشباع احتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم خاصة مع تزايد تلك الاحتياجات وتعدد المشكلات وتنوعها من الحاجة المتزايدة إلى السرعة في الإنجاز وتحسين أداء المنظمات (علي، ٢٠٠٩، ص ٤١٠).

وكما إن العناية بالطفولة من أهم المعايير التي يقاس بها تقدم المجتمع وتطوره، ومن أهم سبل هذه العناية، الاهتمام بمشكلات الطفولة والذي يظهر بشكل واضح بين جميع التخصصات في شتى

المجالات، وإن اختلف في طرقه وأساليبه، فهو يوجه إلي الاعتراف بحقوق تلك الشريحة ومكانتها في المجتمع؛ ورعايتها لتأكيد قدرتها على المشاركة مستقبلاً في شتى مجالات التنمية (توفيق، ٢٠٠٢، ص٤٢).

ولهذا فإن لمهنة الخدمة الاجتماعية دور أساسي ومهم في مختلف جوانب الرعاية المتعددة للأطفال، سواء أكانت جوانب وقائية أم إنشائية أم إنمائية أم تخطيطية أم تنفيذية أم علاجية، باستخدام طرقها المختلفة وأساليبها المتعددة ونظرياتها الخاصة، والتي تعمل بأسلوب تكاملي في المؤسسات المتخصصة لرعاية الطفولة.

حيث تعتمد مؤسسات الرعاية الاجتماعية بمختلف أنواعها على نمط من الإدارة التي تعمل على زيادة الفعالية والكفاية في المؤسسات الاجتماعية. ويقصد بالفعالية تحقيق الأهداف بأفضل الطرق ومن خلال منظمة تنبض بالحياة دائماً أما الكفاية فهي دلالة على أداء العمل الصحيح وفي الوقت والمكان المناسبين، وتعتبر الكفاية مرادفة للإنتاجية وتزداد قيمة الإدارة الاجتماعية في نظر المجتمع إذا استطاعت أن تحقق معدلات عالية من الفعالية خاصة بعد أن زادت أعداد المؤسسات الاجتماعية وتعددت التخصصات التي تتعاون مع الأخصائي الاجتماعي في هذه المؤسسة، كل هذه العوامل أظهرت الحاجة الملحة إلى استخدام الإدارة في هذه المؤسسات لمساعدتها على تحقيق أهدافها (علي، ٢٠٠٥، ص١٥).

كما أصبح من المتفق عليه كذلك أن كفاءة مؤسسات الرعاية الاجتماعية وفعاليتها مرتبطة إلى درجة كبيرة بمدى خلوها من المشكلات والتعقيدات الإدارية وأن الاستمرار لتلك المؤسسات مرهون بدرجة كبيرة بقدرتها على تخطي تلك العقبات بل يتعدى الأمر ذلك إلى ابتكار الأساليب والوسائل التي تمكن من عدم حدوثها مرة أخرى في المستقبل (حمزاوي وآخرون، ١٩٩٤، ص١٢٩).

وبالتالي فإن مؤسسات رعاية الطفولة تهدف إلى تقديم خدمات متميزة ذات جودة عالية تلبي وتثبغ حاجات المستفيدين والطلابين لهذه الخدمات.

وأن مهنة الخدمة الاجتماعية تتعامل مع كافة انساق العملاء ويقوم الأخصائيون الاجتماعيون بأدوار متعددة باستخدام المداخل والنماذج والنظريات من خلال التركيز على تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي.

ونظراً لأن طريقة تنظيم المجتمع كإحدى طرق مهنة الخدمة الاجتماعية تهتم بإحداث تغييرات مقصودة ومرغوبة في الناس ومجتمعاتهم فيمكن ان يتم ذلك عن طريق تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي.

حيث تمتلك طريقة تنظيم المجتمع العديد من المداخل والنماذج المهنية التي يستخدمها المنظم الاجتماعي في الممارسة المهنية، هذا وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في إعداد الاطار النظري للدراسة وتحديد مشكلة الدراسة وفروضها وأهدافها كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد الاجراءات المنهجية للدراسة الحالية وتصميم أدوات الدراسة وتحديد مؤشراتها. ولمزيد من تحديد مشكلة الدراسة قام الباحث بإجراء دراسة تقدير موقف استهدفت ما يلي:

- ١- تحديد امكانية تطبيق الدراسة.
- ٢- تحديد أبعاد تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي.
- ٣- وضع مؤشرات برنامج التدخل المهني لتحقيق تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي.

هذا وقد طبقت الدراسة على (١٠) من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة. هذا وقد اشارت دراسة تقدير الموقف إلى وجود الحاجة إلى تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي والذي تتحدد أبعاده في:

أولاً: تنمية إدراك الأخصائيين لمفهوم التحول الرقمي مثل:

- التحول الرقمي واستخدام المنظمة للتقنية في إدارة الأعمال
- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بهدف تحسين الانتاجية وأداء المنظمات
- تحول في أساليب تقديم الخدمات الاجتماعية
- تدريب الأخصائيين على استخدام الأساليب التكنولوجية للخدمة الاجتماعية
- قدرة المؤسسة على الانتقال من الاتجاه التقليدي إلى الأساليب التكنولوجية الحديثة.

ثانياً: تنمية إدراك الأخصائيين بالأسباب الدافعة لاستخدام التحول الرقمي مثل:

- تحسين مستوى الممارسة المهنية
- تبني التحول الرقمي في ممارسة الخدمة الاجتماعية
- التطور في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

- تحسين جودة الحياة للعملاء
- تبسيط إجراء الحصول على الخدمات المقدمة.

ثالثاً: تنمية إدراك الأخصائيين بمشكلات التحول الرقمي مثل:

- عدم احداث تغييرات في مناهج تعليم الخدمة الاجتماعية
 - عدم وعي الأخصائيين بالمتطلبات القيمة للتحول الرقمي
 - عدم وعي الأخصائيين بالمتطلبات المعرفية للتحول الرقمي
 - عدم وعي الأخصائيين بالمتطلبات المهارية للتحول الرقمي
 - عدم حماية حقوق العملاء بما يتفق مع أهداف المهنة
 - عدم استخدام طرق وتكتيكات مناسبة مع العملاء
 - عدم معرفة الأخصائيين بالاجراءات الوقائية للحفاظ على سرية المعلومات.
- ومن خلال ما تم عرضه من الدراسات السابقة ودراسة تقدير الموقف تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي:

ما فعالية التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع في تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي؟

ثانياً: أهداف الدراسة:

يتحدد الهدف الرئيسي في قياس عائد برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع في تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي ويتحقق ذلك الهدف الرئيسي من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- ١- قياس عائد برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع في تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة وتنمية إدراك الأخصائيين لمفهوم التحول الرقمي.
- ٢- قياس عائد برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع في تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة وتنمية إدراك الأخصائيين بالأسباب الدافعة لاستخدام التحول الرقمي.

- ٣- قياس عائد برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع في تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة وتنمية إدراك الأخصائيين بمشكلات التحول الرقمي.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

- ١- تزايد الاهتمام العالمي والمحلي بالتحول الرقمي.

- ٢- انتشار التحول الرقمي في المجتمع ودخوله في كافة نواحي الحياة.
- ٣- زيادة عدد مؤسسات الطفولة الراحبة في التحول الرقمي، ومما يساعد تلك المؤسسات في تنمية الممارسة المهنية لديها فيما يتعلق بالتحول الرقمي.
- ٤- أهمية التحول الرقمي للخدمة الاجتماعية في تطوير الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.
- ٥- أهمية التحول الرقمي في توفير الوقت والجهد والتكلفة.
- ٦- التغييرات المجتمعية التي فرضت ضرورة البحث عن بدائل للممارسة التقليدية للخدمة الاجتماعية.
- ٧- قد تفيد هذه الدراسة التخصص العلمي للباحث وتساعد في إثراء الجانب النظري وكذلك جانب الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع.

رابعاً: فروض الدراسة: توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وتنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي. ويمكن التحقق من صحة الفرض الرئيسي من خلال التحقق من صحة الفروض الفرعية التالية:

- ١- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وتنمية إدراك الأخصائيين لمفهوم التحول الرقمي.
 - ٢- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وتنمية إدراك الأخصائيين بالأسباب الدافعة لاستخدام التحول الرقمي.
 - ٣- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وتنمية إدراك الأخصائيين بمشكلات التحول الرقمي.
- خامساً: الإطار النظري للدراسة:**

١: مفاهيم الدراسة: وسوف يتناول الباحث في هذه الدراسة عدد من المفاهيم أهمها:

أ. مفهوم التدخل المهني.

ب. مفهوم الوعي.

ج. مفهوم التحول الرقمي.

وفيما يلي تناول كل تلك المفاهيم بالتفصيل:

أ. مفهوم التدخل المهني:

يعتبر التدخل المهني جزء من ممارسة الخدمة الاجتماعية، ويستهدف مساعدة الأفراد علي الوصول إلي المستوي اللائق للتوافق الاجتماعي خلال تفاعلهم مع بعضهم البعض ومع الآخرين معتمداً علي برنامج

أو خطة معينة يتم تصميمها بغرض مواجهة مشكلات اجتماعية محددة أو تلبية احتياجات ومطالب لدي أفراد المجتمع أو مواجهة وضع غير مرغوب فيه (Adams, et al, 2002, p.52) يعرف التدخل المهني في طريقة تنظيم المجتمع بأنه طريقة التدخل المهني الذي يشترك فيها الأفراد والجماعات والمنظمات في عمل مخطط لتعديل المشكلات الاجتماعية وتغيير وتنمية الأنظمة الاجتماعية (عبد العال، ١٩٩١، ص ٧٧).

كما يعرف التدخل المهني أيضاً بأنه مجموعة من الأنشطة والعمليات التخطيطية والتنفيذية يشترك فيها كل من الأخصائي والوحدة التي يتعامل معها بهدف تيسير العلاقات بين الأفراد وبيئاتهم ومساعدتهم للتغلب على الظروف التي تعوق مشاركتهم في الأنشطة أو القيام بوظائف المجتمع (Introduction, 2001, p120).

يعرف التدخل المهني بأنه مجموعة من الاجراءات المنظمة التي تبنى على أساس من الدراسة والبحث وتتضمن هذه الاجراءات خبرات الممارسة المناسبة لحل مشكلة معينة تواجه كل من الأخصائي والعمل (March, 2002, p201).

ويتم التدخل المهني وفق عدة مراحل تشمل الارتباط والتقدير ثم التخطيط ووضع الأولويات لتحقيق تنمية الوعي ثم التنفيذ لتحقيق الأهداف المقصودة ثم التقييم للتعرف على عائد برنامج التدخل المهني ثم الانتهاء بعد التأكد من تحقيق الأهداف وأخيراً المتابعة للتعرف على التغيرات الناتجة عن التدخل المهني. وينفذ من خلال مجموعة من الاستراتيجيات والتكتيكات ويعتمد التدخل المهني ويستخدم المنظم الاجتماعي مجموعة من الأدوات مثل الاجتماعات والندوات والمقابلات وورش العمل والمناقشات والمحاضرات.

- مفهوم التدخل المهني إجرائياً:

هو مجموعة من الأنشطة والجهود المهنية المنظمة والموجهة لتنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي.

ب. مفهوم الوعي:

الوعي هو احتفاظ الفرد بما مر به من خبرات وبما حصده من معلومات وكسبه من عادات ومهارات (راجع، ١٩٩٥، ص ٢٠١).

وهو أيضاً محتوى العقل فكل شئ مستمد من الخبرة المباشرة ويشتمل على ادراك للمشاعر والتصورات والأفكار فهو الاجمالي العام للخبرة (Golden, 1984, p173)

والوعي لغوياً يعني وعياً وعياً وعياً أي جمعه وحواه وتدبره وحفظه ويقال فلان أوعى من فلان أي احفظ وافهم (المنجد، ١٩٨٦، ص ٩٠٨).

- مفهوم الوعي إجرائياً:

وفى هذه الدراسة يعرف الوعي على أنه " مجموعة الأفكار والتصورات والمعارف الخاصة في تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي مما ينعكس على إدراكهم وفهمهم للمخاطر التي يتعرض لها الأخصائيين الاجتماعيين الناتجة عن التحول الرقمي.

ج. مفهوم التحول الرقمي

ويعرف التحول الرقمي على أنه توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المؤسسات والهيئات بهدف تطوير الأداء المؤسسي والخدمات وتحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الفاعلية والإنتاجية مما يخدم سير العمل داخل المؤسسة (إسماعيل، ٢٠١٠، ص٩٦).

كما يشير مفهوم التحول الرقمي إلى قيام المؤسسة بكافة أنشطتها وعملياتها الإدارية من خلال توفير بنية معلوماتية أساسية متقدمة تمكنها من ممارسة أعمالها عبر شبكة الانترنت مما يسهم في تحقيق الكفاءة والفاعلية في الأداء المؤسسي لها (عبدالفتاح، ٢٠٠٧، ص٤٢).

يعرف على أنه تحول المنظمة تدريجياً من الاستغراق في التعامل مع الماديات فقط إلى الاهتمام بالمعلومات والمعرفة واستثمار ما تكشف عنه من فرص وامكانيات وذلك للوصول إلى أعلى مستوى من الإنجاز والكفاءة (السلمي، ٢٠٠٢، ص٥٤).

ويعرف التحول الرقمي بأنه استخدام التكنولوجيا لتحسين الأداء أو الوصول إلى المؤسسات بشكل أساسي واستخدام التطورات الرقمية مثل التحليلات والوسائط الاجتماعية والأجهزة المدمجة الذكية مع تحسين استخدامهم للتقنيات التقليدية مثل تخطيط موارد المؤسسات وتغيير علاقات العملاء والعمليات الداخلية (Westerman & et al , 2011,p.42).

كما يعني أيضاً استخدام التكنولوجيا لدعم عمليات التغيير الجذري في العمليات المؤسسية للمنظمة (Maye , 2009,p.85).

كما يعرف التحول الرقمي على أنه البيانات والنتائج الرقمية التي تنتج من التقدم التكنولوجي في ضوء تغيير الآليات الإدارية لتحقيق أهداف المؤسسة وتقديم خدمات ذات توعية أفضل وبأسرع وقت ممكن وفي إطار التنظيم القانوني المتاح (Marten , 2017 ,p.95).

- مفهوم التحول الرقمي إجرائياً:

يشير مفهوم التحول الرقمي في هذه الدراسة إلى قدرة مؤسسات الطفولة على الانتقال من النظام التقليدي إلى النظام الرقمي القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع مجالات العمل لإحداث تحول جذري في طريقة العمل عن طريق الاستفادة من التطور التكنولوجي بما ينعكس على تحقيق أداء وظيفي متميز ويعزز قيمة هذه المؤسسات.

٢: تأثير التحول الرقمي:

- يساعد التحول الرقمي في سهولة تحديث المحتوى المعلوماتي.
- يساعد التحول الرقمي على توفير النفقات المالية.
- يساعد التحول الرقمي على السرعة في انجاز الأعمال.
- يساعد التحول الرقمي على تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص.
- يساعد التحول الرقمي على تحقيق النزاهة والشفافية والحفاظ على سرية المعلومات (أمين، ٢٠١٨، ص٤١).

٣: المتطلبات الواجب توافرها لتحقيق التحول الرقمي بالمؤسسات

- تحديد الاستراتيجيات المناسبة للتحول الرقمي.
- معرفة آليات العمل المتوفرة داخل المؤسسة ودرجة أهمية وفاعلية كل منها.
- تنظيم الدورات التدريبية للعاملين بالمؤسسات لرفع مستوى أدائهم المهني ليتمكنوا من استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال العمل بالمؤسسة.
- تعاون متخذي القرار في المؤسسات مع نسق الفعل (الاخصائيين الاجتماعيين). وإيمانهم بأهمية الدور الذي يقومون به لتفعيل اسهامات التحول الرقمي لتمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها.
- التخطيط العلمي السليم لتفعيل اسهامات التحول الرقمي لتمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها.
- إجراء الدراسات والبحوث الخاصة بتفعيل إسهامات التحول الرقمي لتمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها (حسن، ٢٠١٦، ص٧٤).

٤: تنظيم المجتمع و التحول الرقمي:

- ان التحول الرقمي له تأثير على الحياة الاجتماعية والحصول على الخدمات الاساسية الصحية والتعليمية والمالية وتشجيع الاندماج الاجتماعي وزيادة فرص العمل والربط بين المجتمعات وتقليص أوجه عدم المساواة ورقمنة المعلومات وجعل الخدمات ذاتية التشغيل بما يساعد في تحقيق الأهداف (طيار وآخرون، ٢٠٢١، ص٨٥).
- وطريقة تنظيم المجتمع هي إحدى طرق مهنة الخدمة الاجتماعية التي تقوم على الدراسة العلمية المنظمة للمجتمعات والمنظمات المجتمعية من حيث حاجاتها ومشكلاتها بهدف مساعدتها على مساعدة نفسها. ومن ثم يعتبر دور طريقة تنظيم المجتمع دوراً هاماً وحيوياً في مساعدتها على تحقيق أهدافها وتطوير خدماتها وتنمية برامجها بشكل مستمر (حسين، ٢٠٠٢، ص ٥).

كما ان طريقة تنظيم المجتمع هي الطريقة المهنية للخدمة الاجتماعية المنوط بها مساعدة الجمعيات الأهلية لتحقيق أهدافها باستخدام التحول الرقمي.

وقد قدم "جروسر" Grosser أدواراً يقوم بها المنظم الاجتماعي وهي:

- دور المساعد Helper: وفيه يقوم المنظم الاجتماعي بمساعدة الاخصائيين في مجتمع المنظمة على تنظيم جهودهم وتعاونهم واستثمار جهودهم في تحقيق التحول الرقمي.
- دور الوسيط Broker: وفيه يقوم المنظم الاجتماعي بأنشطة اتصال تهدف إلى مساعدة الاخصائيين على التعرف على الموارد والإمكانيات بما يمكنهم من الاستفادة في تحقيق التحول الرقمي.
- دور المستثير Stimulater: وهنا لا يتقيد المنظم الاجتماعي بلوائح إدارية معينة تحكم عمله في منظمة التأهيل بل يتخطى هذه الحواجز الإدارية عند الضرورة ويتصل بالمستويات المختلفة التي من شأنها تسهيل عمله.
- دور المنشط Activist: وهو الذي يأخذ زمام المبادرة ، وفي هذا الدور لا ينتظر المنظم الاجتماعي تحرك الاخصائيين بالمنظمة لإدراك احتياج معين، ويأخذ مبادرة العمل من اجل المنظمة إذا كان الاحتياج مهماً، ويستلزم إدراكه من جانب الاخصائيين وقتاً ليس بالقصير .
- دور المطالب Advocater: ويعتبر هذا الدور مكملاً لدور المستثير والمنشط ، فالمنظم الاجتماعي حينما يقوم بدور المستثير ودور المنشط فإنه يتصل بالجهات التي تستطيع أن تتخذ قرارات في صالح الاخصائيين بالمنظمات ويتكلم بإسمهم ويمثل مصالحهم(فهمي،١٩٩٨،ص ٢٤٨).

٥- الموجه النظري للدراسة:

وسوف تعتمد تلك الدراسة علي نموذج حل المشكلة بإعتباره أنسب الموجهات النظرية للتعامل مع موضوع الدراسة الحالية من وجهة نظر الباحث وسوف يتم تناوله كالتالي:

- نموذج حل المشكلة:

يعتبر هذا النموذج من أكثر نماذج الممارسة أهمية لتأكيد الواضح على أهداف التدخل وتركيزه على الوقت المحدد للتدخل وأهميته بدراسة القوى البيئية والاجتماعية التي تؤثر وتتأثر بالعمل.

يعرف النموذج بأنه بناء يعتمد على القدرات الذهنية والخبرات المهنية ويتضمن الأهداف والإجراءات والممارسات التي يقوم بها الأخصائي والمستهدفين من الممارسة (العمل- الجماعة- المجتمع).

وتعتبر المشكلة بأنها عجز في التوظيف الاجتماعي للنسق في دور أو أكثر بين أدوار حياته أو حالة ناجمة عن حاجة غير مشبعة سواء كانت تعليمية أو اقتصادية أو نفسية أو اجتماعية تؤثر على التوظيف الاجتماعي (علي،٢٠١٢،ص ١٧٩).

- أسباب اختيار النموذج:

١. يرى النموذج أن الإنسان نتاج للعوامل الموروثة والمكتسبة والخبرات المتراكمة، وأنه قابل للتغيير وتعديل سلوكه، ويعطي اهتمام أكبر لمستقبله.
 ٢. أن المشكلة التي يعاني منها الفرد أو الأسرة تنتج من عدم إشباع الحاجات الأساسية ووجود مجموعة من الضغوط الخارجية والتوترات الداخلية التي تؤثر على الأداء الاجتماعي- والمشكلة يمكن تجزئتها حتى يمكن التعامل معها.
 ٣. محاولة الإنسان المستمرة لحل المشكلة اعتماداً على ممارسة عمليات يحاول من خلالها التوفيق بين رغباته وحاجاته وبين إمكاناته وظروفه البيئية لإشباع الحاجات وتحقيق التكيف الأفضل- ويقوم أثناء ذلك باتخاذ عدد من القرارات مما يتطلب قيامه بوظائف التفكير واتخاذ القرار.
 ٤. أن الإنسان ليس صانعاً للمشكلة فقط، لكنه قادر على حلها إذا توفرت له الإمكانيات والفرصة.
 ٥. يهتم النموذج بالدور الذي يلعبه الأخصائي الاجتماعي كمعلم ومدرب لكيفية التعامل مع الواقع.
 ٦. إن العمل يمكن تعلم كيفية تحليل الأشياء والعوامل والكيفية التي يتم بها حل المشكلة إذا توافرت له المساعدة المهنية اللازمة، والمناخ النفسي الملائم.
 ٧. إن الشعور الذي يسيطر على العمل حين يأتي لطلب المساعدة وإحساسه بالأزمة الذي يستثير فيه القوى الكامنة، ويدفعه في اتجاه التغيير والتحرك في اتجاه حل المشكلة مما يجعله أكثر استجابة للجهود المهنية التي يبذلها الأخصائي (بدوي، ١٩٩٣، ص ٣٨٤).
- وهو نموذج علاجي للتدخل المهني من جانب الأخصائي الاجتماعي للتعامل مع إنسان يعاني من مشكلات عجز في التوظيف الاجتماعي في دور أو أكثر من أدوار حياتهم أو ناجمة عن حاجة غير مشبعة (علي، ٢٠١٢، ص ١٨٠).
- #### - خصائص نموذج حل المشكلة:
- ١- أن الإنسان نتاج للعوامل الموروثة والمكتسبة والخبرات المتراكمة وأنه قابل للتغيير وتعديل سلوكه طالما أنه في حالة تفاعل مستمر مع البيئة المحيطة، كما يعطي الاهتمام الأكبر لمستقبل الإنسان.
 - ٢- ينظر للإنسان على أنه يمارس عمليات مستمرة لحل المشكلة في محاولة للتوفيق بين رغباته وحاجاته وبين إمكانيات وظروف البيئة المحيطة به.
 - ٣- أن المشكلة تنتج من عدم إشباع الحاجات الأساسية ووجود مجموعة من الضغوط الخارجية أو التوترات الداخلية التي تؤثر على الأداء الاجتماعي.
 - ٤- ينظر للمشكلة على أنها حلقة من الحلقات الإشكالية وإنها مبنية على مشكلات سابقة وتؤدي إلى حدوث مشكلات لاحقة.

- ٥- إن الإنسان يتعلم كيفية تحليل الأسباب والعوامل والكيفية التي تم بها حل المشكلة إذا توافر له المساعدة المهنية اللازمة والمناخ الملائم.
- ٦- إن الضغوط المصاحبة للمشكلة لدى الإنسان دافع يحركه لحل مشكلاته.
- ٧- أن الشخص في حاجة إلى دافعية والتي تولدها العلاقة المهنية التي تشكل مناخاً ملائماً بما تحمله من تعاطف وحب وإبداء رغبة في المساعدة والتقبل (عبدالقادر، ٢٠١١، ص١٤٨).
- خطوات ومراحل نموذج حل المشكلة:

أولاً: تحديد المشكلة: وتتضمن جمع المعلومات عن المشكلة وتحديدتها وتنظيم معلومات.

ثانياً: تقدير المشكلة: وتتضمن التقرير المبدئي لدافعية العميل). وطاقاته في حل المشكلة، كما تتضمن تشجيع العميل على طرح واقتراح حلول متعددة لحل المشكلة.

ثالثاً: التنفيذ واكتساب مهارات حل المشكلة وهي مرحلة تحقيق الهدف الذي يسعى إليه العميل والأخصائي من عملية المساعدة.

رابعاً: التقويم: يجب أن يتدرب عليها العميل سواء تم حل المشكلة أو لم يتم حلها لمرودها الإيجابي على تناول مشكلات مشابهة في المستقبل، في حالة نجاح تثبيت الخبرة يمكن الرجوع إليها عند تكرار المشكلات، وفي حالة الفشل يتعرف على أسباب الفشل للاستفادة منها. (Northen , 1988 , p.)

45

سادساً:- الاجراءات المنهجية للدراسة:

١- نوع الدراسة: تعد هذه الدراسة من دراسات قياس عائد التدخل المهني التي تهدف إلى اختبار أثر استخدام المتغير المستقل والذي يتمثل في برنامج التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع والمتغير التابع والذي يتمثل في تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي.

٢- المنهج المستخدم: توافراً مع نوع الدراسة وأهدافها يعتمد الباحث في الدراسة على المنهج التجريبي (تصميم التجربة القبلية والبعدية باستخدام مجموعة واحدة).

٣- أدوات الدراسة: اعتمدت الدراسة على مقياس تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي من اعداد الباحث وقد تم اتباع الخطوات التالية في اعداد المقياس:

- تحديد موضوع المقياس وذلك في ضوء المتغير التابع الذي من خلاله يتم التعرف على مدى التغيير فيه ويتمثل في تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي.
- تحديد المؤشرات المتصلة بالموضوع والتي تتمثل في:

- تنمية إدراك الأخصائيين لمفهوم التحول الرقمي.
- تنمية إدراك الأخصائيين بالأسباب الدافعة لاستخدام التحول الرقمي.
- تنمية إدراك الأخصائيين بمشكلات التحول الرقمي.
- صياغة العبارات المتصلة بمؤشرات المقياس وقد بلغ المجموع الكلي للعبارات ٤٥ عبارة.
- تحكيم المقياس حيث تم عرض المقياس في صورته المبدئية على عدد ١٠ من المحكمين من الأساتذة بكليات الخدمة الاجتماعية والخبراء في المجال، وتم التحكيم بالنسبة لارتباط كل عبارة بالمؤشر المراد قياسه والمقياس ككل وسلامة العبارات من حيث صياغتها وحذف وإضافة بعض العبارات التي يرون أنها مناسبة.
- وبعد عرض المقياس على السادة المحكمين تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة بعض العبارات وإضافة بعض العبارات الجديدة في ضوء آراء المحكمين وأصبح العدد النهائي لعبارات المقياس ٣٨ عبارة.
- تحديد أوزان المقياس حيث اعتمد على التدرج التالي: (نعم، إلى حد ما، لا). بحيث تحصل الاجابة نعم على ٣ درجات والاجابة إلى حد ما على ٢ درجة والاجابة لا على ١ درجة بالنسبة للعبارات الايجابية اما العبارات السلبية عكس ذلك حيث تحصل الاجابة نعم على ١ درجة والاجابة إلى حد ما على ٢ درجة والاجابة لا على ٣ درجات.
- **مرحلة التأكد من صدق وثبات المقياس:**
- ثبات المقياس تم باستخدام طريقة إعادة الاختبار بتطبيق المقياس في صورته المبدئية على ١٠ مفردة من خارج عينة الدراسة وتم إعادة تطبيق المقياس معهم بعد ١٥ يوم وتم استخدام معامل ارتباط سبيرمان وكانت نتائج ثبات الدرجة الكلية للمقياس ٠.٩ عند درجة معنوية ٠.٠٠٥.
- صدق المقياس وتم باستخدام اسلوبين للتحقق من صدق المقياس: الصدق الظاهري حيث تم عرض المقياس على عدد من المحكمين وأساتذة الخدمة الاجتماعية والخبراء وذلك للحكم على مدى سلامة عبارات المقياس وارتباطها بالمؤشر المراد قياسه وسلامة العبارات من حيث صياغتها وحذف وإضافة بعض العبارات التي يرونها مناسبة. والصدق الذاتي وتم التحقق بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس وبلغ ٠.٩٥.
- **٤- مجالات الدراسة:**
- أ. **المجال المكاني:** وتحدد في جمعية مستقبل أولادنا للتنمية، جمعية بناء الإنسان للتنمية الشاملة، جمعية السنافر لرعاية وتنمية الطفل، جمعية نوابغ العلم للأعمال الخيرية، مؤسسة الجيل الخامس، وذلك للأسباب التالية:

- توافر عينة الدراسة.
- الموافقة على إجراء التدخل المهني.
- ب.المجال البشري: عينة عمدية تتوفر فيها الشروط التالية:
 - ان يكونوا من العاملين في مؤسسات الطفولة.
 - الحصول على درجة منخفضة في مقياس الوعي بالتحول الرقمي.
- وبتطبيق الشروط على الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسة توافرت الشروط في ٣٠ مفردة تم تطبيق ثبات المقياس على ١٠ منهم وتطبيق الدراسة على ٢٠ مفردة.
- ج. المجال الزمني: فترة إجراء التدخل المهني وهي ٤ شهور في الفترة من ٢٠٢٣/٨/١ إلى ٢٠٢٣/١١/٣٠
- ٥. برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع في تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي:
 - أولاً: الأسس التي يركز عليها برنامج التدخل المهني:
 - الإطار النظري للخدمة الاجتماعية.
 - نتائج الدراسات السابقة.
 - طريقة تنظيم المجتمع، والتي تعتمد على خطوات التدخل المهني والاستراتيجيات والتكتيكات ومهارات وأدوار المنظم الاجتماعي.
 - مقابلات الباحث مع بعض الخبراء والمتخصصين في مجال التحول الرقمي.
 - القياس القبلي وتفسيره وتحليله.
 - ثانياً: أهداف التدخل المهني:
 - يتحدد الهدف الرئيسي في قياس عائد برنامج برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع في تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي.
 - ويتحقق ذلك الهدف الرئيسي من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:
 - ١-قياس عائد برنامج التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية إدراك الأخصائيين لمفهوم التحول الرقمي.
 - ٢-قياس عائد برنامج التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية إدراك الأخصائيين بالأسباب الدافعة لاستخدام التحول الرقمي.
 - ٣-قياس عائد برنامج التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية إدراك الأخصائيين بمشكلات التحول الرقمي.

ثالثاً: مراحل التدخل المهني:

المرحلة الأولى: تتضمن هذه المرحلة الخطوات التالية:

١. الاستعداد: حيث قام الباحث في هذه المرحلة بإعداد نفسه معرفياً، وذلك من خلال الاطلاع على ما كتب عن مؤسسات الطفولة والتحول الرقمي، كما تم الاطلاع على المقاييس الخاصة بالتحول الرقمي، وذلك بغرض إعداد المقياس.

٢. التعاقد: قام الباحث في هذه المرحلة بالتعاقد الشفوي مع الأخصائيين حول الخطوات التي سوف يتم اتخاذها وأدوار كل من الباحث والاختصاصيين، وفترة التدخل المهني وأماكن ممارسة الأنشطة المختلفة، ويمكن في هذه المرحلة استخدام بعض المهارات، كالاتصال والملاحظة، وبعض الأدوار كالممكن والتربوي.

المرحلة الثانية (مرحلة العمل):

قام الباحث في هذه المرحلة باستخدام الاستراتيجيات والتكتيكات المناسبة لتحقيق التحول الرقمي، وكذلك استخدم الأساليب الملائمة لأنساق المحيطة بالاختصاصيين.

المرحلة الثالثة (مرحلة الإنهاء):

حيث يقوم الباحث في هذه المرحلة بالانفصال التدريجي، وذلك من خلال تمهيد من جانب الباحث للأخصائيين، وذلك من خلال التباعد في المقابلات، ويتم في هذه المرحلة تقويم البرنامج من خلال تطبيق المقياس، ومعرفة التغيرات التي حدثت ومدى فاعلية برنامج التدخل المهني.

رابعاً: الإستراتيجيات المستخدمة في برنامج التدخل المهني:

١. إستراتيجية إعادة البناء المعرفي:

من خلال تزويد الأخصائيين بالمعلومات والحقائق التي تهدف إلى تنمية وعي الاختصاصيين بذاتهم، والعمل على تصحيح الأفكار الخاطئة عن الذات، وعن الآخرين والمجتمع.

٢. إستراتيجية التدعيم الذاتي:

وذلك من خلال التخفيف من حدة المشاعر السلبية التي تسبب القلق، والإحباط، والتوتر، وتحويلها إلى مشاعر الأمل والنفاؤل، وأنهم يمتلكون طاقات وقدرات تمكنهم من التغلب على المشكلات المختلفة التي يتعرضوا لها، ومساعدتهم على حل مشكلاتهم الشخصية معتمدين على أنفسهم، وتنمية تقديرهم لذاتهم من خلال منحهم الثقة في النفس، وفي قدراتهم وإتاحة الفرصة للحوار، والمناقشة، وإبداء الرأي، بالإضافة إلى الاهتمام والاحترام والتقدير وتنمية جوانب القوة لديهم.

٣. إستراتيجية المشاركة:

وذلك من خلال تشجيع الاخصائيين على المشاركة في البرامج، والأنشطة الخاصة ببرنامج التدخل المهني.

خامساً: التكتيكات المستخدمة في التدخل المهني:

- ١.تحسين أساليب الاتصال: يتم ذلك بين الأخصائيين والمؤسسة التي يتعاملوا معها.
- ٢.تيسير استفادة العميل من الموارد.
- ٣.معايشة الواقع: من خلال مساعدة الاخصائيين على تقبل كافة التحولات في الحياة والتغيرات التي ستنتج عن التحول الرقمي والتركيز على الحاضر.
- ٤.التدعيم: وذلك بتعزيز كل سلوك إيجابي للأخصائيين تجاه أنفسهم أو تجاه الآخرين.
- ٥.الإفراغ الوجداني: من خلال تشجيع الاخصائيين على التعبير عما يجول بصدورهم من مشاعر، وخبرات، وتجارب سلبية، مع الوضع في الاعتبار عدم إدانتهم ومساعدتهم على كيفية التخلص منها مستقبلاً.
- ٦.التعاطف: من خلال مبادلة الاخصائيين الشعور بوجود العديد من الضغوط، مع إعطائهم الأمل في التخفيف من حدتها.

سادساً: أدوار المنظم الاجتماعي في برنامج التدخل المهني:

- ١.دور المعلم: حيث قام الباحث بتعليم و إكساب الاخصائيين المهارة لمواجهة المشكلات وتعديل أفكارهم ومعتقداتهم الخاطئة عن أنفسهم وعن الآخرين، وإكسابهم القدرة على تحديد المشاكل، ووضع البدائل للحلول، وإكسابهم القدرة على تنظيم الوقت.
- ٢.دور الممكن: حيث قام الباحث بمساعدة الاخصائيين على فهم أنفسهم واكتشاف وتنمية قدراتهم على التحكم في مشاعرهم، وتشجيعهم على الاستمرار في مواجهة ما يتعرضوا له من ضغوط مختلفة من خلال قيام الباحث بتقوية دوافع الاخصائيين للتعامل بصورة أكثر كفاءة.
- ٣.دور الوسيط: حيث قام الباحث بمساعدة الاخصائيين والأنساق الأخرى المرتبطة بالموقف الإشكالي على التعامل والتعاون سوياً بشكل أفضل، والربط بين الاخصائيين والموارد والتنظيمات المجتمعية المتاحة واعتمد الباحث في ذلك على مهارات الإقناع والمناقشة والتفاوض.
- ٤.دور المدافع: حيث قام الباحث ببعض الجهود التي تتضمن التعبير عن أفكار الاخصائيين واحتياجاتهم ومشكلاتهم، ومحاولة التأثير على المؤسسة، لتكون أكثر استجابة لتحقيق مطالبهم.
- ٥.دور مقدم التسهيلات: من خلال قيام الباحث بتسهيل حصول الاخصائيين على الموارد والخدمات المتنوعة داخل أو خارج المؤسسة، وتعبئة وحشد قدرات الاخصائيين وطاقاتهم ودعمها من خلال منح الفرص لهم للقيام بعمل ناجح واتخاذ قرارات مناسبة.

سابعاً: أدوات التدخل المهني:

١. المقابلات الفردية والجماعية: التي أجراها الباحث مع الاخصائيين كل على حدة، أو معهم في مقابلة مشتركة لتوضيح بعض الجوانب المتعلقة بأبعاد التحول الرقمي، وكيفية الاستفادة من ذلك في عملهم بالمؤسسة.

٢. المناقشة الجماعية: وذلك لممارسة أساليب التدعيم النفسي لإعادة الثقة بالنفس لدى الاخصائيين، وإكسابهم خبرات ومهارات مرتبطة بتحقيق التحول الرقمي.

٣. الندوات والمحاضرات: في موضوعات محددة خاصة بتنمية الوعي لتحقيق التحول الرقمي.

البرنامج الزمني لخطة التدخل المهني

جدول (١) البرنامج الزمني لخطة التدخل المهني

النشاط	الهدف من النشاط	المدة الزمنية	القائم بالنشاط	المستهدف من النشاط	الإستراتيجيات	التكنيكات	الأدوار	المهارات
مقابلة مهنية	التعرف على رئيس مجلس الإدارة والحصول على موافقة بتطبيق البرنامج	ساعة ونصف	الباحث	رئيس مجلس الإدارة	. التوضيح . التفاوض - الإقناع	الشرح - التواصل	واضع استراتيجية التدخل دور القائد	- مهارة الاتصال - التحاور التأثير في الآخر
مقابلة مهنية	عرض برنامج التدخل	ساعة ونصف	الباحث	الاخصائيين بالمنظمة	المشاركة والتعاون	والتوضيح وتوفير المعلومات	المساعد - المفاوض	- مهارة الاتصال
اجتماع	توضيح معوقات تنفيذ البرنامج	ساعتان	الباحث	الاخصائيين بالمنظمة	المشاركة	التحليل التوضيح - الإقناع المناقشة الإستماع للأراء	الممكن - المدافع المشارك	الاتصال
مقابلة - اجتماع	تطبيق المقياس القبلي	ساعتان	الباحث	الاخصائيين بالمنظمة	المشاركة والتعاون والإقناع	المناقشة والشرح	جامع البيانات المشارك	الملاحظة الاتصال
اجتماع - ورشة عمل	شرح الأدور والمهام والإتفاق على آلية متابعة للعمل	٣ ساعات	الباحث	الاخصائيين بالمنظمة	التعاون استكمال الكوادر	الاتصال والعمل المشترك	الخبير مخطط موجه منظم	إدارة فريق العمل والتفاوض

المهارات	الأدوار	التكنيكات	الإستراتيجيات	المستهدف من النشاط	القائم بالنشاط	المدة الزمنية	الهدف من النشاط	النشاط
			الوظيفية					
الإتصال	مخطط منظم، جامع بيانات	العمل المشترك الإقتاع	التعاون الإتصال والتوضيح	الاحصائيين بالمنظمة	الباحث	٤ ساعات	التعرف على مفهوم التحول الرقمي	اجتماع
توصيل المعلومة	المنسق المعلم	الإقتاع الشرح	الإتصال المباشر	الاحصائيين بالمنظمة	الباحث	٣ ساعات	اكتساب القدرة على تفعيل البرامج	اجتماع
الإتصال المباشر والتخطيط	المنسق ومحدث التكامل	العمل المشترك الإتصال المباشر	التعاون والمشاركة والتفاعل	الاحصائيين بالمنظمة	عضو هيئة تدريس	٣ ساعات	تحديد الاسباب	ندوة عن اسباب تطبيق التحول الرقمي
التنظيم والتطوير	الموضح - المفسر - الممكن	الإتصال والشرح والتبصير	المطالبة والتمكن	الاحصائيين بالمنظمة	عضو هيئة تدريس	٤ ساعات	تحديد فوائد التحول الرقمي	محاضرة عن مميزات التحول الرقمي
مهارة التواصل والتنظيم	معلم منسق ميسر	التحفيز المباشر	إعادة البناء المعرفي	الاحصائيين بالمنظمة	مدرب تنمية بشرية	٣ ساعات	التعرف على المقترحات	مناقشة جماعية
تحديد الأحتياجات	المطالب	المطالبة بالحقوق	المدافعة	الاحصائيين بالمنظمة	الباحث	٣ ساعات	طرح أفكار جديدة للتعامل مع متغيرات التحول الرقمي	اجتماع
مهارة الاعداد والتنظيم	منسق ميسر ممكن متابع	الإتصال المباشر والعمل المشترك	تنمية الوعي واكساب المعارف	الاحصائيين بالمنظمة	مدرب تنمية بشرية	٣ ساعات	إكساب العاملين آليات التواصل في ظل التحول الرقمي	محاضرة عن التواصل والاتصال
الإعداد والتنظيم	الميسر - المتابع - المعلم	الشرح والتوضيح والاقتناع	تنمية الوعي واكساب المعارف	الاحصائيين بالمنظمة	الباحث وعضو هيئة تدريس	٣ ساعات	إكساب العاملين آليات العمل في التحول الرقمي	محاضرة عن اكساب الخبرات
الإعداد والتنظيم	الميسر - المتابع - المعلم	الشرح والتوضيح والاقتناع	تنمية الوعي واكساب المعارف	الاحصائيين بالمنظمة	الباحث وعضو هيئة تدريس	٣ ساعات	إكساب الاحصائيين مهارات مهارات رقمية جديدة	ندوة
إدارة فريق العمل	الخبير مخطط	الإتصال والعمل المشترك	التعاون استكمال	الاحصائيين بالمنظمة	الباحث	٣ ساعات	اكتساب الاحصائيين مهارات تكنولوجية عن	ورش عمل

المهارات	الأدوار	التكنيكات	الإستراتيجيات	المستهدف من النشاط	القائم بالنشاط	المدة الزمنية	الهدف من النشاط	النشاط
والتفاوض	موجه منظم		الكوادر الوظيفية				طريق التعامل بينهم وبين العملاء	
الإقناع والتأثير	المدافع - المطالب	الشرح والتوضيح	إعادة البناء المعرفي	الاخصائيين بالمنظمة	الباحث	٤ ساعات	تعديل اتجاهات سلبية	مقابلة
مهارة إدارة المقابلات	المشارك - المدعم المنظم	التفاوض والشرح والإيضاح	المساندة والمشاركة والدعم	الاخصائيين بالمنظمة	الباحث	٣ ساعات	التأكيد على التعاون المشترك	مقابلة
إدارة فريق العمل والتفاوض	الخبير مخطط موجه منظم	الإلتصال والعمل المشترك	التعاون استكمال الكوادر الوظيفية	الاخصائيين بالمنظمة	الباحث	٣ ساعات	التعاون والمشاركة بين الاخصائيين والعملاء لتحديد مواقع التواصل	ورش عمل
القدرة على التغيير	المثير	التحفيز	تعزيز الثقة بالنفس	الاخصائيين بالمنظمة	مدرب تنمية بشرية	٤ ساعات	تنمية بشرية	ندوة
مهارة إثارة العملاء	المنمى والمبصر	توليد الدخل	التنمية الاقتصادية	الاخصائيين بالمنظمة	الباحث ورئيس مجلس الادارة	٣ ساعات	التوعية لتحديد موارد جديدة	اجتماع
إنهاء العلاقة المهنية	الممتن	الإمتنان والشكر	الإحساس بالتقدير	الاخصائيين بالمنظمة	الباحث	٣ ساعات	توجيه الشكر	اجتماع

نتائج الدراسة:

جدول رقم (٢) خصائص عينة الدراسة (ن = ٢٠)

المتغير	عدد	%
النوع		
ذكر	١٤	٧٠ %
أنثى	٦	٣٠ %
الفئة العمرية		
٢٥ -	٦	٣٠ %
٣٥ -	٩	٤٥ %
٤٥ فأكثر	٥	٢٥ %
الحالة التعليمية		
مؤهل عال	١٦	٨٠ %
ماجستير	٤	٢٠ %
مدة العمل		
٢ -	٦	٣٠ %
٤ -	٩	٤٥ %
٦ فأكثر	٥	٢٥ %
الحصول على دورات		
نعم	١٥	٧٥ %
لا	٥	٢٥ %

يتضح من الجدول السابق أن ٧٠% من عينة الدراسة ذكور ٣٠% إناث وأن نسبة ٤٥ % من عينة الدراسة تقع في الفئة العمرية ما بين ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة بينما جاء في الترتيب التالي الفئة العمرية من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة بنسبة ٣٠ % وأخيراً من من ٤٥ سنة فأكثر بنسبة ٢٥ % بينما نسبة الحاصلين على مؤهل عال جاءت في الترتيب الأول بنسبة ٨٠ % ثم يأتي في الترتيب الثاني الحاصلين على الماجستير بنسبة ٢٠ % كما أن مدة العمل من ٤ سنوات إلى أقل من ٦ سنوات بلغت نسبتهم ٤٥ % ومدة من سنتين إلى أقل من ٤ سنوات في الترتيب التالي بنسبة ٣٠ % ومن ٦ سنوات فأكثر في الترتيب التالي بنسبة ٢٥%، وأتضح أن عينة الدراسة ممن حصلوا على دورات بنسبة بلغت ٧٥ % بينما نسبة من لم يحصل على دورات بلغت ١٨ %.

جدول رقم (٣) تنمية إدراك الأخصائيين لمفهوم التحول الرقمي (ن = ٢٠)

م	العبرة	قبل التدخل المهني					بعد التدخل المهني				
		نعم	إلى حد ما	لا	مجموع	المتوسط المرجح	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع	المتوسط المرجح
١	التحول الرقمي استخدام المنظمة للتقنية في إدارة الأعمال	١٠	٦	٤	٤٦	٠.٧٧	١٢	٧	١	٥١	٠.٨٥
٢	استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بهدف تحسين الانتاجية وأداء المنظمات	٨	٧	٥	٤٣	٠.٧٢	١١	٨	١	٥٠	٠.٨٣
٣	تحول في أساليب تقديم الخدمات الاجتماعية	٩	٣	٨	٤١	٠.٦٨	١٢	٦	٢	٥٠	٠.٨٣
٤	تدريب الأخصائيين على استخدام الأساليب التكنولوجية للخدمة الاجتماعية	٩	٥	٦	٤٣	٠.٧٢	١٤	٥	١	٥٣	٠.٨٨
٥	قدرة المؤسسة على الانتقال من الاتجاه التقليدي إلى الأساليب التكنولوجية الحديثة	١٠	٤	٦	٤٤	٠.٧٣	١٣	٥	٢	٥١	٠.٨٥
٦	توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المؤسسة	٧	٨	٥	٤٢	٠.٧	١٢	٥	٣	٤٩	٠.٨
٧	سهولة الحصول على الخدمات	٦	٣	١١	٣٥	٠.٥٨	١١	٦	٣	٤٨	٠.٨
٨	التحول الرقمي للمؤسسة يتطلب توافر أسس ومعايير الاستعداد الالكتروني	٥	١١	٤	٤١	٠.٦٨	١١	٥	٤	٤٧	٠.٧٨
٩	هو بيانات ونتائج رقمية والتي تنتج من التقدم التكنولوجي	٦	٦	٨	٣٨	٠.٦٣	١٠	٨	٢	٤٨	٠.٨
١٠	استخدام البيئة الرقمية في مواجهة المشكلات	١١	٤	٥	٤٦	٠.٨٢	١٥	٣	٢	٥٣	٠.٨٨
	المجموع	٨١	٥٧	٦٢	٤١٩	٧.٠٣	١٢١	٥٨	٢١	٥٠٠	٨.٣
	النسبة التقديرية %	٤١	٢٨	٣١			٦١	٢٩	١٠		
	القوة النسبية	٧٠ %					٨٣ %				
	نسبة التغير	١٣ %									

يتضح من الجدول السابق والخاص بتنمية إدراك الأخصائيين لمفهوم التحول الرقمي أن القوة النسبية قبل التدخل النسبي بلغت ٧٠% بينما بعد التدخل بلغت ٨٣% بنسبة تغير بلغت ١٣% ويرجع ذلك لبرنامج التدخل المهني.

كما يتضح ان نسبة الإجابة بنعم قبل التدخل المهني بلغت ٤١% وإلى حد ما بلغت ٢٨% ولا بلغت ٣١%، بينما بعد التدخل المهني بلغت نسبة الاجابة بنعم ٦١% وإلى حد ما بلغت ٢٩% ولا بلغت ١٠%.

وكانت أكثر العبارات تغييراً كل من: تدريب الأخصائيين على استخدام الأساليب التكنولوجية للخدمة الاجتماعية و استخدام البيئة الرقمية في مواجهة المشكلات بنسبة (٠.٨٨)، وعبارة التحول الرقمي استخدام المنظمة للتقنية في إدارة الأعمال و قدرة المؤسسة على الانتقال من الاتجاه التقليدي إلى الأساليب التكنولوجية الحديثة بنسبة (٠.٨٥)، ثم عبارات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بهدف تحسين الانتاجية وأداء المنظمات و تحول في أساليب تقديم الخدمات الاجتماعية بنسبة (٠.٨٣)، يليها عبارات توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المؤسسة و سهولة الحصول على الخدمات و هو بيانات ونتائج رقمية والتي تنتج من التقدم التكنولوجي وذلك بنسبة (٠.٨)، وأخيراً عبارة التحول الرقمي للمؤسسة يتطلب توافر أسس ومعايير الاستعداد الالكتروني بنسبة (٠.٧٨).

واتفقت هذه النتائج مع دراسة حجوج ٢٠١٩ ودراسة محمد ٢٠٢١ ودراسة 2017 marten ودراسة ralf 2020 & et.al من حيث أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات وتوظيفها داخل المؤسسة وضرورة تدريب الأخصائيين الاجتماعيين على استخدام الأساليب التكنولوجية في الخدمة الاجتماعية.

جدول رقم (٤) تنمية إدراك الأخصائيين بالأسباب الدافعة لاستخدام التحول الرقمي (ن = ٢٠)

م	العبارة	قبل التدخل المهني					بعد التدخل المهني				
		نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	المتوسط المرجح	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	المتوسط المرجح
١	التحول في اساليب تقديم الخدمات	١٠	٤	٦	٤٤	٠.٧٣	١١	٥	٤	٤٧	٠.٧٨
٢	مواجهة التحديات والخدمات في المجتمع	٦	٦	٨	٣٨	٠.٦٣	١٥	٣	٥٣	٠.٨٨	
٣	تحسين مستوى الممارسة المهنية	١١	٤	٥	٤٦	٠.٨٢	١٢	٧	٥١	٠.٨٥	
٤	تبني التحول الرقمي في ممارسة الخدمة الاجتماعية	١٠	٦	٤	٤٦	٠.٧٧	١١	٨	٥٠	٠.٨٣	
٥	التطور في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٨	٧	٥	٤٣	٠.٧٢	١٢	٦	٥٠	٠.٨٣	
٦	تحسين جودة الحياة للعملاء	٩	٣	٨	٤١	٠.٦٨	١١	٦	٤٨	٠.٨	
٧	تبسيط إجراء الحصول على الخدمات المقدمة	١٠	٤	٦	٤٤	٠.٧٣	١١	٥	٤٧	٠.٧٨	
٨	إمكانية وسهولة الاستخدام	٧	٨	٥	٤٢	٠.٧	١٢	٦	٥٠	٠.٨٣	
٩	اكتساب الأخصائيين مهارات استخدام التحول الرقمي	٧	٨	٥	٤٢	٠.٧	١٤	٥	٥٣	٠.٨٨	
١٠	تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين	٦	٣	١١	٣٥	٠.٥٨	١٠	٨	٤٨	٠.٨	
١١	تنفيذ مهام وتكليفات العمل المهني بأعلى معدلات وأقل وقت وجهد	٥	١١	٤	٤١	٠.٦٨	١٠	٨	٤٨	٠.٨	
١٢	سهولة الربط بين المؤسسات وبعضها	١٠	٤	٦	٤٤	٠.٧٣	١٤	٥	٥٣	٠.٨٨	
	المجموع	٩٩	٦٨	٧٣	٥٠٦	٨.٧٤	١٤٣	٧٢	٥٩٨	٩.٩٤	
	النسبة التقديرية %	٤١	٢٨	٣١			٦٠	٣٠	١٠		
	القوة النسبية									٨٣ %	
	نسبة التغير									١٠ %	

يتضح من الجدول السابق والخاص بتنمية إدراك الأخصائي بالأسباب الدافعة لاستخدام التحول الرقمي أن القوة النسبية قبل التدخل النسبي بلغت ٧٣% بينما بعد التدخل بلغت ٨٣% بنسبة تغير بلغت ١٠% ويرجع ذلك لبرنامج التدخل المهني.

كما يتضح ان نسبة الإجابة بنعم قبل التدخل المهني بلغت ٤١% وإلى حد ما بلغت ٢٨% ولا بلغت ٣١%، بينما بعد التدخل المهني بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٠% وإلى حد ما بلغت ٣٠% ولا بلغت ١٠%.

وكانت أكثر العبارات تغييراً كل من: مواجهة التحديات والخدمات في المجتمع و اكتساب الأخصائيين مهارات استخدام التحول الرقمي و سهولة الربط بين المؤسسات وبعضها بنسبة (٠.٨٨)، وعبارة تحسين مستوى الممارسة المهنية بنسبة (٠.٨٥)، وعبارة تبني التحول الرقمي في ممارسة الخدمة الاجتماعية و التطور في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات و إمكانية وسهولة الاستخدام بنسبة (٠.٨٣)، يليها عبارة تحسين جودة الحياة للعملاء و تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين و تنفيذ مهام

وتكليفات العمل المهني بأعلى معدلات وأقل وقت وجهد بنسبة (٠.٨)، واخيراً عبارة التحول في اساليب تقديم الخدمات بنسبة (٠.٧٨).

واتفقت هذه النتائج مع دراسة الدهشان والسيد ٢٠٢٠ ودراسة حجوج ٢٠١٩ ودراسة محمد ٢٠٢١ ودراسة عبدالحكيم، علي ٢٠٢١ ودراسة mahmoud , khan 2019 . من حيث ضرورة تبني التحول الرقمي في ممارسة الخدمة الاجتماعية لتحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء.

جدول رقم (٥) تنمية إدراك الأخصائيين بمشكلات التحول الرقمي (ن = ٢٠)

م	العبارة	قبل التدخل المهني					بعد التدخل المهني				
		نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	المتوسط المرجح	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	المتوسط المرجح
١	عدم احداث تغييرات في مناهج تعليم الخدمة الاجتماعية	٥	١١	٤	٤١	٠.٦٨	١٢	٧	١	٥١	٠.٨٥
٢	عدم وعي الأخصائيين بالمتطلبات القيمة للتحول الرقمي	٦	٦	٨	٣٨	٠.٦٣	١١	٨	١	٥٠	٠.٨٣
٣	عدم وعي الأخصائيين بالمتطلبات المعرفية للتحول الرقمي	٥	١١	٤	٤١	٠.٦٨	١٠	٨	٢	٤٨	٠.٨
٤	عدم وعي الأخصائيين بالمتطلبات المهارية للتحول الرقمي	٥	١١	٤	٤١	٠.٦٨	١٥	٣	٢	٥٣	٠.٨٨
٥	عدم حماية حقوق العملاء بما يتفق مع أهداف المهنة	٦	٦	٨	٣٨	٠.٦٣	١٢	٧	١	٥١	٠.٨٥
٦	عدم استخدام طرق وتكنيكات مناسبة مع العملاء	٥	١١	٤	٤١	٠.٦٨	١١	٨	١	٥٠	٠.٨٣
٧	عدم معرفة الأخصائيين بالاجراءات الوقائية للحفاظ على سرية المعلومات	٥	١١	٤	٤١	٠.٦٨	١٤	٥	١	٥٣	٠.٨٨
٨	عدم القدرة على التواصل الفعال مع العملاء	٦	٦	٨	٣٨	٠.٦٣	١٠	٨	٢	٤٨	٠.٨
٩	التحول الرقمي يناسب نوعية محددة من العملاء	٦	٣	١١	٣٥	٠.٥٨	١١	٥	٤	٤٧	٠.٧٨
١٠	الحد من التدخل المهني في المواقف السريعة وقت الازمات	٥	١١	٤	٤١	٠.٦٨	١٠	٨	٢	٤٨	٠.٨

م	العبرة	قبل التدخل المهني					بعد التدخل المهني				
		نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	المتوسط المرجح	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الاوزان	المتوسط المرجح
١١	عدم تدريب الأخصائيين على الممارسة الالكترونية	١٠	٤	٦	٤٤	٠.٧٣	١١	٨	١	٥٠	٠.٨٣
١٢	قلة وعي العملاء بأهمية التحول الرقمي في تقديم الخدمات	١١	٤	٥	٤٦	٠.٨٢	١٥	٣	٢	٥٣	٠.٨٨
١٣	عدم توافر الامكانيات بالمؤسسة	٦	٣	١١	٣٥	٠.٥٨	١٠	٨	٢	٤٨	٠.٨
١٤	عدم توافر فريق عمل متخصص في ظل التحول الرقمي	٧	٨	٥	٤٢	٠.٧	١١	٨	١	٥٠	٠.٨٣
١٥	عدم تحديث لوائح المؤسسة في ظل التحول الرقمي	٦	٣	١١	٣٥	٠.٥٨	١٤	٥	١	٥٣	٠.٨٨
١٦	عدم وجود الدعم والتحويل اللازم	٨	٧	٥	٤٣	٠.٧٢	١٥	٣	٢	٥٣	٠.٨٨
	المجموع	١٠٢	١١٦	١٠٢	٦٤٠	١٠.٦٨	١٩٢	١٠٢	٢٦	٨٠٦	١٣.٤
	النسبة التقديرية	٣٢	٣٦	٣٢			٦٠	٣٢	٨		
	القوة النسبية	% ٦٧					% ٨٤				
	نسبة التغير	% ١٧									

يتضح من الجدول السابق والخاص تنمية إدراك الأخصائيين بمشكلات التحول الرقمي أن القوة النسبية قبل التدخل النسبي بلغت ٦٧% بينما بعد التدخل بلغت ٨٤% بنسبة تغير بلغت ١٧% ويرجع ذلك لبرنامج التدخل المهني.

كما يتضح ان نسبة الإجابة بنعم قبل التدخل المهني بلغت ٣٢% وإلى حد ما بلغت ٣٦% ولا بلغت ٣٢%، بينما بعد التدخل المهني بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٠% وإلى حد ما بلغت ٣٢% ولا بلغت ٨%.

وكانت أكثر العبارات تغييراً كل من: عدم وعي الأخصائيين بالمتطلبات المهنية للتحول الرقمي و عدم معرفة الأخصائيين بالاجراءات الوقائية للحفاظ على سرية المعلومات و قلة وعي العملاء بأهمية التحول الرقمي في تقديم الخدمات و عدم تحديث لوائح المؤسسة في ظل التحول الرقمي و عدم وجود الدعم والتحويل اللازم بنسبة (٠.٨٨)، وعبرة عدم احداث تغييرات في مناهج تعليم الخدمة الاجتماعية و عدم حماية حقوق العملاء بما يتفق مع أهداف المهنة بنسبة (٠.٨٥)، ثم عبارات عدم وعي الأخصائيين

بالمتطلبات القيمة للتحويل الرقمي و عدم استخدام طرق وتكنيكات مناسبة مع العملاء و عدم تدريب الأخصائيين على الممارسة الالكترونية و عدم توافر فريق عمل متخصص في ظل التحويل الرقمي بنسبة (٠.٨٣)، يليها عدم وعي الأخصائيين بالمتطلبات المعرفية للتحويل الرقمي و عدم القدرة على التواصل الفعال مع العملاء و عدم توافر الامكانيات بالمؤسسة وذلك بنسبة (٠.٨)، واخيراً عبارة التحويل الرقمي يناسب نوعية محددة من العملاء بنسبة (٠.٧٨).

واتفقت هذه النتائج مع دراسة واتفقت هذه النتائج مع دراسة الدهشان والسيد ٢٠٢٠ ودراسة حسن ٢٠٢١ ودراسة محمد ٢٠٢١ ودراسة عبدالحكيم، علي ٢٠٢١ ودراسة mahmoud , khan ٢٠١٩. من حيث توعية الأخصائيين الاجتماعيين بالمتطلبات المعرفية والقيمية والمشكلات المختلفة للتحويل الرقمي.

النتائج العامة للدراسة:

أثبتت الدراسة صحة فروضها والتي تتضح فيما يلي: حيث أثبت صحة فرضها الرئيسي القائل بأنه توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وتنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي.

كما أثبتت تلك الدراسة صحة فرضها الفرعي الأول القائل بأنه توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وتنمية إدراك الأخصائيين لمفهوم التحول الرقمي، واتضح ذلك من خلال تغير القوة النسبية قبل التدخل النسبي بلغت ٧٠% بينما بعد التدخل بلغت ٨٣% بنسبة تغير بلغت ١٣% ويرجع ذلك لبرنامج التدخل المهني، كما يتضح ان نسبة الإجابة بنعم قبل التدخل المهني بلغت ٤١% وإلى حد ما بلغت ٢٨% ولا بلغت ٣١%، بينما بعد التدخل المهني بلغت نسبة الاجابة بنعم ٦١% وإلى حد ما بلغت ٢٩% ولا بلغت ١٠%.

كما أثبتت تلك الدراسة صحة فرضها الفرعي الثاني القائل بأنه توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وتنمية إدراك الأخصائيين بالأسباب الدافعة لاستخدام التحول الرقمي، واتضح ذلك من خلال القوة النسبية قبل التدخل النسبي بلغت ٧٣% بينما بعد التدخل بلغت ٨٣% بنسبة تغير بلغت ١٠% ويرجع ذلك لبرنامج التدخل المهني، وان القوة النسبية لنسبة الإجابة بنعم قبل التدخل المهني بلغت ٤١% وإلى حد ما بلغت ٢٨% ولا بلغت ٣١%، بينما بعد التدخل المهني بلغت نسبة الاجابة بنعم ٦٠% وإلى حد ما بلغت ٣٠% ولا بلغت ١٠%.

كما أثبتت تلك الدراسة صحة فرضها الفرعي الثالث القائل بأنه توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع وتنمية إدراك الأخصائيين بمشكلات التحول الرقمي، واتضح ذلك من خلال القوة النسبية قبل التدخل النسبي بلغت ٦٧% بينما بعد التدخل بلغت ٨٤% بنسبة تغير بلغت ١٧% ويرجع ذلك لبرنامج التدخل المهني، كما يتضح ان نسبة الإجابة بنعم قبل التدخل المهني بلغت ٣٢% وإلى حد ما بلغت ٣٦% ولا بلغت ٣٢%، بينما بعد التدخل المهني بلغت نسبة الاجابة بنعم ٦٠% وإلى حد ما بلغت ٣٢% ولا بلغت ٨%.

رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي:

تحقيقاً للهدف الاستراتيجي للدراسة الراهنة وبناءً على الإطار النظري للدراسة ونتائجها الميدانية توصل الباحث إلى رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي.

أولاً: أهداف الرؤية:

تستهدف الرؤية تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي باعتبارها تهدف إلى مساعدتهم على مواجهة التغيرات الناتجة عن هذا التحول.

ثانياً: أدوار المنظم الاجتماعي لتنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي:

ويمكن تحديد أدوار المنظم الاجتماعي لتنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي فيما يلي:

١- دور المنظم الاجتماعي كمكن:

وفى هذا الدور يقوم المنظم الاجتماعي بمساعدة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة في اكتشاف المصادر والقوى التي بداخلهم وتدعيمها وذلك لإحداث التغيرات لتحقيق التحول الرقمي.

٢- دور المنظم الاجتماعي كتربوي:

وفى هذا الدور يقوم المنظم الاجتماعي بمساعدة الأخصائي الاجتماعي علي التزود بالمعارف والمعلومات التي يحتاجها لتحقيق التحول الرقمي.

٣- دور المنظم الاجتماعي كمقدم للتسهيلات:

ويهتم هذا الدور بمساعدة الأخصائيين الاجتماعيين علي تعبئة وحشد قدراتهم وطاقاتهم وتعريفهم بمميزات التحول الرقمي وكيفية التعامل مع التغيرات الناتجة عنه.

٤- دور المنظم الاجتماعي كمعالج:

ويستخدم المنظم هذا الدور عندما يواجه الأخصائيين الاجتماعيين مشكلة ويقوم المنظم الاجتماعي في هذا الدور بتحديد اسباب تطبيق التحول الرقمي.

٥- دور المنظم الاجتماعي كوسيط:

يقوم المنظم الاجتماعي بتوفير المعلومات الملائمة والموارد الأخرى و يجب أن يحدد احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين ويقدر دافعيتهم على استخدام الموارد ومساعدتهم علي الوصول للموارد الملائمة.

٦- دور المنظم الاجتماعي كمطالب:

وفى هذا الدور يصبح المنظم الاجتماعي مطالب بأهمية تطبيق المنظمات للتحول الرقمي.

٧- دور المنظم الاجتماعي كمخطط:

وفى هذا الدور يقوم المنظم الاجتماعي بمجموعة من الأنشطة والعمليات لمساعدة الاخصائيين الاجتماعيين على تحقيق أهدافهم وأيضاً تحديد حاجاتهم ومشكلاتهم وتحديد أولوياتها.

ثالثاً: الاستراتيجيات المستخدمة لتنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي:

١- استراتيجية التمكين وبناء القدرات:

تهدف استراتيجية التمكين إلى بناء تنمية قدرات أفراد المجتمع في مواجهة مشكلات مجتمعهم، والاستفادة من الإمكانيات المتوفرة لديهم أفضل استفادة ممكنة.

وتركز الاستراتيجية على تنمية وبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين وتأهيلهم لتحمل المسؤولية ورفع مستوى الوعي لديهم لتحقيق التحول الرقمي.

٢- استراتيجيات الإقناع والتوضيح:

وتستهدف هذه الاستراتيجية أحداث تغييرات في الأخصائيين الاجتماعيين أنفسهم لإكسابهم معلومات ومعارف وخبرات ومهارات واتجاهات تساعد على الإدراك السليم لمشكلاتهم وحاجاتهم ومن ثم المساهمة في حل مشكلاتهم لتحقيق التحول الرقمي.

رابعاً: مهارات المنظم الاجتماعي لتنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي:

مهارات الممارسة على المستوى الأصغر:

عند العمل مع الأخصائيين الاجتماعيين فإن المنظم الاجتماعي يستخدم مهارات الاتصال ومهارات تكوين العلاقات الاجتماعية ثم مهارات بناء خطة التدخل المهني كمهارة التقدير وجمع المعلومات.

أ- مهارات الممارسة على المستوى الأوسط:

عندما يعمل المنظم الاجتماعي ويصمم برامج علاجية فهو في حاجة أيضاً إلي مهارات الاتصال وإجراء المقابلات ومهارة المناقشة الجماعية ومهارة تحقيق وظيفة المؤسسة.

ج - مهارات الممارسة على المستوى الأكبر:

عندما يعمل المنظم الاجتماعي مع مجتمع المنظمة وعندما يعمل مع عدد كبير من الناس أو الجماعات المجتمعية فإن المنظم الاجتماعي في حاجة إلي مهارات تنظيم المشاركة ومهارة اكتشاف القيادات ومهارة تنظيم الاجتماعات والندوات ومهارة المطالبة ومهارة الوساطة ومهارة تقديم المشورة.

خامساً: عوامل نجاح الرؤية المستقبلية:

١- إيمان القيادات والأجهزة المشاركة في تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي وأهمية التعاون فيما بينهم والعمل كفريق متعاون.

٢- التخطيط العلمي السليم لبرامج تنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي.

٣- الاعتماد على مشاركة الأخصائيين الاجتماعيين في توفير الخدمات التي يحتاجها ومشاركتها في التخطيط للبرامج والأنشطة وفي تنفيذها.

٤- تفهم المنظم الاجتماعي لدوره وأهمية العمل على إشباع حاجات الأخصائيين الاجتماعيين وأدوار الآخرين المشتركين معهم.

٥- تعاون المنظمات فيما بينهم من ناحية وتعاونها مع المنظمات الحكومية على المستوى المحلي من ناحية أخرى لتنمية وعي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمؤسسات الطفولة لتحقيق التحول الرقمي.

المراجع:

- (١) أبو السعود، منى جلال (٢٠٢١): متطلبات تطبيق الممارسة الإلكترونية للخدمة الاجتماعية في ظل التحول الرقمي، جامعة الفيوم، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ع (٢١).
- (٢) إسماعيل، محمد صادق (٢٠١٠): الحكومة الإلكترونية وتطبيقاتها في الدول العربية، القاهرة، دار العربي للنشر والتوزيع.
- (٣) أمين، مصطفى أحمد (٢٠١٨): التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، مجلة الادارة التربوية، القاهرة، ع (١٩).
- (٤) بدوي، أحمد زكي (١٩٩٣): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، لبنان، مكتبة العبيكان.
- (٥) بوخلف، بدر (٢٠٢٠): دور التحول الرقمي في تجويد الخدمة الاجتماعية بالمغرب، مجلة القانون والاعمال، ع ٥٨.
- (٦) توفيق، محمد نجيب (١٩٩٨): الخدمة الاجتماعية في رعاية الشباب، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.
- (٧) توفيق، محمد نجيب (٢٠٠٢): الخدمة الاجتماعية مع الأسرة والطفولة والمسنين، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- (٨) حجوج، أمال (٢٠١٩): استخدامات التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال لدى الجمعيات الخيرية، دراسة ميدانية على عينة من الجمعيات الخيرية بولاية غليزان، رسالة ماجستير، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر (حجوج، ٢٠١٩).
- (٩) حسن، محمد عبدالرحمن (٢٠٢١): التحول الرقمي كمؤشر تخطيطي لتحقيق الإصلاح الإداري بمؤسسات الرعاية الاجتماعية، الفيوم، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، مج (٢٢)، ع (٢٢)، ج (٦).
- (١٠) حسن، محمد علي (٢٠١٦): حوكمة التحول الرقمي في الرؤية السعودية ٢٠٣٠، مجلة المهندسين، الهيئة السعودية للمهندسين، ع ٩٩.
- (١١) حسين، عزيزة (٢٠٠٢): المشكلة السكانية والمنظمات الأهلية في إطار تحديث مصر، المؤتمر السنوي الرابع للاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة: الجمعيات الأهلية وتحديث مصر.
- (١٢) حمزاوي، رياض أمين وآخرون (١٩٩٤): الإدارة في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار الحكيم للطباعة والنشر.
- (١٣) خزام، منى عطية (٢٠١١): تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، مج ٢.

- (١٤) الدقن، أحمد محمد السيد (٢٠١٩): معوقات التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي في المنظمات العامة العربية وآليات التغلب عليها، مجلة البحوث والدراسات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، ٢٠١٩، ع ٧٠
- (١٥) الدهشان، جمال علي خليل. السيد، سماح السيد محمد (٢٠٢٠): رؤية مقترحة لتحويل الجامعات المصرية الحكومية إلى جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي للجامعات، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، كلية التربية، ع (٧٨).
- (١٦) راجح، أحمد عزت (١٩٩٥): أصول علم النفس، دار المعارف، القاهرة.
- (١٧) السالمي، علاء (٢٠٠٨): الإدارة الإلكترونية، دار وائل للنشر.
- (١٨) السلمي، علي (٢٠٠٣): ملتقى الإدارة الإلكترونية من أجل التميز والمنافسة.
- (١٩) السلمي، علي (٢٠٠٢): إدارة التميز، نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة، القاهرة، دار غريب للنشر.
- (٢٠) الشريف، أشرف عبدالمحسن (٢٠١٠): التحول الرقمي للسجلات الورقية المتطلبات والتنفيذ، جامعة بني سويف، كلية الآداب.
- (٢١) الشويري، نهى محمد هلال (٢٠٢٠): رؤية تحليلية لإمكانات تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية، جامعة الفيوم، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ع ١٨
- (٢٢) صالح، أحمد فاروق محمد (٢٠٠٩): اتجاهات المدربين والطلاب نحو استخدام التعلم الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمي الثاني والعشرون.
- (٢٣) طيار، حسن وآخرون (٢٠٢١): دور الاقتصاد الرقمي في تحقيق التنمية المستدامة في الدول النامية الواقع والتحديات، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- (٢٤) عبدالحكيم، خيرات سيد. علي، محمد جمعة (٢٠٢١): المهارات الرقمية كآلية لبناء قدرات العاملين بالجمعيات الأهلية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ع ٢٢.
- (٢٥) عبدالعال، عبدالحليم رضا وآخرون (٢٠٠١): أساسيات في طريقة تنظيم المجتمع، القاهرة، مركز توزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان.
- (٢٦) عبد العال، عبد الحليم رضا (١٩٩١). تنظيم المجتمع- النظرية والتطبيق، القاهرة، دار الهلال المصرية.
- (٢٧) عبدالفتاح، إيمان صالح (٢٠٠٧): التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الرقمية، القاهرة، ابييس كوم للنشر والتوزيع.

- (٢٨) عبدالقادر، زكنية (٢٠١١): مدخل الممارسة العامة في مجالات الخدمة الاجتماعية، مكتب الأنجلو المصرية، القاهرة.
- (٢٩) العبد الكريم، خلود برجس (٢٠١٧): اخلاقيات ممارسة الخدمة الاجتماعية الالكترونية، مجلة الخدمة الاجتماعية، ج ٧.
- (٣٠) عبدالهادي، محمد محمد (٢٠٠٢): المنظمة الرقمية في عالم متغير، المؤتمر العربي الأول لتكنولوجيا المعلومات والإدارة، شرم الشيخ.
- (٣١) علي، ماهر أبو المعاطي (٢٠٠٩): الاتجاهات الحديثة في الرعاية والخدمة الاجتماعية، القاهرة، نور الايمان للطباعة والنشر.
- (٣٢) علي، ماهر أبو المعاطي (٢٠١٢): التنمية الشاملة معالجة محلية ودولية وعالمية لقضايا التنمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- (٣٣) علي، ماهر أبو المعاطي (٢٠٠٥): إدارة المؤسسات الاجتماعية مع نماذج تطبيقية من المجتمع السعودي، ط٢، سلسلة مجالات وطرق الخدمة الاجتماعية، الكتاب الحادي عشر.
- (٣٤) فهمي، محمد سيد (١٩٩٨): السلوك الاجتماعي للمعوقين، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- (٣٥) القمحاوي، نوره فايز عبدالعاطي (٢٠٢٠): متطلبات تطبيق التحول الرقمي في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة، مجلة اسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية.
- (٣٦) محمد، علاء صادق رفاعي (٢٠٢١): دور تكنولوجيا المعلومات في دعم الجمعيات الأهلية لتنمية مفاهيم الثقافة الصحية لدى أطفال الروضة، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، ع ٤
- (٣٧) محمد، محمد عبدالفتاح (٢٠٠٧): الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- (٣٨) المنجد في اللغة والأدب والعلوم (١٩٨٦): دار الشروق، بيروت.
- (٣٩) وزارة التخطيط (٢٠١٩): تقرير حول الموقف التنفيذي لمنظومة التحول الرقمي، ج م ع.
- (40) Adams, Robert, et al (2002). Critical Practice in Social Work ,New York Palgrave Publisher.
- (41) Golden,road golden (1984): Monument dictionary of psychology and secretary , London , longman.
- (42) Introduction , U.S.A , Brooks , cole , Wadsworth inc, 2001 Rosalie Ambrosino: Social Work & Social Welfare.

- (43) Mahmoud, F. Khan , A (2019): Digital organizational transformation issues, challenges and impact: A systematic literature review of a decade , journal of social sciences vol (12). , issue (2).
- (44) Marten , Deved Heward (2017): Digital transformation in the age of technology in international organizational , dell public or private , Washington , U S A
- (45) March , Elizabeth (2002): The General Method of social work practice ,Boston , Allyn & Bacon.
- (46) Maye , T (2009): Transforming higher education through technology enhanced learning , The higher education academy , York science park , Heslington.
- (47) Northen , Helen (1988): social work with groups n.y Columbia uni press
- (48) Ralf , harting & et. al (2020): Potential benefits of enterprise architecture management in the Digital transformation process , Aalen , university of applied sciences , Germany , published online by RTU press , Issue (24).
- (49) Westerman, G & et al (2011): Digital transformation: A roadmap for billion-dollar organizations , MIT center for Digital business and Capgemini consulting , vol 1