مجلة
العلوم الاجتماعية والتطبيقية

JOURNAL OF SOCIAL AND APPLIED SCIENCES

دورية محكمة ربع سنوية

تصدر عن الجمعية المصرية للدراسات الانسانية والخدمات العلمية

المجلد الثامن
أكتوبر 2025 م
العدد الأول

رئيس التحرير
الاستاذ الدكتور/ يسري شعبان عبدالحميد

مدير التحرير
دكتور/ محمد عطا عبدالعزيز

سكرتير التحرير
دكتور/ منه حسن عمر

مجلة العلوم الاجتماعية والتطبيقية

الترقيم الدولى الموحد للطباعة 3062-4606
الترقيم الدولى الموحد الإلكترونى 3009-6952

بحث بعنوان

متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات

Requirements for applying artificial intelligence as a mechanism for building the capacity of workers in orphan care institutions from the perspective of how to work with communities and organizations

إعـداد

د / سلوي سيد حسين أحمد دسوقي أبوزيد

مدرس بقسم العمل مع المجتمعات والمنظمات

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة حلوان

١٤٤٧هـ-٢٠٢٥م

متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات

المستخلص:

تمثل هدف البحث في التعرف على متطلبات(المعرفية , المهارية , التقنية , القيمية) تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات, إضافة الى التعرف على الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام. وكذلك المقترحات , تعد الدراسة من انماط الدراسات الوصفية , كما اعتمد البحث في اختيار عينة البحث على منهج المسح الاجتماعي الشامل لجميع المسئولين والعاملين بمؤسسات رعاية الايتام نطاق محافظة القاهره وبالبالغ عددهم (١٦٥) مفردة . ومن خلال تطبيق استمارة القياس , بينت نتائج البحث ان جميع المتطلبات المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام قد جاءت (بدرجة كبيرة) , كما بينت النتائج ان اهم الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام هي عدم وجود بنية تحتية تيسر من استخدام الذكاء الاصطناعي بالمؤسسة , ونقص البرامج التدريبية او ورش العمل بالمؤسسة التي تعزز من استخدامنا للذكاء الاصطناعي . وان اهم المقترحات للتغلب على الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام تمثلت في انشاء بنية تحتية تيسر من استخدام الذكاء الاصطناعي داخل مؤسسات رعاية الايتام , وتحفيز العاملين في مؤسسات رعاية الايتام بأنظمة الذكاء الاصطناعي ماديا.

الكلمات المفتاحية : الذكاء الاصطناعي – بناء القدرات – مؤسسات رعاية الايتام.

Requirements for applying artificial intelligence as a mechanism for building the capacity of workers in orphan care institutions from the perspective of how to work with communities and organizations

Abstract:

The research objective was to identify the requirements (cognitive, skills-based, technical, and values-oriented) for applying artificial intelligence as a mechanism to enhance the capabilities of staff working in orphan care institutions, from the perspective of working with communities and organizations. The research also aimed to identify the challenges hindering the application of artificial intelligence as a capacity-building tool for staff in these institutions. Furthermore, the study explored potential solutions. This study is a descriptive research design. The research sample comprised all managers and staff members (165 individuals) working in orphan care institutions within the Cairo Governorate, using a comprehensive social survey methodology. The results, obtained through a standardized questionnaire, indicated that all requirements related to applying artificial intelligence as a capacity-building tool for staff in orphan care institutions were largely met. However, the results also revealed that the most significant challenges hindering the application of artificial intelligence in these institutions were the lack of infrastructure to facilitate its use and the absence of training programs or workshops within the institutions that promote its utilization. The most important recommendations to overcome these challenges included establishing infrastructure to facilitate the use of artificial intelligence within orphan care institutions and providing financial incentives to staff members for using artificial intelligence systems.

Keywords: Artificial intelligence – capacity building – orphan care institutions.

أولا : مدخل لتحديد مشكلة الدراسة :

نالت رعاية الطفولة– حظاً كبيراً من الاهتمام منذ العقد الأخير من القرن العشرين وحتى الآن ، ولعل ما يلفت النظر لذلك أن برامج رعاية الطفولة كانت محور الاهتمام الأساسي أمام تلك الدول التي تسعى إلى التنمية والتقدم الاقتصادي والاجتماعي، وذلك منذ أن ربطت دعوات التنمية بين رغبة الدول في تحقيق معدلات عالية من النمو، وتحقيق الرفاهية والأمن الاجتماعي وتكافؤ الفرص. **(عنان ، ٢٠١٠،ص. ١٩) .**

وتنص المادة (٧ مكرر) من قانون الطفل أن لكل طفل الحق في الحصول على خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية والعلاج من الأمراض، ولذلك تحاول الدولة الاستفادة من كافة التدابير لضمان تمتع جميع الأطفال بأعلى مستوى ممكن من الصحة. **(رئاسة مجلس الوزراء، ٢٠٠٨، ص.٣)**

يأتي الاهتمام بقطاع الطفولة بشكل وفقا لما يمثله قطاع الطفولة من ثقل في اعداد ونسب الأطفال الايتام حيث توضح الإحصائيات أن عدد الأيتام بجمهورية مصر العربية بلغ مليون و٤١٢ الف طفل موزعين على عدد ٤٥٩ مؤسسة على كافة أنحاء الجمهورية. **(الإدارة العامة لنظم المعلومات ، ٢٠٢٣).**

ولان الوالدان المصدر الأساسي الأول لإشباع مثل هذه الحاجات خاصة في تلك المرحلة، فنسق الدعم الأسري هو النسق المسئول عن إشباع الاحتياجات المختلفة للأبناء ، ونجد أنه أحياناً يفقد الأبناء المحرمون العديد من هذه الاحتياجات نتيجة افتقادهم الوالدية ، وانفصالهم عنها ويصبح الأطفال الايتام لا خيار لهم من إيداعهم بمؤسسات رعاية الايتام . **(Hall& Sarangi, 2020,p. 211)**

وبحسب الاحصائيات المعتمدة لعدد الايتام لعام ٢٠٢٤ ، بلغ عدد الأطفال في مصر نحو ٣٩.٦ مليون طفل، منهم ٢٠.٣ مليون من الذكور بنسبة ٥١.٣٪، و١٩.٣ مليون من الإناث بنسبة ٤٨.٧٪،.**(الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء ، ٢٠٢٤)**

كما أن هناك العديد من مظاهر الإساءة والتي تتمثل في عدم من ينوب عن الوالدين في الرعاية المؤقتة لهؤلاء الأطفال إما عمداً ، عن طريق الإهمال ، أو عدم القدرة على اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوفير الحد الأدنى من الرعاية لهؤلاء الأطفال مع ما يكفي من الغذاء ، والكساء ، والمأوى ، والرعاية الطبية والفرص التعليمية ، والسلامة والحماية ، والإشراف ، والاستقرار العاطفي والنمو ، والتواصل والتفاعل الاجتماعي لديهم أو غير ذلك من أساليب الرعاية المقدمة لهم .

(Beverly, S,2016,p 18).

فالطفل الذي يعيش بعيداً عن أسرته ، أي الطفل اليتيم الذي يتعرض للحرمان من الوالدين ومن جو الأسرة الطبيعي ويصبح يتيماً يفتقد الكثير من أوجه الرعاية والاهتمام ، حيث بينت نتائج دراسة **بني عيسى (، ٢٠١٧)** أن هذا الطفل يفقد كل الأمور والمميزات التي يكتسبها من خلال الأسرة فالطفل الذي يعيش محروماً بعيداً عن أسرته كأطفال المؤسسات هو طفل حرم من عائد نفسي كان المفروض أن يعود عليه من خلال وجود الأسرة وتأديتها لوظائفها الأساسية . كما اكدت على هذا نتائج دراسة **أبو النيل (٢٠١٢) , .(2023)Shiffman& Shawar** إلى أن الأيتام يعانون من ضغوط حياتية عديدة ؛ منها : ضغوط دراسية ، وضغوط خاصة بالعلاقات الاجتماعية داخل المدرسة وضغوط اقتصادية ، وأخرى نفسية .

ومن هنا تأتي أهمية الرعاية الإيوائية في المؤسسات الاجتماعية التي تتمثل في إطارها منظمة مقننة ومشهرة ومعترف بها ، يتوافر بها عدد من الأيتام أو من في حكمهم من ذوي الظروف الخاصة ويتولى مسئولية رعايتهم والإشراف عليهم ومتابعتهم مشرفون رجالاً ونساء ، وأمهات بديلات بالنسبة لمؤسسات الأطفال الأيتام المعاقين ، وكانت تسمى قديماً الملاجئ ثم غيرت في بعض الدول إلى مسمى دور رعاية الأيتام . **(رضوان ، ٢٠١٢ ، ص. ٤٤٣٥)**

ويتعاظم دور مؤسسات رعاية الايتام في اطار توجه الدولة بالاهتمام بقطاع الطفولة عموما والأطفال الايتام على وجه الخصوص , حيث بينت إحصاءات وزارة التضامن الاجتماعي أنه في عام ٢٠١٤ كان عدد مؤسسات دور رعاية الأيتام ما يقرب من (٥٨٠) دار رعاية وقد تقلص العدد في عام ٢٠٢٤ إلى (٤٨٢) دار رعاية تنقسم إلى(مؤسسات رعاية – حضانات إيوائية – بيوت صغيرة), كما كان في عام ٢٠١٤ , فيما بلغ عدد الأبناء داخل دور الرعاية ما يقرب من (١٤) ألف ابن وابنة، وفي عام ٢٠٢٤ كان عدد الأبناء(٩٠١٩)ألف ابن وابنة. **(وزارة التضامن الاجتماعي , ٢٠٢٤,ص. ٦٦)**

وعلى الرغم مما تؤديه مؤسسات رعاية الايتام من اداور بارزه وفاعلة في رعاية الايتام وتأهيلهم وتدريبهم , الا انه ثمة تحديات تواجه مؤسسات رعاية الأيتام بينتها نتائج دراسة **يوسف (٢٠٢٠),**والتي تشمل نقص الموارد المالية ، وضعف تأهيل وبناء قدرات العاملين , وعدم كفاية الأخصائيين المدربين، وصعوبة توفير بيئات رعاية صحية ونفسية بديلة عن الأسرة ، بالإضافة إلى المشاكل السلوكية والعاطفية التي تظهر على الأطفال أنفسهم نتيجة لظروفهم . وكشفت نتائج دراسة **فرحات & احمد & أحمد (٢٠٢١)**.ان طبيعة وعي العاملين بمؤسسات الايتام بإدارة التغيير بمحاورها (الإبداع الإداري– الاعتبارية الفردية– بناء الصورة الذهنية) قد جاء بمستوى منخفض , كما بينت

النتائج لنفس الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين وعي العاملين بمؤسسات الايتام بإدارة التغيير بمحاورها (الإبداع الإداري– الاعتبارية الفردية– بناء الصورة الذهنية, والكفاءه الذاتية للطفل اليتيم).

كما أظهرت نتائج دراسة **نصر (٢٠٢٠)** على أن مستوى التنمية المهنية للعاملين بالمؤسسات الإيوائية , وكذلك الأداء المهني لهم على مستوى الوحدات الكبرى ضعيفاً، كما أكدت أيضاً على وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين التنمية المهنية للعاملين بالمؤسسات الإيوائية وتحسين أدائهم المهني على مستوى الوحدات الكبرى , ايد ذلك نتائج دراسة **التميمي(٢٠١٩)**الى أن الأخصائيين الاجتماعين يواجهون صعوبات إدارية ومالية وفنية بدرجة متوسطة ، وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على عملية التخطيط والتنظيم وبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام.

ومن ثم يتبين الاستعراض لهذه الادبيات والدراسات والبحوث السابقة ثمة معوقات تواجه مؤسسات رعاية الايتام والتي تؤثر على التنمية المهنية للعاملين والاخصائيين الاجتماعيين مثل نقص البرامج التدريبية لهم وقلة الاهتمام بتنمية قدراتهم ونقص القدرات والمهارات المهنية الفعالة ، كما كان لهذه المعوقات تأثيرها أيضا على الأداء المهني مع الايتام الملحقين بالمؤسسات , كعدم التزام الأخصائيين بأداء بعض أدوارهم وقصور تطوير البرامج وضعف العلاقات بين المؤسسة والمؤسسات الأخرى وضعف وعي المجتمع بدور المؤسسة ونقص الموارد والإمكانيات بالمؤسسة والنزاع بين أعضاء فريق العمل.

الامر الذي يشير الى أهمية التوجه لبناء قدرات العاملين في مؤسسات رعاية الايتام , باعتباره امرا ضروريا وهاما لتحسين كفاءة المؤسسة وفعاليتها، وتمكينها من تقديم رعاية أفضل للمقيمين ، وتعزيز استدامتها وقدرتها على معالجة المشكلات الاجتماعية المعقدة. تشمل هذه الأهمية تعزيز مهاراتهم، وتطوير أدائهم المهني، ورفع مستوى الخدمات المقدمة، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وخدمة المجتمع بشكل فعال. **(عبدالله , ٢٠٢٢ ,ص. ١٤٨)**

ويعد بناء القدرات أحد المداخل الادارية الحديثة التى تستخدم فى ادارة التغيير على المستوى المؤسسى ، حيث يمكن من خلاله الاستجابة للتحديات التى تواجه المؤسسة.**(Polk,2011,p514)** . ان مدخل بناء القدرات المؤسسية يتضمن مجموعة من العمليات التى تستهدف احداث تغييرات فى مكونات المؤسسة سواء فى الاهداف أو القيم أو اللوائح والتكنولوجيا واساليب العمل والسلوكيات الادارية والفنية بصورة تمكن من احداث تطوير فى الاداء المهنى سواء كان الفردى أو الجماعى. **(باوزير، ٢٠١٧ ، ص ٦٢).**

وأنه بالرغم من ان التدريب والعلم من أهم عناصر بناء القدرات المؤسسية ، فان هناك ابعادا اخرى يجب أن ترتكز عليها ، فبجانب الاهتمام بتنمية الموارد البشرية يجب الاهتمام بتقوية المنظمات واصلاح هياكلها المؤسسية واطرها القانونية ، فبناء القدرات يهدف الى دمج مجموعة من الاستراتيجيات الاصلاحية الداعمة لكفاءة وفعالية وايجابية أداء جميع الاطراف الفاعلة فى المجتمع من حكومة وقطاع خاص ومنظمات المجتمع المدنى المتعددة . **(على، ٢٠١٨ ، ص ٣)**

ان الاهتمام بالعنصر البشرى وهم العاملين بمؤسسات رعاية الايتام امر جلل , لكونهم هم القائمين على تنفيذ الاهداف التى تسعى مؤسسات رعاية الايتام الى تحقيقها**(علي , ٢٠١٨ ، ص. ١٥٤)** . يأتي هذا الاهتمام فى ظل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهنى وانه يشمل كافة الجوانب سواء كانت جوانب ادارية او بشرية .**(حسين , ٢٠٢٢, ص. ١٨٥)**

ويتضمن بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام تدريبهم على مهارات متخصصة مثل التخطيط المؤسسي، ومهارات الاتصال، وتنمية الموارد المالية، وتطبيق آليات الإدارة الحديثة لتحسين الأداء المؤسسي وتطوير الخدمة المقدمة للأيتام . وتشمل المبادرات في هذا المجال برامج تدريبية مكثفة، وتبادل خبرات بين الجمعيات المختلفة، وتصميم حقائب تدريبية معيارية بالتعاون مع الجهات الرسمية لضمان جودة وكفاءة الرعاية المقدمة.**(Umeh, C. A,2016, p.154)** .

ولأهمية تحقيق اعظم استفادة في مجال بناء قدرات العاملين , فقد أظهرت نتائج دراسة كل من: **محمود(٢٠٠٨) , رشوان (٢٠١٠)** ضرورة السعى لتحسين الاداء المهنى للعاملين بمؤسسات رعاية الايتام , وذلك من خلال بناء قدراتهم المعلوماتية ، وذلك لافتقارهم الى المنهجية العلمية فى تصميم وتنفيذ وتطوير مشروعاتها وخدماتها ، ولمواجهة ذلك لابد من انشاء شبكة معلوماتية متكاملة عن المجتمع المحلى وما يحتويه من مشكلات وموارد وإمكانات ، وتحديد ابعاد المشكلات المجتمعية على أسس علمية ، بالإضافة الى عقد دورات تدريبية فى مجال تكنولوجيا المعلومات ، وتوفير العناصر البشرية المدربة على تنظيم وتوظيف البيانات والمعلومات. وامداد المؤسسات الخاصة بتقديم الرعاية الاجتماعية بتكنولوجيا الاتصال . كما بينت نتائج دراسة **غنيم (٢٠١٩)** ان اهم متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية ككل كما يحددها المسئولون هي متطلبات بناء القدرات المعلوماتية بمتوسط حسابي (٢.٢٨). يليه الترتيب الثاني متطلبات بناء القدرات البشرية بمتوسط حسابي (٢.٢٤). اتفق ذلك مع ما بينته نتائج دراسة **عبد النبي (٢٠١٦)** أن أهم المتطلبات الخاصة بمواصفات وخبرات الأخصائيين الاجتماعين العاملين بمؤسسات الرعاية الاجتماعية . المتطلبات المعرفية ، والتي تشمل تنمية وتطوير المعارف الخاصة بمهنة الخدمة

الاجتماعية كأساس للعمل المهني، والمعرفة بطرق الخدمة الاجتماعية (فرد – جماعة – تنظيم). كما كانت أهم المتطلبات المهارية الخاصة بالأخصائيين الاجتماعين العاملين بمؤسسات الرعاية الاجتماعية ، هي مهارة حل المشكلة ، ومهارة جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج لحل مشكلات الأطفال الأيتام .

ومن منطلق ان المعرفة المهنية والخبرة المؤسسية لم تعد كافية وحدها في عصر التقنيات الحديثة , فقد باتت المنظمات والمؤسسات تعتمد على آليات جديدة في أعمالها ونظم وسياسات إدارتها ملاقاةً وتطورًا مع عصر اقتصاد المعرفة والتكنولوجية الرقية والمعلوماتية، والتي أصبحت تمثل مدخلاً نحو الاتجاه إلى التحديث والتطوير في الْبنى التحتية وبناء القدرات للموارد البشرية الموجودة بهذه المؤسسات والمنظمات خاصة تلك التي ترتبط بتقديم خدمات رعائية موجهة ومباشرة لفئات بعينها، مستندة للتوجهات العالمية في إحداث التنمية والتطوير والتغيير والتحديث بما يؤدي إلى تحقيق جودة الخدمات. **(مصطفى , ٢٠٢٤ , ص. ١٥٤)**

وشهد العالم في السنوات الأخيرة تطورات تقنية متسارعة كان من أبرزها الذكاء الاصطناعي، والذي فرض نفسه كأداة مؤثرة في شتى مجالات الحياة، لا سيما في مجال الخدمات الاجتماعية. فقد ساهم الذكاء الاصطناعي في إحداث نقلة نوعية في التدريب وتقديم الخدمات الاجتماعية **(Krause, Dalvi, & Zaidi, 2025, p. 4).**

وفي هذا المقام تعد مهنة الخدمة الاجتماعية من أهم مهن الإصلاح الاجتماعي بصفة عامة وجهود الرعاية الاجتماعية للأيتام والقائمين على رعايتهم على وجه الخصوص ، باعتبارها مهنة إنسانية في المقام الأول تُمارس وفقاً لأسس علمية ونماذج علاجية ونظريات تفسر طرق العمل وأساليب التعامل مهنيًا ، مع مثل تلك الحالات والمشكلات من خلال الدعم المهني للأخصائيين الاجتماعيين. ويمكن القول أن الهدف الأساسي للخدمة الاجتماعية يتمثل في تدعيم وتقوية القدرات التوافقية لدى الفرد وتعزيز دوافع بناء قدراته، والتأثير الإيجابي في البيئة الاجتماعية حتى يمكن لهذا الفرد مواجهة تلك المتغيرات في حياته .**(Herbert&Levin,2011,p243)** , كما كان الدور المهني للمهنة حاضرا , حيث ابرزت نتائج دراسة **الرويلي (٢٠١٨)** فعالية ممارسة الدور المهني للأخصائيين الاجتماعيين مع الأطفال الأيتام في علاج العديد من المشكلات النفسية والاجتماعية كذلك دور الاخصائيين الاجتماعيين في تفعيل المقابلات الفردية ، وإعطاء الأطفال بعض الاهتمام ، والإنصات إليهم والاستماع الجيد لآرائهم ، وإجراء مقابلات دراسية وعلاجية معهم .

ويتزايد انتشار الذكاء الاصطناعي في الخدمة الاجتماعية. ويُستخدم الذكاء الاصطناعي لإجراء تعزيز دور الموارد البشرية ، ومساعدة المحتاجين وحل مشكلات العملاء واشباع احتياجاتهم ، وتعزيز جهود الوقاية ، وتحديد التحيزات المنهجية في تقديم الخدمات الاجتماعية، وتوفير التثقيف في مجال الخدمة الاجتماعية ، الامر الذي يساعد الأخصائيين الاجتماعيين وغيرهم من المتخصصين في الخدمات الإنسانية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في مساعدة الفئات الأكثر ضعفًا. حيث أظهرت الدراسات الحديثة **(Dalziel, Schaffer, & Martin, 2024)**، **(أبو الحسن& وإبراهيم، ٢٠٢٤، أحمد& علام(٢٠٢٤)** أهمية دمج استخدام الذكاء الاصطناعي في الخدمة الاجتماعية ، بما يعزز من كفاءة التفكير النقدي، وحل المشكلات، واتخاذ القرار، وهي عناصر جوهرية في التكوين المهني لمجالات الخدمة الاجتماعية . كما ساهم الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات التفكير النقدي، واتخاذ القرار، والربط بين المتغيرات، وهي مهارات أساسية للباحث الاجتماعي. كما أن هذه الأدوات تساهم في تقليل الوقت والجهد المبذولين في العمليات التكرارية مثل تنسيق الوثائق، أو التحقق من سلامة اللغة الأكاديمية .**(Krause, Dalvi, & Zaidi, 2025, p. 5)**.

وقد توصلت نتائج دراسات عدة في مجال الخدمة الاجتماعية والعلوم المتصلة بها بأهمية دمج تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين الخدمات الاجتماعية وتطوير أوجه الرعاية الاجتماعية لفئتا عدة منها المسنين , حيث توصلت نتائج **دراسة Sabourin(2023)** أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي لم يتم تبينها على نطاق واسع في الخدمة الاجتماعية، وأن هناك حاجة ملحة لدمج تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ، وأنه يمكن الاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الخدمة الاجتماعية من خلال تحسين خدمات الرعاية الاجتماعية لمختلف الفئات ، من خلال تنمية الجوانب المهارية لدي مقدمي الخدمات، ومراقبة وتحميل السلوك والبيئة، والتنبؤ بالمشكلات. كما أوضحت نتائج **مصطفى(٢٠٢٤)** الى وجود علاقة بين تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحسين جودة خدمات الرعاية الاجتماعية المقدمة للمسنين ؛ واوصت الدراسة بضرورة العمل وفق إطار استراتيجي يتمثل في تحقيق الشراكة بين الدولة والمؤسسات الأهلية في تنمية وتطوير منظومة العمل لإكسابها آليات الذكاء الاصطناعي وتطوعية بما يحقق جودة الخدمات الرعاية الاجتماعية المقدمة للمسنين. كما أظهرت نتائج دراسة **سيد (٢٠٢٥)** الى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دور الذكاء الاصطناعي وتحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.

وفي اطار ما تبرزه الدراسة الحالية من الوقوف على اهم متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي كألية لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الايتام من منظور طريقة العمل مع المنظمات

والمجتمعات , تستعرض الباحثة اهم الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت استخدام الذكاء الاصطناعي في مجالا الممارسة المهنية بالخدمه الاجتماعية .

- فقد هدفت دراسة **على (٢٠٢٢)**إلى استكشاف فاعلية استخدام أسلوب الذكاء الاصطناعي كوسيلة حديثة لتحسين طرق العمل والتفاعل الأكاديمي والإداري في الجامعات، من خلال تقييم أثر هذه التقنية على جودة الأداء وتيسير الإجراءات، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتقديم صورة شاملة عن الواقع الراهن وتحليل البيانات المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي. تم اختيار عينة مكونة من أعضاء هيئة التدريس وموظفين إداريين وطلبة من عدة جامعات تمثل مختلف التخصصات الأكاديمية، وذلك لضمان تنوع الآراء والممارسات. استخدمت الدراسة أدوات متعددة لجمع البيانات، أبرزها استمارة القياسات الإلكترونية، والمقابلات الشخصية، وتحليل الوثائق الرسمية ذات العلاقة. أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً إيجابياً ملحوظاً لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تسريع الإجراءات الإدارية، وتحسين جودة التعليم، ودعم اتخاذ القرار داخل الجامعات، إلى جانب تقليل الجهد والوقت المبذول في العمليات التقليدية، كما أوصت الدراسة بضرورة تكثيف التدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي وتوفير البنية التحتية اللازمة لتبني هذه الوسائل بشكل فعال.
- كما استهدفت دراسة **صادق , (٢٠٢٢).** إلى إدخال تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية، مع تحديد معايير تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية، ووضع تصور مقترح من خلال تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع. والدراسة تعتمد على المسح الاجتماعي باستخدام المنهج الوصفي بأشكاله وأساليبه ، كما تم تطبيق الدراسة علي عينة عشوائية وعددهم (٣٢١) مفردة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية التنموية بمحافظة كفر الشيخ. ولقد توصلت الدراسة إلى نتائج هامة من أهمها ضرورة التعامل مع المعلومات غير التامة والغامضة لدى بعض العناصر البشرية بالجمعية، مع عرض الإبداع والتخيل الإلكتروني لأقسام الجمعية التي تعتمد على الموارد البشرية، هذا فضلاً عن اكتساب المعرفة وتطبيقها بالجمعية من خلال تطبيقات الذكاء الاصطناعي، ولقد وضع الباحث تصور مقترح من خلال تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع.

- بينما تناولت اهداف دراسة **البريثن (٢٠٢٣)**استكشاف العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والخدمة الاجتماعية، من خلال تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على ممارسات الخدمة الاجتماعية، واستعراض التطبيقات المحتملة لتقنياته في هذا المجال، بالإضافة إلى مناقشة التحديات والفرص المرتبطة باستخدامه في الخدمة الاجتماعيه. اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي، من خلال مراجعة الأدبيات العلمية، وتحليل الدراسات السابقة ، ومقارنة التطبيقات العملية للذكاء الاصطناعي في السياق الاجتماعي. و اعتمدت الدراسة على أدوات مثل مراجعة الأدبيات وتحليل تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الخدمة الاجتماعية، وخاصة في مجالات التحليل البياني، التنبؤ السلوكي، والتفاعل الرقمي. وشملت العينة مجموعة من الدراسات والأبحاث التي دمجت تقنيات الذكاء الاصطناعي في تقديم الخدمات الاجتماعية. وأظهرت النتائج إمكانية التكامل بين الذكاء الاصطناعي والخدمة الاجتماعية، حيث يسهم في تحسين فعالية التدخلات الاجتماعية، ورفع كفاءة تقديم الخدمات من خلال الأتمتة وتحليل البيانات بدقة. كما بيّنت الدراسة وجود تحديات تتعلق بنقص التدريب على هذه التقنيات، والقلق من تقليص الدور الإنساني في الخدمة الاجتماعيه. وأوصت الدراسة بضرورة توفير برامج تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لتعريفهم بأدوات الذكاء الاصطناعي واستخداماتها، وتشجيع البحث المستمر في هذا المجال، بالإضافة إلى تعزيز التعاون بين المتخصصين في الخدمة الاجتماعية وعلوم الحاسوب لتطوير حلول تقنية مبتكرة تعزز جودة الخدمات الاجتماعية.
- كما اتجهت اهداف دراسة **عزيز (٢٠٢٣)**إلى استكشاف الدور المتنامي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير البحث العلمي وأساليب التحليل في مجالات العلوم الاجتماعية والإنسانية، وتركز على فهم كيفية مساهمة الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات الضخمة، واكتشاف الأنماط الاجتماعية والثقافية، وتقديم حلول مبتكرة للقضايا الإنسانية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لرصد الواقع وتفسيره بطريقة علمية، واستندت إلى عينة من الباحثين وأعضاء هيئة التدريس في كليات الآداب والعلوم الاجتماعية بجامعات مختلفة، كما تم الاعتماد على أدوات متنوعة لجمع البيانات مثل استمارة القياسات، والمقابلات نصف الموجهة، وتحليل الوثائق. وأظهرت النتائج أن هناك وعيًا متزايدًا لدى الباحثين بأهمية الذكاء الاصطناعي في تطوير الدراسات الاجتماعية والإنسانية. وأكدت النتائج أن الذكاء الاصطناعي يسهم في تسريع عمليات التحليل النوعي والكمي، وتقديم رؤى دقيقة ومعمقة، لكن الدراسة لفتت الانتباه إلى وجود تحديات تتعلق بالأخلاقيات، والخصوصية، وتحيز الخوارزميات.

- كما ناقشت اهداف دراسة **Reamer (2023)** استكشاف القضايا الأخلاقية الناشئة من استخدام الذكاء الاصطناعي في الخدمة الاجتماعيه، مع التركيز على كيفية موازنة الابتكار التكنولوجي مع المبادئ الأخلاقية للمهنة. استخدمت الدراسة المنهج التحليلي النوعي معتمدا على مراجعة الأدبيات الحديثة والممارسات التقنية المتقدمة في المجال. لم تعتمد الدراسة على عينة ميدانية، بل استندت إلى تحليل نظري شامل لحالات واقعية وتطبيقات حالية للذكاء الاصطناعي. أبرزت النتائج أهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة القرارات الاجتماعية، وتقديم خدمات أكثر كفاءة للفئات الضعيفة، مع التحذير من مخاطر التحيز الخوارزمي. كما أظهرت أن الذكاء الاصطناعي قادر على كشف الأنماط السلوكية وحالات الخطر بشكل أسرع من الطرق التقليدية. أكدت الدراسة على أن استخدام الذكاء الاصطناعي يجب أن يُرافق بإطار أخلاقي واضح يضمن حماية بيانات العملاء واحترام خصوصيتهم. كما بينت النتائج ان الذكاء الاصطناعي يوفر فرصًا لتطوير أدوات تقييم وتدخل ذكية تساعد الأخصائيين الاجتماعيين في أداء أدوارهم بشكل أدق. أوصت الدراسة بضرورة إدماج التثقيف الأخلاقي حول التكنولوجيا في برامج إعداد الأخصائيين الاجتماعيين. وتُعد هذه الدراسة نداءً لتبني الذكاء الاصطناعي بحذر، باعتباره وسيلة قوية لتحسين جودة الخدمات الاجتماعية مع الالتزام القوي بالأخلاق المهنية. في النهاية، تبرز الدراسة أن الذكاء الاصطناعي لا يُغني عن الإنسان، لكنه يعزز قدراته في تحقيق العدالة والرفاه الاجتماعي بكفاءة أكبر.
- فيما غلبت اهداف دراسة **بو خريص & وبراك (٢٠٢٤)**إلى تحديد دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز الممارسات البحثية والمهنية في العلوم الاجتماعية، من خلال تحديد التطبيقات المختلفة لهذه التقنيات في تحليل البيانات وفهم الأنماط السلوكية. اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي، حيث تم جمع البيانات من خلال مراجعة الأدبيات السابقة وتحليل التطبيقات العملية للذكاء الاصطناعي، بالإضافة إلى تحليل دراسات حالة طبّقت فيها هذه التقنيات في السياق الاجتماعي. وشملت أدوات الدراسة: مراجعة الأدبيات العلمية المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي في العلوم الاجتماعية، وتحليل التطبيقات الواقعية في مجالات مثل علم النفس، علم الاجتماع، والاقتصاد. أما العينة، فتضمنت مجموعة من الدراسات التي استخدمت الذكاء الاصطناعي لتحليل السلوك البشري، وفهم العلاقات الاجتماعية، والتنبؤ بالتوجهات الاقتصادية. و أظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي أصبح أداة فعالة لتحليل البيانات الاجتماعية، خاصة في مجالات التصنيف الآلي للبيانات وتحليل الشبكات الاجتماعية. كما بيّنت الدراسة وجود

تحديات أمام استخدام هذه الأدوات، مثل نقص الخبرة التقنية لدى الباحثين في العلوم الاجتماعية، وقلة الوعي بأهمية هذه التقنيات، بالإضافة إلى خطر تكرار الانحيازات في النماذج الذكية. وفي المقابل، أبرزت الدراسة الفرص الكبيرة التي تتيحها هذه التقنيات في تحسين فهم الأنماط السلوكية المعقدة، وتوجيه السياسات الاجتماعية، وتحليل البيانات الضخمة. وأوصت الدراسة بضرورة تدريب الباحثين الاجتماعيين على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي، وتعزيز التعاون بين المتخصصين في علوم الحاسوب والعلوم الاجتماعية، وأكدت على أهمية إجراء دراسات مستقبلية لفحص تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي في السياقات الاجتماعية المختلفة.

- واستهدفت دراسة **عبد الوهاب, (٢٠٢٥)** إلى تحديد مستوى اتجاهات الجمعيات الأهلية نحو استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي (الشعور بأهمية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، الاهتمام بتنمية السلوكيات المرتبطة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي(، وتحديد مستوى تحقيق التنمية المهنية المستدامة بالجمعيات الأهلية؛ لتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بينهما، ومن ثم التوصل إلى آليات إجرائية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتحقيق التنمية المهنية المستدامة في الجمعيات الأهلية، وقد انتمت الدراسة الحالية إلى نمط الدراسات الوصفية، كما استندت إلى استخدام المنهج الوصفي بطريقة المسح الاجتماعي الشامل لأعضاء مجالس الإدارات والعاملين في الجمعيات الأهلية، وقد توصلت الدراسة إلى: وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين اتجاهات الجمعيات الأهلية نحو استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحقيق التنمية المهنية المستدامة، وأوصت الدراسة بإنشاء منصة تدريب إلكترونية مدعومة بتقنيات الذكاء الاصطناعي تتيح للعاملين والمتطوعين في مجال العمل الأهلي المعارف والمساقات التدريبية المتنوعة

تعقيب على الدراسات السابقة :

- اهتمت العديد من الدراسات والبحوث السابقة بدراسة القضايا الأخلاقية في استخدام الذكاء الاصطناعي بممارسات الخدمة الاجتماعية والبحث العلمي كونه جزءا لا يتجزأ عن الممارسة المهنية للمهنة في قضاياها ومشكلاتها , الامر الذي لم يظهر الصعوبات التي تواجه مهنة الخدمة الاجتماعية في اطار ممارستها من تداعيات استخدام الذكاء الاصطناعي خاصة في مجال رعاية الايتام , الذي يعكس مدى أهمية الدراسة الحالية في هذا الاطار .
- تبعت غالبية الدراسات نمط الدراسات الوصفية التحليلي في اطار منجيتها نظرا لتناسب هذا النمط مع اهداف هذه الدراسات وفروضها او تساؤلاتها , بما يتفق مع الدراسة الحالية في

استخدام الدراسات الوصفية من خلال منهج المسح الاجتماعي كونه الملائم مع نمط الدراسات المتبع والاهداف المستهدف تحقيقها بالدراسة .

- لم تعنى العديد من الدراسات والبحوث السابقة على اجمالي ما تم من دراسة وتطبيق بالمتطلبات المهنية والقيمية والتكنولوجية والأخلاقية والمعرفية والمهارية للعاملين بمؤسسات رعاية الايتام من منظور التخصص الدقيق , الامر الذي يعكس مدى أهمية الدراسة الحالية في توجيه الدراسة لقياس الصعوبات التي تحد من استخدام الذكاء الاصطناعي في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الايتام وعليه كذلك تحديد اهم المتطلبات التي تسهم في استخدام الذكاء الاصطناعي والاستفادة منه في بناء هذه القدرات

وتعد طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات كأحد اهم طرق الخدمة الاجتماعية من أكثر الطرق تعاملا مع منظمات المجتمع عامة ومؤسسات رعاية الأيتام خاصة ، ومن ثم فإنها تهتم ببناء قدرات هذه المؤسسات لمساعدتها على تحقيق أهدافها ودعم كفاءتها فى توفير الخدمات للأيتام المستفيدين ، وذلك لما يتوافر لها من اليات وأدوار يقوم بها العاملين بها ، ويسهم بها فى تطوير مؤسسات رعاية الايتام ورفع كفاءتها بما يحقق لها الاستمرارية. **(حجازى، ٢٠١٥ ، ص ١٢٤)**

مشكلة البحث :

تعتبر مؤسسات رعاية الايتام من الأدوات الفعاله والمساهمه في معالجة قضايا المجتمع والمساعدة في تحسين جودة الحياة للأفراد. ومع تقدم التكنولوجيا، بات الذكاء الاصطناعي جزءا لا يتجزأ من تطوير استراتيجيات مؤسسات رعاية الايتام وبناء قدرات العاملين بها . ونستطيع القول بأنه لم يعد ترفا وانما حاجة تسهم في تحقيق أهداف هذه المؤسسات بشكل أكثر كفاءة وفعالية. حيث يسهم الذكاء الاصطناعي في تعزيز الشفافية، الفاعلية، والابتكار داخل مؤسسات رعاية الايتام ، حيث بينت نتائج دراسة .**Zhuzhgina, A. (2024)** ان استخدام الذكاء الاصطناعي بمؤسسات رعاية الايتام يجعل هذه المؤسسات أكثر قدرة على تحقيق أهدافها ومساعدة الفئات المستهدفه بشكل أفضل. من خلال تحسين كفاءة العمليات ، وتسهيل عمليات جمع التبرعات، وتحليل البيانات لفهم احتياجات المستفيدين بشكل أفضل، فقد أظهرت هذه التكنولوجيا قدرتها على تعزيز الأثر الاجتماعي وتحقيق نتائج ملموسة. كما لا يقتصر فقط على تحسين الأداء، بل يعزز أيضا الشفافية والمساءلة للعاملين في مؤسسات رعاية الايتام.

الا ان ثمة قضايا مهنية تتعلق بدمج الذكاء الاصطناعي , بينتها نتائج دراسة **Frederick.J.(2023)** باستخدام الأخصائيين الاجتماعيين للذكاء الاصطناعي منها الموافقة

المستنيرة واستقلالية العميل؛ والخصوصية والسرية؛ والشفافية؛ وتشخيص العميل الخاطئ؛ وتخلي العميل عنه؛ ومراقبة العميل؛ والانتحال، وعدم الأمانة، والاحتيال، والتضليل؛ والتحيز الخوارزمي وعدم الإنصاف؛ واستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي القائمة على الأدلة.

مما يستوجب تحديد متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات , للتغلب على مثل تلك القضايا التي تحد من دمج الذكاء الاصطناعي في مثل هذه الممارسة .

وفي اطار ما سبق من دراسات وبحوث سابقة , تصاغ مشكلة البحث في تساؤل رئيسي وهو : ما متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات؟.

ثانيا: أهمية البحث :

١- تأتي أهمية البحث من منطلق الاهتمام العالمي والمحلي بقضايا الطفولة بشكل عام والأيتام بشكل خاصٍ إيماناً وترسيخاً لحقوق الإنسان .

٢- يستمد البحث الحالي أهميته كونه من الدراسات التخصصية الحديثة التي تحاول تضييق الفجوة المعرفية في مجال الذكاء الاصطناعي وتوظيف تطبيقاته في تطوير ممارسات الخدمة الاجتماعية بصفة عامة , وفي مجال بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الايتام على وجه الخصوص , الامر الذي يؤكد على ضرورة بيان اهم المتطلبات التي تعزز من استخدام الذكاء الاصطناعي لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الايتام .

٣- ندرة الدراسات التي تناولت موضوع الذكاء الاصطناعي ودمجه لبناء قدرات مؤسسات رعاية الايتام , مما قد يجعل اسهام هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري لطريقة تنظيم المجتمع فيما يتعلق باستخدام الذكاء الاصطناعي في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الايتام .

٤- تفيد نتائج البحث الحالي المتخصصين في مجال رعاية الايتام في اطار الممارسة المهنية في كيفية تعظيم استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وانظمته في تطوير الممارسة المهنية وتعزيز جودة الخدمات المقدمة للأيتام

٥- قد تساعد نتائج البحث في توجيه انظار واهتمامات التخصصات الأخرى للاستفادة من مخرجات الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الممارسة المهنية بمجالات العمل المختلفة .

ثالثا: اهداف البحث :

يتمثل الهدف الرئيس للبحث في " **التعرف على متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات** ....وينبثق من خلال هذا الهدف الرئيسي عدد من الأهداف الفرعية تتمثل في :

١. التعرف على الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام.
٢. التعرف على المتطلبات المعرفية لتطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام.
٣. التعرف على المتطلبات المهارية لتطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام.
٤. التعرف على المتطلبات التقنية(المادية) لتطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام.
٥. التعرف على المتطلبات القيمية لتطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام.
٦. التعرف على المقترحات للتغلب على الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام.

رابعا: تساؤلات البحث :

يتمثل التساؤل الرئيس للبحث في " **ما متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات؟** ....وللإجابة على التساؤل الرئيس للبحث , هناك عدد من التساؤلات الفرعية وهي :

١. ما الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام؟
٢. ما المتطلبات المعرفية لتطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام؟
٣. ما المتطلبات المهارية لتطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام؟

٤. ما المتطلبات التقنية(المادية) لتطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام؟

٥. ما المتطلبات القيمية لتطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام؟

٦. ما المقترحات للتغلب على الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام؟

خامسا: الاطار النظري والموجهات النظرية للبحث :

١- الاطار النظري :

إن عمليه بناء القدرات يعد من الركائز الأساسية الأولي للتنمية سواء على مستوي المجتمعات او المنظمات أو علي مستوي الأفراد وبالتالي فان عمليه بناء القدرات تعد مطلبا مسبقا لابد منه لتحقيق التنمية. وقد كان مفهوم بناء القدرات مستخدما من قبل في مجال الإدارة في كل المؤسسات والمنظمات الحكومية وقد استخدم بكثافة في الولايات المتحدة الأمريكية في مجالات عديدة ومتنوعة كبناء لقدرات المجتمعات المحلية والمدارس والمستشفيات والمصانع والمشروعات وعلي المستفيدين من برامج المنظمات كاستراتيجية لرفع خبراتهم ومعارفهم في مجالات متنوعة. **ومن أهم خصائص بناء القدرات: (Antlöv& Rapp, 2010, p. 421)**

- بناء القدرات عمليه مخططه تشارك فيها ادارة المنظمة والعاملون ويمكن الاستعانة بالخبراء والفنيين من خارج المنظمة.
- تؤثر تأثيرا ايجابيا في أهداف ورسالة المنظمة وبالتالي المجتمع ككل.
- تتميز بالتكامل بين الجهود الحكومية والأهلية وذلك من خلال التنسيق بين المنظمات الحكومية والدخول في تحالفات من اجل تحقيق تكامل الجهود بينهم.
- بناء القدرات تشمل عملية مخططة ومستمرة لتطوير المهارات والمعرفة والموارد لدى الأفراد والمؤسسات والمجتمعات لتمكينها من البقاء والتكيف والازدهار في عالم متغير.
- تتسم عملية بناء القدرات بكونها متكاملة ومستدامة، وتتطلب تغييرًا في الذهنية والسلوكيات عبر مستويات مختلفة (فردية، مؤسسية، نظامية) لتحقيق التحول الداخلي.
- ترتكز على التعاون والشراكات وتدفق المعلومات من أجل تحقيق الكفاءة والوصول إلى الأهداف التنموية المرجوة .

- الموجهة النظري لبناء القدرات في اطار طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات : **(بحيري , ٢٠٢٠, ص. ٢١٩)**
- **المدخل التنظيمي لبناء القدرات :Organizational Approach**

ينظر هذا المدخل للقيادة كأساس للعملية التنموية، ولذلك فإن بناء القدرات وفقاً لهذا المدخل يشير إلى مدى التطور في قدرات الافراد والمواطنين والمشاركين للقيام بمهامهم ومسئولياتهم . من خلال الاهتمام ببناء القدرات التنظيمية التي تتعلق بالإنتاجية، والكفاءة، والفاعلية ، وكفاءة تقديم الخدمات للمواطنين بالدرجة التي تسم بالاستجابة لتوقعات المواطنين والظروف المتغيرة ، والحكومة والتي ترتبط بمختلف القطاعات في الدولة ، و أخيراً دور تكنولوجيا المعلومات في الربط بين القيادة والمواطنين. كما يهتم هذا المدخل بإبراز الجوانب الهيكلية لعميات القيادة في ممارسة برامج وانشطة تنمية المجتمع وكيفية استثمار هذا الجهد التنظيمي من تعاظم الاستفادة من الموارد والإمكانات وبناء أفكار قيادية تطمح لتنمية المجتمعات .

(Simmons& Swinburn, 2011, p 195)

ويعد المدخل التنظيمي من أهم المداخل حيث يركز علي إحداث تطوير جذري يؤدي إلي بناء ودعم القدرات ، **ويتمثل المدخل التنظيمي في: (رضا ,اخرون , ٢٠٠٦, ص. ١٥٤)**

أ. توفير التدريب للأفراد والمنظمات والسعي نحو تنظيم العلاقات بهدف تحقيق التكامل في أدوارهم.

ب. متطلبات تتعلق بجماعات العمل وذلك من خلال دعم العلاقات بين هذه الجماعات وتحقيق التوافق بين متطلبات الجماعة ومتطلبات التنمية.

ج. فتح قنوات الاتصال والتفاعل بين مختلف المستويات ، وتنظيم العلاقات وتنمية التكامل بينها وبين الجهود المختلفة.

د. العمل علي غرس الشعور بالانتماء لدي المواطنين .

هـ. تحديد واضح للأدوار.

و. التنسيق بين الأنشطة التنظيمية للمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.

ز. التنسيق لمنع حدوث الازدواج في تقديم الخدمات.

ويمر المدخل التنظيمى بعدة مراحل يمكن تلخيصها كالآتي: (عبدالفتاح , ٢٠١٢, ص. ١١٧)

أ. المرحلة التشخيصية: ويتم فى هذه المرحلة الوقوف على الحالة الواقعية للمنظمة والتعرف على مناطق القوة والضعف والوقوف على المشكلات والحاجات التى تواجهها والموارد

والإمكانيات التي يمكن أن تعتمد عليها وطبيعة العلاقات داخل المنظمة وعلاقة المنظمة بالمنظمات الخارجية.

ب. المرحلة التخطيطية: وتشمل وضع خطة شاملة للتطوير التنظيمى.

ج. المرحلة التنفيذية: يتم فيها تحويل الخطط إلى برامج عملية ومتابعة وتنفيذ هذه البرامج.

د. المرحلة التقييمية: وتشمل مقارنة النتائج التي تم الوصول إليها بما هو مخطط ودراسة أسباب الإخفاق إن وجدت والعمل على علاجها ونشر نتائج التطوير حتى يعرف المشاركون نتائج جهودهم. **(غباري , ٢٠٢٠, ص. ٢٨٤)**

وتنمية القدرات عادةً ما تشير إلى عملية خلق وبناء القدرات البشرية ثم بعد ذلك استخدامها وإدارتها والاحتفاظ بها. وتنبع هذه العملية من الداخل وتنطلق من إمكانات القدرات البشرية القائمة. وينظر هذا المدخل لبناء القدرات إلى العملية التي تدعم فقط المراحل الأولية من بناء وخلق القدرات وتقوم على افتراض عدم وجود أية قدرات يمكن الانطلاق منها. لذلك فهي أقل شمولاً من عملية تنمية القدرات. كما أن بناء القدرات يشير إلى عملية تبدأ بسطح خال وتتضمن تشييد بناء جديد خطوة بخطوة ، استناداً إلى تصميم محدد سلفاً. لكن التجربة أثبتت أنه يصعب النجاح في تحسين القدرات بهذه الطريقة. فقد يكون بناء القدرات متصلاً بالأزمات أو الفترات التي تعقب الصراعات مباشرةً حيث تكون القدرات الموجودة قد فُقد معظمها بسبب تدمير القدرات أو نزوح القدرات. **(عبدالفتاح , ٢٠١٢, ص. ١١٨)**

سادسا: مفاهيم البحث:

١. مفهوم الذكاء الاصطناعي : **artificial intelligence** :

تشير أنظمة الذكاء الاصطناعي الى كونها أنظمة برمجية صممها البشر تعمل بالنظر إلى هدف معقد ، في البعد المادي أو الرقمي من خلال إدراك بيئتهم من خلال الحصول على البيانات ، أو تفسير البيانات المنظمة أو غير المنظمة التي تم جمعها، أو التفكير في المعرفة ، أو معالجة المعلومات المستمدة من تلك البيانات وتحديد أفضل الإجراءات التي يجب اتخاذها لتحقيق الهدف المحدد، كما أن لديها القدرة على استخدام قواعد رمزية أو الحصول على نموذج رقمي، ويمكنها تعديل سلوكها من خلال تقييم تأثير إجراءاتها السابقة على البيئة. **(Flaherty, 2024,p. 411)**

ويعرف الذكاء الاصطناعي بانه إنشاء تكافل بين التكنولوجيا والبشر يستهدف الاستفادة من القدرات البشرية والتقنية المعنية لتحقيق الأداء الأمثل للنظام ، من خلال تطبيق مبادئ تصميم النظام التي تركز على الإنسان (مشاركة البشر في تصميم نظام الذكاء الاصطناعي)، ويدور التركيز على

الإنسان حول وضع الحاجات والمصالح البشرية الأساسية في قلب عملية الإنتاج، ويهدف إلى توفير بيئة آمنة ومريحة ومحفزة للعمل والتعلم والنمو. **(Waschull, S., & Emmanouilidism 2023, p. 1790)**

وتعرف أنظمة الذكاء الاصطناعي بانها كل الأدوات أو التطبيقات أو الأنظمة التي تحاكي الذكاء البشري سواء كانت متاحة الاستخدام عبر الإنترنت أو تم تصميمها بالتعاون بين متخصصي تلك التكنولوجيا ومعلمي الخدمة الاجتماعية علي المستويات الكبرى(الماكرو)، ويتم الاستعانة بها في عملية التعليم وتدريب الطلاب علي كيفية استخدامها لتحقيق الأهداف المهنية، ويتوقف استخدامها علي ضرورة الوفاء بجميع المتطلبات التربوية والمهنية والتقنية والإدارية والقانونية والأخلاقية قبل البدء في استخدام تلك التكنولوجيا**(Stone, C, 2023, p. 25).**

وقد عرّف **أبو الحسن (٢٠٢٤)**الذكاء الاصطناعي بأنه "مجموعة من النظم والخوارزميات التي تعمل على تحليل البيانات وفهمها وتقديم حلول ذكية للتحديات المعقدة، من خلال تقنيات تحاكي التفكير البشري، وتخدم بشكل خاص العملية التعليمية في تخصصات مثل الخدمة الاجتماعية" **(ص. ٤٢٣)**.

كما أشار **نصار & وأبو صالح (٢٠٢٤)** إلى أن الذكاء الاصطناعي هو "أداة رقمية فاعلة تُمكِّن طلاب الدراسات العليا من تعزيز مهاراتهم البحثية، من خلال تسهيل الوصول إلى المعلومات، وتحسين جودة تحليل البيانات، وتوفير الوقت والجهد في إنجاز العمليات البحثية" **(ص. ١٤٠)**. وبهذا المعنى، فإن الذكاء الاصطناعي لا يقتصر على المجال التقني، بل يمتد ليصبح وسيلة لدعم الأداء الأكاديمي وتنمية القدرات العلمية للطلاب.

وفي ذات السياق، **تناول الفرائضي (٢٠٢٤)**الذكاء الاصطناعي بوصفه "مدخلًا تقنيًا يُسهم في رفع كفاءة الأخصائيات الاجتماعيات داخل الجامعات السعودية ، من خلال أدوات ذكية تُحسِّن عملية التدخل المهني الرقمي وتسرّع اتخاذ القرارات المهنية" **(ص. ١١٧)**.

وقد وضّح **أحمد & وعلّام (٢٠٢٤)** أن الذكاء الاصطناعي يُستخدم كمدخل لتعزيز الممارسة المهنية الرقمية، خاصةً في الخدمة الاجتماعية المدرسية، حيث إنه يوفّر آليات ذكية لجمع البيانات عن الطلاب وتحليلها والتنبؤ بالمشكلات السلوكية والتعليمية المحتملة، مما يدعم اتخاذ القرار الاجتماعي التربوي **(ص. ٤٠٧)**.

وفي اطار ما سبق **يعرف الذكاء الاصطناعي اجرائيا** في البحث بانه : مجموع الخوازميات والبيانات والتطبيقات التكنولوجية الرقمية التقنية التي تستهدف بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية

الايتام والتي تقوم على تدريبهم على اتخاذ القرارات وحل المشكلات واحداث التغيير الإيجابي والابداع والابتكار وتعزيز المسئولية الاجتماعية تجاه الايتام .

٢. – بناء القدرات:**Capacity building** :

يُقصد بالقدرة خاصية توجد عند فرد معين ، تمكنه من إنجاز فعل أو شيء أو حل مشكلة ، وتمثل مصادر القوة في طاقة الإنجاز الكاملة في الفرد التي تظهر في أداء الفرد بطريقة محددة او تعلم مهارة معينة او اكتساب معارف جديدة.

(حسن & وهلال , ٢٠٠٨, ص. ٣٨)

يعد مفهوم بناء القدرات هو السياق أو الإطار الذى يتم فيه التقييم وهو عبارة عن نظام من الأفعال والممارسات والعمليات لتحقيق التميز في النوعية والأداء للمنظمة ككل أو أحد برامجها)، إذن بناء القدرات مفهوم يتوجه إلي المنظمات وهياكلها من جانب وإلى الممارسات الثقافية والاجتماعية من جانب ثاني ثم إلي الأشخاص وتميزهم المهني وهو مفهوم يرتبط باستدامة المنظمات ونوعية أدائها هذا ويمكن توظيف المفهوم علي مستوى برنامج معين فى اتجاه توفير موارد بشرية ومادية ملائمة ونظام معلومات ودعم فني أو يوظف علي مستوي منظمة حكومية أو غير حكومية لتوفير الكفاءات القيادية والتدريب الملائم والتنسيق ونظام معلومات كفء. **(قنديل , ٢٠٠٢, ص. ١٢٢)**

وبناء قدرات العاملين هو عملية منظمة تهدف إلى تطوير وتعزيز مهارات ومعارف ومهارات العاملين ، بالإضافة إلى تحسين البنية التحتية التنظيمية، لزيادة كفاءتهم وفعاليتهم في تحقيق الأهداف المؤسسية والتكيف مع بيئة العمل المتغيرة يتضمن ذلك برامج تدريبية وتطوير مهارات تقنية وشخصية، وتشجيع التعلم المستمر، لبناء قوة عاملة مرنة تساهم في نمو المؤسسة واستقرارها على المدى الطويل..**(Agong, A. A,2022, p. 245)**

كما انها عملية تمكن الافراد والجماعات والمنظمات من زيادة قدراتهم على التصدي للمشكلات والمعضلات الموجوده , والعمل للتوصل الى حلول بناءة.

, (Imbaruddin, 2003, p. 13)

كما يعني بناء القدرات تحرير وتعزيز وادامة قدرة الأشخاص لإدارة شؤونهم بصورة ناجحة , حيث يمثل الافراد البعد الثالث في بناء القدرات , الامر الذي يوجب من خلاله العمل علي تعزيز معارف ومهارات الافراد وإيجاد برامج تسهم في بناء قدراتهم . **(Dogbatse , 2024, p. 224)**

ومما سبق يعرف **بناء القدرات اجرائيا في ضوء البحث بانها :** عملية مخططة ومستمرة تهدف إلى تزويد العاملين (الإداريين، الأخصائيين الاجتماعيين، المشرفين، والمربين) بالمهارات

والمعارف والسلوكيات الضرورية لتحسين أدائهم المهني، مما ينعكس إيجابًا على جودة الخدمات المقدمة للأيتام.

سابعا: الاجراءات المنهجية للبحث:

(١)نوع البحث:

يعد البحث الحالي من انماط الدراسات الوصفية التي يمكن من خلالها الحصول علي معلومات دقيقة تصور الواقع وتشخصه وتسهم في تحليل ظواهره , وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها، وكذلك فالدراسات الوصفية لديها القدرة على تقديم بعض التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل البحث التي تستهدف تحديد العلاقة بين(الذكاء الاصطناعي) كمتغير مستقل , و(بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الايتام) كمتغير تابع,

(٢)منهج البحث :

في اطار اهداف البحث الحالي ونوع الدراسة , تتبع الدراسة في منهجيتها الاعتماد على منهج المسح الاجتماعي الشامل علي جميع المسئولين والعاملين بمؤسسات رعاية الايتام نطاق محافظة القاهره .

(٣)أدوات البحث :

استمارة قياس لقياس متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات (اعداد الباحثة) , حيث تم تصميم استمارة القياس , وذلك لقياس مدي توفر متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام .

١- **محتوى الأداة :** احتوت الاداة علي عدد من البنود الرئيسية والابعاد وهي علي النحو التالي :

أ- **البيانات الأولية للمبحوثين , وتتضمن :**

الاسم ، النوع، السن، المؤهل التعليمي، الطبيعة الوظيفية، عدد سنوات الخبرة بالمؤسسة، مدى دراية المبحوثين بالذكاء الاصطناعي ، مصدر معرفة المبحوثين بالذكاء الاصطناعي.

ب-**المحور الثاني:** المتطلبات المعرفية لتطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام.

ج- **المحور الثالث:** المتطلبات المهارية لتطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام.

د- **المحور الرابع:** المتطلبات التقنية(المادية) لتطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام.

هـ- **المحور الخامس:** المتطلبات القيمية لتطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام.

و- **المحور السادس:** الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام.

ز- **المحور السابع:** مقترحات حول التغلب على الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام.

٢- تصميم استمارة القياس:

تتكون استمارة القياس عدد (٤) ابعاد رئيسية تقيس جميعها متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات , والتي تشتمل في قياساتها علي عدد من المؤشرات والاستجابات التي بلغت (٢٨) عبارة , بواقع (٧) عبارات لكل بعد , كما تضمنت الأداة بعدا خاصا للصعوبات التي الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام بواقع (١٢) عبارة , كذلك بعدا خاصا للمقترحات حول التغلب على الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام بواقع (١١) عبارة , ليصل اجمالي عبارات الأداة (٥١) عبارة , واعتمدت الباحثه في بناء الاداة علي مجموعة من الخطوات لبناء هذا المقياس تتمثل فيما يلي :

(أ) تحديد الإطار العلمي الذي استخدم عند بناء المقياس :

- تم الرجوع إلى العديد من الكتابات النظرية المرتبطة بالذكاء الاصطناعي ومتطلباته في ضوء العمل الاجتماعي عامة والمؤسسات والجمعيات الاهلية خاصة .
- الرجوع للدراسات السابقة المرتبطة بموضوع القياس : تم الاطلاع على عدد من الدراسات والأبحاث في مجال المرتبطة بالذكاء الاصطناعي وكذلك الدراسات والأبحاث التي

تناولت بناء قدرات العاملين , مما ساعد الباحثة في بناء أداة القياس بشكل منهجي وعلمي صحيح .

- الاطلاع علي المقاييس واستمارة القياسات والأدوات ذات الصلة بموضوع القياس والتي أفادت الباحثة في اختيار اكثر الابعاد ملائمة وعلاقة واثر حال استخدام الذكاء الاصطناعي كآلية لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الايتام , كذلك صياغة العبارات وتحديد المؤشرات والاوزان وغيرها .

(ب) تقنين المقياس:

- **صدق استمارة قياس متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات :**

- **الصدق الظاهري للأداة:** تم عرض الأدوات على عدد (١٠) من أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية ، لإبداء الرأي في صلاحية الأدوات من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بمتغيرات الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٥٪)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية.

- **صدق المحتوي " الصدق المنطقي ": للتحقق من هذا النوع من الصدق قمنا بما يلي:**

-الاطلاع علي الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة.

-تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة.

- **صدق الاتساق الداخلي :** تم حساب صدق الاتساق الداخلى لاستمارة القياس متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات بالاعتماد على معامل ارتباط بيرسون من خلال حساب معامل ارتباط درجة كل مفردة بدرجة البُعد الذى تنتمى إليه وكذلك معامل ارتباط درجات كل مفردة بالدرجة الكلية للاستمارة القياس. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١) يوضح صدق الاتساق الداخلى لمفردات استمارة قياس متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات.

م	المتطلبات المعرفية		م	المتطلبات المهارية		م	المتطلبات التقنية (المادية)		م	المتطلبات القيمية	
	الارتباط بدرجة البعد	الارتباط بالدرجة الكلية		الارتباط بدرجة البعد	الارتباط بالدرجة الكلية		الارتباط بدرجة البعد	الارتباط بالدرجة الكلية		الارتباط بدرجة البعد	الارتباط بالدرجة الكلية
١	**٠,٧٢٣	**٠,٨٨١	١	**٠,٦٣٧	**٠,٧٧٢	١	**٠,٥٨٤	**٠,٧٤٣	١	**٠,٦٣٧	**٠,٨٣٣
٢	**٠,٨٣٤	**٠,٨٩٨	٢	**٠,٨٠٤	*٠,٤٠٨	٢	**٠,٧٦١	**٠,٦٣٧	٢	**٠,٧٥٤	**٠,٨٠٤
٣	**٠,٦٨١	**٠,٧٦٦	٣	**٠,٨٠٤	**٠,٥٩٨	٣	**٠,٥٥٤	**٠,٨٠٤	٣	**٠,٦٨٤	**٠,٦٧٧
٤	**٠,٨٦٦	**٠,٧٧٨	٤	**٠,٧٣٤	**٠,٦٧٩	٤	**٠,٦٧١	**٠,٦٨٩	٤	**٠,٦٦٩	**٠,٨٠٤
٥	**٠,٦٢٤	**٠,٨٢٩	٥	**٠,٦٧٢	**٠,٧٣٤	٥	**٠,٧٦٤	**٠,٧١٨	٥	**٠,٨٨٩	**٠,٦٧٦
٦	**٠,٧٢٢	**٠,٧١١	٦	**٠,٧٦٩	**٠,٦٢٤	٦	**٠,٧٧١	**٠,٧٣٧	٦	**٠,٧٧١	**٠,٨٨١
٧	**٠,٧٣٦	**٠,٦٢٣	٧	**٠,٧٢٦	**٠,٧٨٣	٧	**٠,٧٢٧	**٠,٦٢٨	٧	**٠,٦٢٤	**٠,٦٥٤

** احصائيا عند مستوى ٠,٠١ * دال عند مستوي ٠,٠٥

جدول (٢) يوضح صدق الاتساق الداخلى لمفردات استمارة قياس الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام ومقترحات التغلب عليها

م	الصعوبات			م	المقترحات		
	الارتباط بدرجة البعد	م	الارتباط بدرجة البعد		الارتباط بدرجة البعد	م	الارتباط بدرجة البعد
١	**٠,٧٧١	٧	**٠,٦٦٤	١	**٠,٧٢٧	٧	**٠,٨٦٤
٢	**٠,٧٣٤	٨	**٠,٨٨٤	٢	**٠,٨٩٤	٨	**٠,٧٢٦
٣	**٠,٨٩٠	٩	**٠,٦٢٤	٣	**٠,٧٧١	٩	**٠,٧٣٢
٤	**٠,٨٠٤	١٠	**٠,٧٣٤	٤	**٠,٧٤٣	١٠	**٠,٧١٨
٥	**٠,٧٣٧	١١	**٠,٧٤٣	٥	**٠,٧٧٠	١١	**٠,٧٠٣
٦	**٠,٦٥٤	١٢	**٠,٧٧٨	٦	**٠,٧٣٩		

** احصائيا عند مستوى ٠,٠١ * دال عند مستوي ٠,٠٥

يتضح من النتائج أن جميع مفردات استمارة قياس متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات لها علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بدرجة البُعد التى تنتمى إليه وبالدرجة الكلية, مما يعنى أن استمارة القياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلى الذى يعنى أن المفردات تشترك فى قياس متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات، كما تم حساب معامل ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٣) يوضح علاقة الأبعاد بالدرجة الكلية للاستمارة القياس متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات.

الأبعاد	عدد المؤشرات	الارتباط باستمارة القياس ككل
– المتطلبات المعرفية	٧	**٠,٧٦٣
– المتطلبات المهارية	٧	**٠,٧٩٤
– المتطلبات التقنية (المادية)	٧	**٠,٧٤٧
– المتطلبات القيمية	٧	**٠,٨٠٢

** دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١

يتضح من النتائج أن معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للاستمارة القياس دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على أن استمارة القياس بوجه عام يتمتع بدرجة عالية من الصدق وصادق لما وضع لقياسه.

- **ثبات استمارة قياس متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات.**

- **حساب ثبات الأداة بطريقة ألفا كرونباخ للثبات:** تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، حيث تم حساب ثبات الأبعاد الفرعية وحساب ثبات المحور ككل؛ ويوضح جدول التالي ثبات المحور بطريقة ألفا كرونباخ:

جدول (٤) يوضح معامل ألفا كرونباخ لأبعاد المحور وللمحور ككل

الأبعاد	عدد المؤشرات	معامل ألفا كرونباخ
– المتطلبات المعرفية	٧	٠,٨٢٧
– المتطلبات المهارية	٧	٠,٨١٩
– المتطلبات التقنية (المادية)	٧	٠,٨٢٨
– المتطلبات القيمية	٧	٠,٨٣٠
– المتطلبات ككل	٢٨	٠,٨٣٣
– الصعوبات	١٢	٠,٨١٥
– المقترحات	١١	٠,٨٠٦
استمارة القياس ككل	٥١	٠,٨٣٩

يوضح النتائج وجود درجة عالية من الثبات فى جميع أبعاد استمارة القياس بحيث يمكن للباحثة الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة .مما يشير إلى أن استمارة القياس تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات، وللوصول لنتائج أكثر مصداقية تم استخدام معادلة سبيرمان – براون Spearman – Brown للتجزئة النصفية Split – half ، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجات العبارات الفردية ودرجات العبارات الزوجية لعينة قوامها (١٥) من العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام , وجاءت نتائج الاختبار كالتالي :

جدول رقم (٥) يوضح نتائج الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية (ن=١٥) .

م	الابعاد	معادلة سبيرمان براون
١	– المتطلبات المعرفية	٠.٧٨٤
٢	– المتطلبات المهارية	٠.٧٩٦
٣	– المتطلبات التقنية (المادية)	٠.٨٠٢
٤	– المتطلبات القيمية	٠.٧٩٩
٥	**ثبات الاداة ككل**	٠.٨٠٧

يوضح النتائج وجود درجة عالية من الثبات فى جميع أبعاد الأداة بحيث يمكن للباحثة الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة. مما يشير إلى أن استمارة القياس تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات.

(ج)طريقة تصحيح أداة البحث: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج **(SPSS .V. 25)** الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وتم حسابه للمقياس الثلاثي عن طريق حساب المتوسط الحسابي = ك (نعم) x ٣ + ك (إلى حد ما) x ٢ + ك (لا) x ١ بحيث تكون بداية ونهاية فئات الأداة الثلاثي: نعم(ثلاثة درجات)، إلي حد ما (درجتين)، لا(درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا الأداة الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة – أقل قيمة (٣ – ١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا الأداة للحصول على طول الخلية المصحح (٢ / ٣ = ٠.٦٧) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الأداة أو بداية الأداة وهى الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية, **وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:**

جدول رقم (٦) يوضح مستويات الاداة :

إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١ ـ ١,٦٧	**مستوى منخفض**
إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ١,٦٧ ـ ٢,٣٣	**مستوى متوسط**
إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ٢,٣٤ : ٣	**مستوى مرتفع**

١– حدود البحث :

أ– **الحدود المكانية:** طبق البحث أدوات جمع البيانات علي العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام التالية بياناتها:

م	المؤسسة	عدد العاملين
١-	دار المصطفى لرعاية الايتام .	١٨
٢-	مؤسسة دار مصر للأيتام	٢٤
٣-	دار نور الامل لرعاية الايتام	١٦
٤-	دار وان الخير لرعاية الايتام	١٤
٥-	دار أيتام الكمال	١٧
٦-	دار بشائر الفجر لرعاية الايتام .	٢٠

٧-	جمعية الأمل الخيرية	١٩
٨-	جمعية الأبرار الصغار للأيتام	١٥
٩-	مؤسسة الرحمة لرعاية الايتام	٢٢
	الاجمالي	**١٦٥**

ب- **الحـدود البشـرية :** تـم تطبيـق البحـث علـى اجمـالي عـدد العـاملين بمؤسسـات رعايـة الأيتـام محـل التطبيـق , وبلـغ العـدد للعينـة (١٦٥) بعـدما توجيـه اسـتمارة القيـاس لعـدد ١٧٠ وأصـبحت العينـة (١٦٥) مـن العـاملين بمؤسسـات رعايـة الأيتـام, وذلـك بعـد اسـتبعاد اسـتمارة القياسـات غيـر مكتملـة الإجابـة والغيـر صـالحة، ويبـين الجـدول التـالى عـدد الاسـتبانات التـي تـم توجيههـا وعـدد الاسـتبانات التـي تـم التحليـل الاحصـائي وفقـاً لها :

جدول (٧) يوضح عدد الاستبانات الكلي والصالح منها

عدد ما تم توزيعه	عدد ما تم الحصول عليه	عدد الاستبانات غير الملائمة	عدد الاستبانات الصحيحة	النسبة المئوية للاستبانات الصحيحة
١٧٠	١٦٧	٢	١٦٥	٪٩٧,٠٦

٢- الأساليب الاحصائية المستخدمة.

للتحليـل الاحصـائي لبيانـات البحـث اسـتخدمت الباحثـة المعالجـات الإحصـائية للعلـوم الاجتماعيـة المعروفـة باسـم SPSS: Statistical Package for the Social Sciences v,25 وذلك للمعالجة الإحصائية التالية :

- الإحصاءات الوصفية من تكرارات ونسب مئوية لاستجابات عينة البحث علي بنود استمارة القياس.
- أسلوب معامل الارتباط لبيرسون، ألفا كرونباخ لحساب صدق وثبات الاستبانة، والاتساق الداخلي.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري للوقوف علي درجة تقييم متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قـدرات العـاملين بمؤسسـات رعايـة الأيتـام مـن منظـور طريقـة العمـل مـع المجتمعـات والمنظمات.
- اختبـار ت لدلالـة الفـرق بـين مجمـوعتين مسـتقلتين فـي تقيـيم متطلبـات تطبيـق الـذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات.

- تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق التي تعزي لاختلاف المتغيرات الديمغرافية.

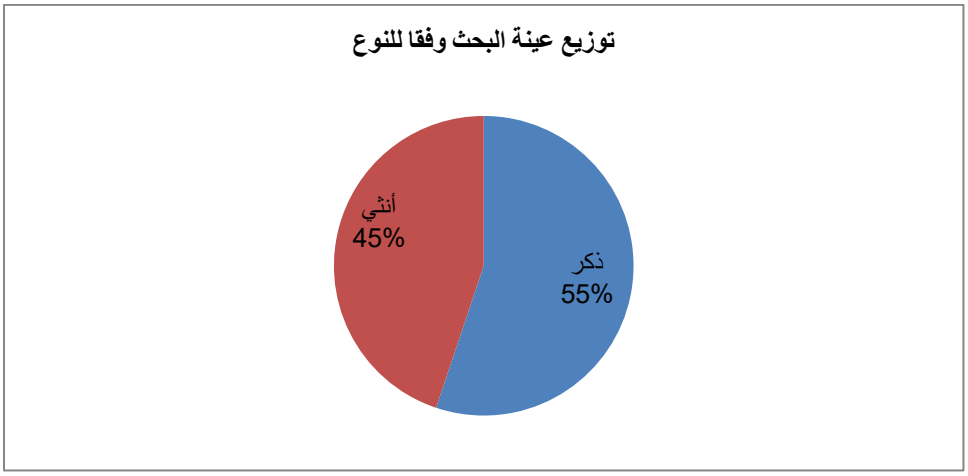
ثامنا :عرض ومناقشة نتائج الدراسة :

(١)النتائج الخاصة بوصف خصائص عينة البحث ضوء المتغيرات الديمغرافية:

- **وصف خصائص العينه من حيث (النوع) :**

جدول (٧) يوضح التوزيع النسبى للعاملين عينة البحث وفقا للنوع

النوع	العدد	نسبة%
ذكر	٩١	٥٥,١٥٪
أنثي	٧٤	٤٤,٨٥٪
الاجمالي	١٦٥	١٠٠٪



شكل (١) يوضح توزيع عينة البحث وفقا للنوع

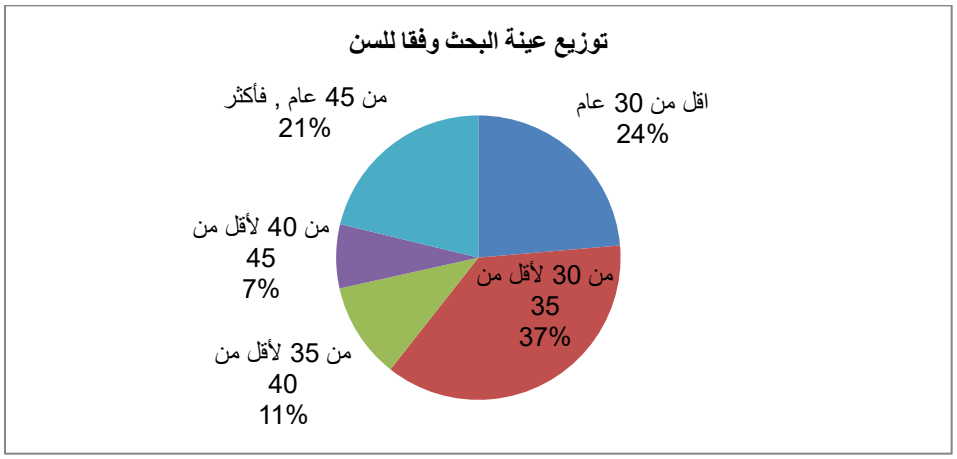
يتبين من النتائج أن أكثر من نصف عينة البحث من العاملين بمؤسسات رعاية الايتام كانوا من الذكور بنسبة ٥٥,١٥٪ والتي جاءت في المرتبة الاولى , ثم الاناث بنسبة ٤٤,٨٥٪ في المرتبة الثانية , مما يدل على ان طبيعة العمل مع الأطفال الايتام بالمؤسسة يتطلب جهد وطاقة اكبر من التي تتوفر لدى العاملات من النساء , كما يعوض ذلك مشاعر الابوه والتي تظهر في عمليات التوجيه وتعديل السلوك التي يقوم بها العاملين مع الايتام بما ينمي لديهم الحاجات النمائية والاجتماعية والنفسية .

- **وصف خصائص العينه من حيث (السن) :**

يوضح الجدول التالي خصائص عينة البحث وفقا لمتغير السن.

جدول (٨) يوضح التوزيع النسبى لعينة البحث وفقا للسن.

السن	العدد	نسبة%
اقل من ٣٠ عام	٣٩	٢٣,٦٤٪
من ٣٠ لأقل من ٣٥	٦١	٣٦,٩٧٪
من ٣٥ لأقل من ٤٠	١٨	١٠,٩١٪
من ٤٠ لأقل من ٤٥	١٢	٧,٢٧٪
من ٤٥ عام , فأكثر	٣٥	٢١,٢١٪
الاجمالي	١٦٥	١٠٠٪



شكل (٢) يوضح توزيع عينة البحث وفقا للسن

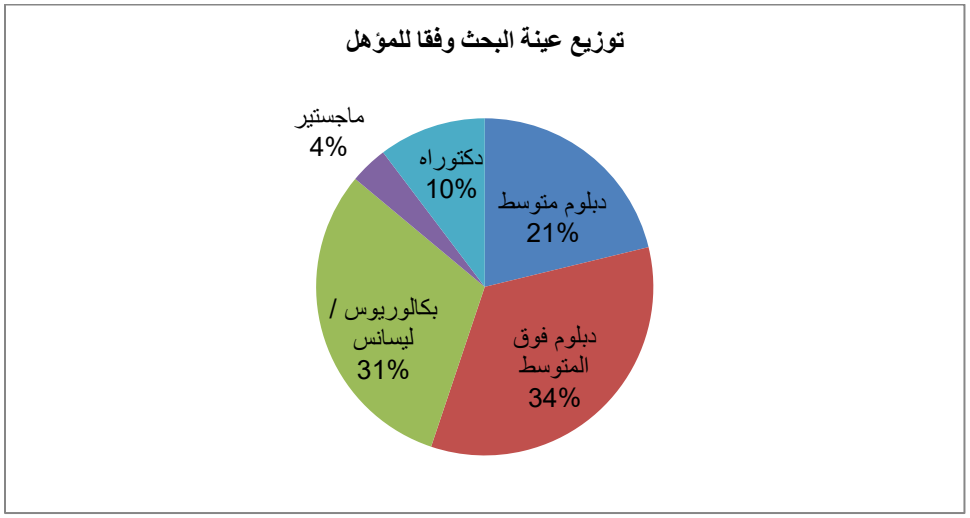
يتبين من نتائج الجدول والشكل السابقين , أن المتوسط الحسابي للسن لأفراد العينة بلغ متوسط العمر ٣٨,٢٧ سنة وإنحراف ٢,٥٩ سنة. كما بينت النتائج أكثر من ثلث العينة من الفئة (من٣٠ – اقل من ٣٥ عام) بنسبة ٣٦,٩٧٪ في المرتبة الاولى , ثم (اقل من ٣٠ عام) بنسبة ٢٣,٦٤٪ في المرتبة الثانية, في حين (من ٤٥ عام , فأكثر) جاءوا في المرتبة الثالثة بنسبة ٢١,٢١٪ وفي المرتبة الاخيرة (من ٤٠ لأقل من ٤٥) بنسبة ٧,٢٧٪, مما يدل توازن المراحل العمرية للعاملين بالمؤسسة , وان هذا التنوع في اعمار العاملين يخدم طبيعة العمل بالمؤسسة كما يعكس تنوع تعاملات الايتام مع العاملين كآباء واخوه , مما ييسر عملية التوجيه ويطور عملية الرعاية للأيتام بشكل يحسن من عمل المؤسسة . كما يوفر للمؤسسة عنصر الخبرة بالعمل مع الايتام .

وصف خصائص العينه من حيث (المؤهل) :

يوضح الجدول التالي خصائص عينة البحث وفقا لمتغير المؤهل.

جدول (٩) يوضح التوزيع النسبى لعينة البحث وفقا للمؤهل

المؤهل	العدد	نسبة%
دبلوم	٣٥	٢١,٢١٪
دبلوم فوق المتوسط	٦	٣,٦٤٪
بكالوريوس / ليسانس	٥٦	٣٣,٩٤٪
ماجستير	٥١	٣٠,٩١٪
دكتوراه	١٧	١٠,٣٠٪
الاجمالي	**١٦٥**	١٠٠٪



شكل (٣) يوضح توزيع عينة البحث وفقا للمؤهل

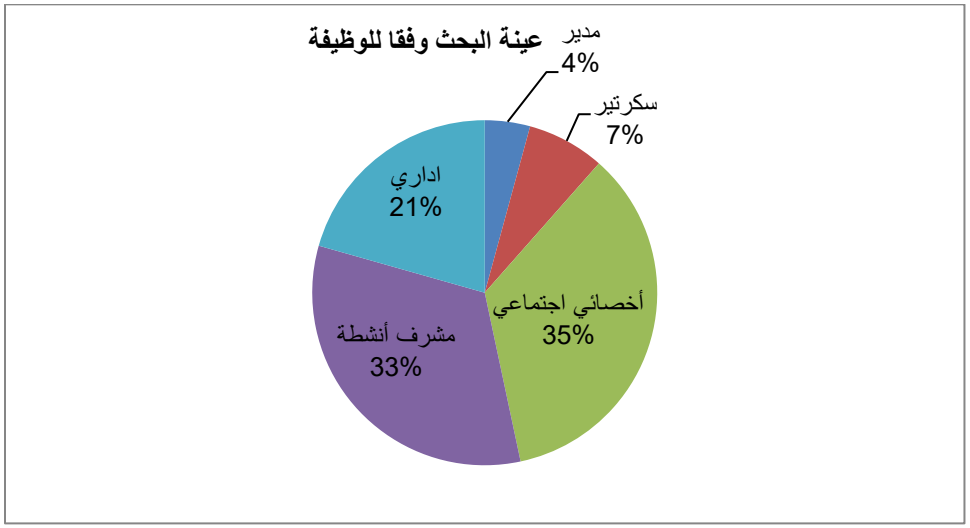
يتبين من النتائج أن أكثر من ثلثي العينة من الفئة (بكالوريوس وماجستير) بنسبة ٦٤,٩٢٪ في المرتبة الاولى, ثم (دبلوم متوسط وفوق المتوسط) بنسبة ٣٠,٩١٪ في المرتبة الثانية, في حين (الدكتوراه) جاءوا في المرتبة الثالثة بنسبة ١٠,٣٠٪ وفي المرتبة الاخيرة (دبلوم متوسط وفوق المتوسط) بنسبة ٣,٦٤٪ , مما يعكس امكانية التأهيل للأيتام , وفهم الاحتياجات النفسية والاجتماعية والتعليمية للأيتام بشكل أعمق وأكثر احترافية, كما يوفر جودة عمل للمؤسسة وميزة تنافسية في تقديم خدماتها بشكل اكثر دقة ومهنية . كما تدل هذه النتائج ان العاملين المؤهلين يكونوا اكثر دقة في تطبيق معايير العمل المهنية والأخلاقية مع الايتام بالمؤسسة .كما يزيد من تدارك المشكلات ووضع الحلول السريعة والمناسبة لها بشكل اكثر دقة .

- وصف خصائص العينه من حيث (الوظيفة) :

يوضح الجدول التالي خصائص عينة البحث وفقا لمتغير الوظيفة.

جدول (١٠) يوضح التوزيع النسبى لعينة البحث وفقا للوظيفة

الوظيفة	العدد	نسبة%
– مدير	٧	٤,٢٤٪
– سكرتير	١٢	٧,٢٧٪
– أخصائي اجتماعي	٥٨	٣٥,١٥٪
– مشرف أنشطة	٥٤	٣٢,٧٣٪
– اداري	٣٤	٢٠,٦١٪
الاجمالي	١٦٥	١٠٠٪



شكل (٤) يوضح توزيع عينة البحث وفقا للوظيفة

يتبين من النتائج أن أكثر من ثلث العينة من الفئة (أخصائي اجتماعي) بنسبة ٣٥,١٥٪ في المرتبة الاولى, ثم (مشرف أنشطة) بنسبة ٣٢,٧٣٪ في المرتبة الثانية, في حين (اداري) جاءوا في المرتبة الثالثة بنسبة ٢٠,٦١٪ وفي المرتبة الاخيرة (مدير) بنسبة ٤,٢٤٪ , مما يدلل على وجود الخبرات المهنية والميدانية لدى الاخصائيين والاجتماعيين والمشرفين دون غيرهم باعتبارهم هم الأكثر دراية بالاحتياجات النفسية والاجتماعية والتعليمية للأيتام .هم من يتعاملون بشكل يومي مع التحديات والمشاكل التي يواجهها الأيتام، وبالتالي فإن آرائهم وتجاربهم تعد مصدرًا ثمينًا للمعلومات. كما تعكس هذه النتائج قربهم من الايتام بالمؤسسات مما يجعلهم قادرين على تقديم رؤى عميقة حول فعالية البرامج والخدمات المقدمة في المؤسسة. كما يعتبر الاخصائيين الاجتماعيين ركيزة أساسية

فـي تنفيـذ سياسـات المؤسسـة، ممـا يجعلهـم متغيـرات أساسـية فـي أي بحـث يسـعى لفهـم تـأثير هذه السياسات.

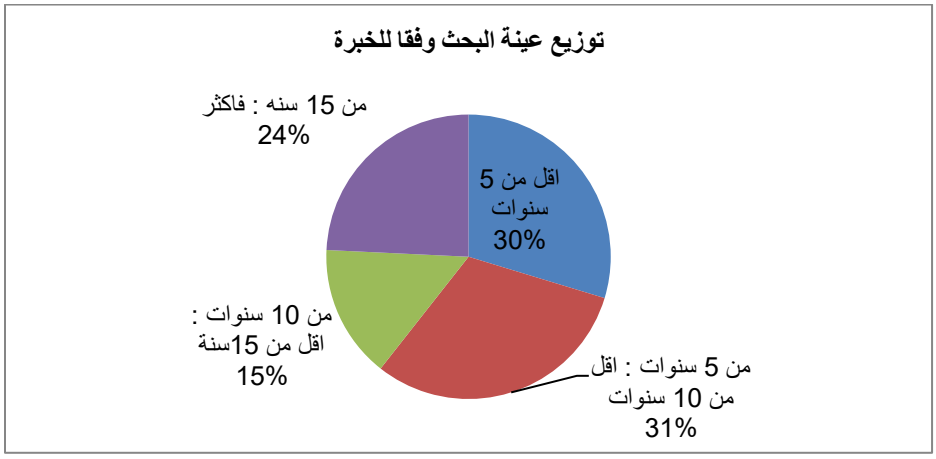
تتفـق نتـائج الجـدول السـابق مـع مـا عنيـت بـه نتـائج دراسـة كـل مـن: **نصـر (٢٠٢٠)** , **فرحـات & احمـد & أحمـد (٢٠٢١)** وجـود علاقـة طرديـة دالـة إحصـائياً بـين التنميـة المهنيـة للعـاملين بالمؤسسـات الإيوائيـة وتحسـين أدائهـم المهنـي علـى مسـتوى الوحـدات الكبـرى , كـذلك وجـود علاقـة ذات دلالـة إحصـائية بـين وعـي العـاملين بمؤسسـات الايتـام بـإدارة التغييـر بمحاورهـا (الإبـداع الإداري– الاعتباريـة الفرديـة– بنـاء الصـورة الذهنيـة , والكفـاءه الذاتيـة للطفـل اليتـيم). كمـا تتفـق نفـس النتـائج مـع مـا بينتـه نتـائج دراسـة **الرويلـي (٢٠١٨)** فعاليـة ممارسـة الـدور المهنـي للأخصـائيين الاجتمـاعيين مـع الأطفـال الأيتـام فـي عـلاج العديـد مـن المشـكلات النفسـية والاجتماعيـة كـذلك دور الاخصـائيين الاجتمـاعيين فـي تفعيـل المقـابلات الفرديـة ، وإعطـاء الأطفـال بعـض الاهتمـام ، والإنصـات إلـيهم والاسـتماع الجيـد لآرائهم ، وإجراء مقابلات دراسية وعلاجية معهم .

- **وصف خصائص العينه من حيث (الخبرة) :**

يوضح الجدول التالي خصائص عينة البحث وفقا لمتغير الخبرة.

جدول (١١) يوضح التوزيع النسبى لعينة البحث وفقا للخبرة

الخبرة	العدد	نسبة%
– اقل من ٥ سنوات	٤٩	٪٢٩,٧٠
– من ٥ سنوات : اقل من ١٠ سنوات	٥١	٪٣٠,٩١
– من ١٠ سنوات : اقل من ١٥سنة	٢٥	٪١٥,١٥
– من ١٥ سنه : فاكثر	٤٠	٪٢٤,٢٤
الاجمالي	**١٦٥**	٪١٠٠



شكل (٥) يوضح توزيع عينة البحث وفقا للخبرة

يتبين من النتائج للجدول والشكل السابقين , أن قرابة ثلث العينة من الفئة (من ٥ سنوات : اقل من ١٠ سنوات) بنسبة ٣٠,٩١٪ في المرتبة الاولى, ثم (اقل من ٥ سنوات) بنسبة ٢٩,٧٠٪ في المرتبة الثانية, في حين (من ١٥ سنه : فاكثر) جاءوا في المرتبة الثالثة بنسبة ٢٤,٢٤٪ وفي المرتبة الاخيرة (ن ١٠ سنوات : اقل من ١٥سنة) بنسبة ١٥,١٥٪ , مما يدل على تنوع الخبرات الميدانية والعملية بالمؤسسة , نظرا لتنوع الاعمال بالمؤسسة بين الإدارة والاشراف والعمل المهني والإداري , الامر الذي يعكس تغطية كافة العاملين للوظائف والاعمال المهنية والإدارية بالمؤسسة , كما يعبر عن وجود ضخ دماء جديدة بالمؤسسة وعدم الاعتماد على العاملين ذوي الخبرات فقط , بما يتطلبه العمل بالمؤسسة من طافات جديدة وحماسة للعمل مع الايتام وتلبية احتياجاتهم وحل مشكلاتهم .

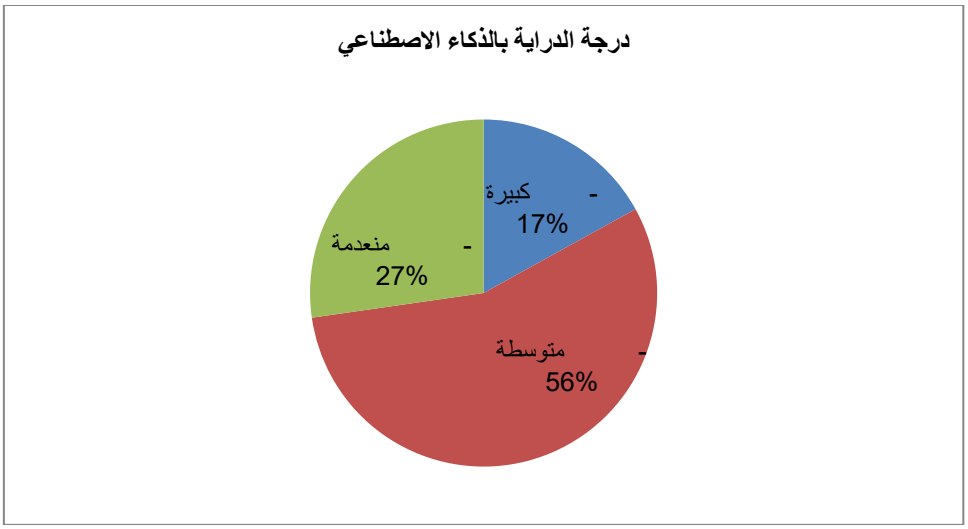
تتفق نتائج الجدول والشكل السابقين مع ما ابرزته نتائج دراسة Umeh, C. A(2016)ان بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام يتطلب وجود خبرات مهنية وتدريبهم على مهارات متخصصة مثل التخطيط المؤسسي، ومهارات الاتصال، وتنمية الموارد المالية، وتطبيق آليات الإدارة الحديثة لتحسين الأداء المؤسسي وتطوير الخدمة المقدمة للأيتام . وتشمل المبادرات في هذا المجال برامج تدريبية مكثفة، وتبادل خبرات بين الجمعيات المختلفة، وتصميم حقائب تدريبية معيارية بالتعاون مع الجهات الرسمية لضمان جودة وكفاءة الرعاية المقدمة.

وصف خصائص العينة من حيث (درجة الدراية بالذكاء الاصطناعي) :

يوضح الجدول التالي خصائص العينة وفقا لمتغير درجة الدراية بالذكاء الاصطناعي.

جدول (١٢) يوضح التوزيع النسبى للعاملين عينة البحث وفقا لدرجة الدراية بالذكاء الاصطناعي.

درجة الدراية بالذكاء الاصطناعي	العدد	نسبة%
– كبيرة	٢٨	١٦,٩٧٪
– متوسطة	٩٢	٥٥,٧٦٪
– منعدمة	٤٥	٢٧,٢٧٪
الاجمالي	١٦٥	١٠٠٪



شكل (٥) يوضح توزيع عينة البحث وفقا لدرجة الدراية بالذكاء الاصطناعي

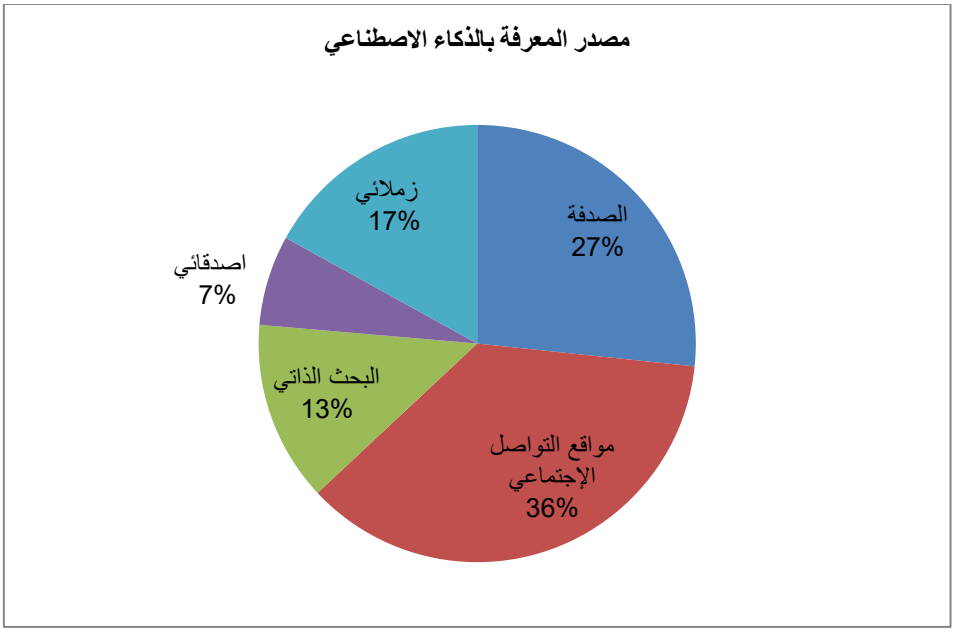
باستقراء الجدول والشكل السابقين, يتبين أن أكثر من نصف العينة لديهم دراية بدرجة متوسطة بنسبة ٥٥,٧٦٪ قد جاءت في المرتبة الأولى , وأن ٢٧,٢٧٪ من العينة ليس لديهم أي دراية بالذكاء الاصطناعي , مما يدل على وجود رغبة كامنة بممارسة أدوات الذكاء الاصطناعي في اطار العمل بالمؤسسة مهنيا واداريا , من خلال استخدام الأدوات والتقنيات الأساسية للذكاء الاصطناعي في عملهم. هذا يمكن أن يساهم في تحسين جودة الرعاية المقدمة للأطفال بشكل كبير. مثل إدارة السجلات وتنظيم البيانات الخاصة بالأطفال. هذا يوفر وقتًا للعاملين يمكن استغلاله في التفاعل المباشر مع الأطفال وتخطيط برامج رعاية مخصصة تتناسب مع كل طفل على حدة. وكذلك اكتشاف المشاكل المحتملة من خلال رصد الأنماط السلوكية لدى الأطفال التي قد تشير إلى وجود مشكلات نفسية أو اجتماعية، مما يتيح للعاملين التدخل مبكرًا وتقديم الدعم اللازم. كما يمكنهم من تطبيق أدوات الذكاء الاصطناعي في التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للمؤسسة، مثل احتياجات التوظيف أو الموارد، مما يسهل التخطيط المسبق ويضمن استدامة المؤسسة.

- **وصف خصائص العينة من حيث (مصدر المعرفة بالذكاء الاصطناعي) :**

يوضح الجدول التالي خصائص العينة وفقا لمتغير مصدر المعرفة بالذكاء الاصطناعي.

جدول (١٣) يوضح التوزيع النسبى للعاملين عينة البحث وفقا لمصدر المعرفة بالذكاء الاصطناعي.

مصدر المعرفة بالذكاء الاصطناعي	العدد	نسبة%
الصدفة	٤٤	٪٢٦,٦٧
مواقع التواصل الإجتماعي	٦٠	٪٣٦,٣٦
البحث الذاتي	٢٢	٪١٣,٣٣
اصدقائي	١١	٪٦,٦٧
زملائي	٢٨	٪١٦,٩٧
الاجمالي	١٦٥	٪١٠٠



شكل (٦) يوضح توزيع عينة البحث وفقا لمصدر المعرفة بالذكاء الاصطناعي

باستقراء الجدول والشكل السابقين, يتبين أن أكثر من ثلث العينة من الفئة (مواقع التواصل الاجتماعي) بنسبة ٣٦,٣٦٪ قد جاءت في المرتبة الأول , يليها مصدر المعرفة بالذكاء الاصطناعي لعينة البحث بالصدفة بنسبة ٢٦.٦٧٪ , ثم البحث الذاتي بنسبة ١٣.٣٣٪ في المرتبة الثالثة , بينما جاء الأصدقاء في الترتيب الاخير بنسبة ٦.٦٧٪ , مما يدل على تأثير وقوة وسائل التواصل الاجتماعي كأداة رئيسية لنشر المعلومات، حتى في المجالات الأكاديمية والوظيفية والاجتماعية . مما يعكس تحولاً في طريقة اكتساب المعرفة، حيث أصبحت المنصات الرقمية مصدراً أساسياً للمفاهيم الجديدة ، سواء كانت صحيحة أو مغلوطة. كما أن وجود الصدفة كعامل يدل على أن الوصول إلى هذه المعلومات لم يكن مقصوداً، بل حدث أثناء تصفح المحتوى بشكل عشوائي. مما يشير إلى أن غالبية عينة البحث لم يتعلموا عن هذا المفهوم في سياقات تعليمية أو مهنية منظمة.

بـدلاً مـن تلقـي معلومـات عميقـة ومنهجيـة ، كمـا تعكـس النتـائج ان معـرفتهم سـطحية ومجـزأة . كمـا يسـتعدي ذلـك ان تكـون طـرق اكتسـاب المعرفـة لتطبيقـات الـذكاء الاصـطناعي لـدى العاملين بمؤسسات رعاية الايتام علمية ومنهجية وعن مصادر تعليمية متعمقه وموثوقه .

(٢)الإجابة على تساؤلات البحث :

(٣)الاجابـة علـي السـؤال البحثـي الفرعـي السـادس : مـا الصـعوبات التـي تحـد مـن تطبيـق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام؟

لدراسـة درجـة الموافقـة علـي مؤشـرات بعـد الصـعوبات التـي تحـد مـن تطبيـق الـذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام اتضح ما يلي:

جدول (١٤) يوضح احصاءات دالة علي درجة تقييم مؤشرات بعد الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام.

المؤشرات	نعم		الي حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	ك	%	ك	%	ك	%			
صعوبة استخدام الذكاء الاصطناعي بسبب نقص مهاراتي التقنية	١٢٧	٧٦,٩٧٪	٣٠	١٨,١٨٪	٨	٤,٨٥٪	٢,٧٢	٠,٥٥	٤
لا تتوفر لدي بيانات يعتمد عليها الذكاء الاصطناعي علي عمليات ادخال البيانات	١١٧	٧٠,٩١٪	٤٠	٢٤,٢٤٪	٨	٤,٨٥٪	٢,٦٦	٠,٥٧	٧
عدم وجود بنية تحتية تيسر من استخدام الذكاء الاصطناعي بالمؤسسة .	١٤١	٨٥,٤٥٪	١٦	٩,٧٠٪	٨	٤,٨٥٪	٢,٨١	٠,٥	١
عدم توفر خدمة الانترنت لاستخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي بالمؤسسة .	١٢٩	٧٨,١٨٪	٢٨	١٦,٩٧٪	٨	٤,٨٥٪	٢,٧٣	٠,٥٤	٣
يتطلب ادخال البيانات على تطبيقات الذكاء الاصطناعي وقت طويل .	١٢٢	٧٣,٩٤٪	١٣	٧,٨٨٪	٣٠	١٨,١٨٪	٢,٥٦	٠,٧٨	١٠
اجد صعوبة في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لأنها لا تدعم اللغة العربية .	٩٣	٥٦,٣٦٪	٦٣	٣٨,١٨٪	٩	٥,٤٥٪	٢,٥١	٠,٦	١١
بعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي يتطلب اجادة اللغة الأجنبية لاستخدامها .	٩٤	٥٦,٩٧٪	٥٠	٣٠,٣٠٪	٢١	١٢,٧٣٪	٢,٤٤	٠,٧١	١٢
مخاوف إدارة المؤسسة والتي تتعلق بالخصوصية والأمان في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي	١١٣	٦٨,٤٨٪	٣٥	٢١,٢١٪	١٧	١٠,٣٠٪	٢,٥٨	٠,٦٧	٩
العجز في توظيف الذكاء الاصطناعي بسبب محدودية البيانات المتحصل عليها .	١٣٢	٨٠,٠٠٪	١٦	٩,٧٠٪	١٧	١٠,٣٠٪	٢,٧	٠,٦٥	٥
نقص البرامج التدريبية او ورش العمل بالمؤسسة التي تعزز من استخدامنا للذكاء الاصطناعي.	١٣٥	٨١,٨٢٪	٢٠	١٢,١٢٪	١٠	٦,٠٦٪	٢,٧٦	٠,٥٥	٢
عدم توفر دعم فني لمساعدتي على كيفية توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي في العمل بالمؤسسة .	١٢٧	٧٦,٩٧٪	٢١	١٢,٧٣٪	١٧	١٠,٣٠٪	٢,٦٧	٠,٦٦	٦
تضعف ثقتي بمصادر المعلومات المتحصل عليها بواسطة الذكاء الاصطناعي .	١٢١	٧٣,٣٣٪	٢٧	١٦,٣٦٪	١٧	١٠,٣٠٪	٢,٦٣	٠,٦٦	٨
الصعوبات ككل							**٢,٦٨**	**٠,٤٧**	**مرتفعه**

يتضح من النتائج أن درجة الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام قد جاءت (درجة الصعوبات مرتفعة) بمتوسط (٢,٦٨), وإنحراف (٠,٤٧). وبالنسبة للصعوبات الفرعية فدرجة الصعوبات مرتفعة لجميع الصعوبات الفرعية، ويوضح الجدول ترتيب الصعوبات وفق قيمة المتوسط لاستجابات عينة البحث. حيث انه وقد جاءت الاستجابة المتصلة ب(عدم وجود بنية تحتية تيسر من استخدام الذكاء الاصطناعي بالمؤسسة) أول المؤشرات من حيث درجة الصعوبات بمتوسط (٢,٨١) وإنحراف (٠.٥) , يليها الاستجابة المتصلة ب (نقص البرامج التدريبية او ورش العمل بالمؤسسة التي تعزز من استخدامنا للذكاء الاصطناعي) . في المرتبة الثانية بمتوسط (٢,٧٦) وإنحراف (٠.٥٥) , بينما جاءت الاستجابة المتصلة ب(عدم توفر خدمة الانترنت لاستخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي بالمؤسسة) في المرتبة الثالثة بمتوسط (٢,٧٣) وإنحراف (٠.٥٤) . بينما جاءت الاستجابة المتصلة ب (بعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي يتطلب اجادة اللغة الأجنبية لاستخدامها) أقل المؤشرات من حيث درجة الصعوبات بمتوسط (٢,٤٤) وإنحراف (٠.٧١) .

وبذلك تم الإجابة علي السؤال المتعلق بدرجة الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام وخلصت النتائج الي أن درجة الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام قد جاءت بمستوى مرتفع .

حيث تدل استجابات المبحوثين حول غياب البنية التحتية ونقص البرامج التدريبية حول تطبيق الذكاء الاصطناعي في مؤسسات رعاية الأيتام الى أن هناك فجوة كبيرة بين الرغبة في التطور التكنولوجي والقدرة على تحقيقه, وان هذه المؤسسات تواجه عوائق هيكلية ومؤسسية تحول دون استفادتها من إمكانات الذكاء الاصطناعي في تطوير قدرات العاملين.

تتفق نتائج الجدول السابق مع ما اوضحته نتائج دراسة كل من : **التميمي(٢٠١٩), يوسف (٢٠٢٠), فرحات & احمد & أحمد (٢٠٢١). الى** ان ثمة معوقات تعوق دور الذكاء الاصطناعي في ممارسات الخدمة الاجتماعية وهي نقص الموارد المالية ، وضعف تأهيل وبناء قدرات العاملين , وعدم كفاية الأخصائيين المدربين، وصعوبة توفير بيئات رعاية صحية ونفسية بديلة عن الأسرة ، بالإضافة إلى المشاكل

الاجابة علي السؤال البحثي الفرعي الاول : ما المتطلبات المعرفية لتطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام؟

لدراسة درجة الموافقة علي مؤشرات بعد المتطلبات المعرفية اتضح ما يلي:

جدول (١٥) يوضح احصاءات دالة علي درجة تقييم مؤشرات بعد المتطلبات المعرفية.

المؤشرات	نعم		الي حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	ك	%	ك	%	ك	%			
بحاجة للتعرف على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال عملي .	٦٦	٤٠,٠٠٪	٦٩	٤١,٨٢٪	٣٠	١٨,١٨٪	٢,٢٢	٠,٧٣	٧
ارغب في معرفة تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تتيح لي كتابة التقارير	٨٣	٥٠,٣٠٪	٦٣	٣٨,١٨٪	١٩	١١,٥٢٪	٢,٣٩	٠,٦٩	٥
أتطلع لمعرفة كيفية الدخول على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال عملي	٨٢	٤٩,٧٠٪	٤٥	٢٧,٢٧٪	٣٨	٢٣,٠٣٪	٢,٢٧	٠,٨١	٦
لدى اهتمام بمعرفة تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تسهم في جودة الخدمة المقدمة .	١٤٢	٨٦,٠٦٪	١٣	٧,٨٨٪	١٠	٦,٠٦٪	٢,٨	٠,٥٣	١
ارغب في معرفة منصات الذكاء الاصطناعي التي تسهم في تنظيم الملفات الخاصة بالمؤسسة .	١٢٦	٧٦,٣٦٪	٢٥	١٥,١٥٪	١٤	٨,٤٨٪	٢,٦٨	٠,٦٢	٢
احتاج معلومات حول أهمية الذكاء الاصطناعي في اتخاذ قرارات تنظيمية بالمؤسسة.	١٢٦	٧٦,٣٦٪	٢٤	١٤,٥٥٪	١٥	٩,٠٩٪	٢,٦٧	٠,٦٤	٣
ارغب في توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحديد أولويات الخدمات المقدمة للأيتام .	١٢٦	٧٦,٣٦٪	٢٢	١٣,٣٣٪	١٧	١٠,٣٠٪	٢,٦٦	٠,٦٦	٤
المتطلبات المعرفية							**٢,٥٣**	**٠,٣٧**	**كبيرة**

باستقراء النتائج تبين ان الدرجة الكلية للمتطلبات المعرفية (درجة المتطلب كبيرة) قد جاءت بمتوسط ٢,٥٣ وإنحراف ٠,٣٧ وبالنسبة للمتطلبات الفرعية فدرجة المتطلب كبيرة لعدد ٥ من المؤشرات ومتوسطة لعدد ٢ من المؤشرات، ويوضح الجدول ترتيب المتطلبات وفق قيمة المتوسط لاستجابات عينة البحث. فقد جاءت الاستجابة (لدى اهتمام بمعرفة تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تسهم في جودة الخدمة المقدمة) أول الاستجابات وفقا لوجهة نظر عينة البحث من العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام في المرتبة الاولى بمتوسط (٢,٨) , وإنحراف (٠.٥٣) , يليه في المرتبة الثانية الاستجابة (ارغب في معرفة منصات الذكاء الاصطناعي التي تسهم في تنظيم الملفات الخاصة بالمؤسسة). بمتوسط (٢.٦٨) , وإنحراف (٠.٦٢) , كما جاء في المرتبة الثالثة الاستجابة (احتاج معلومات حول أهمية الذكاء الاصطناعي في اتخاذ قرارات تنظيمية بالمؤسسة) بمتوسط (٢.٦٧), وإنحراف (٠.٦٤) . في حين جاءت الاستجابة التي تشير الى (بحاجة للتعرف على

تطبيقات الذكاء الاصـطناعي في مجال عملي) أقل المؤشـرات من حيث درجة المتطلب بمتوسـط (٢,٢٢) , وإنحراف (٠.٧٣) . في حين بينت النتائج العامة للجدول السـابق ان مسـتوى اسـتجابات المبحوثين حول المتطلبات المعرفية كأحد ابعاد متطلبات تطبيق الذكاء الاصـــطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤســـســـات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات قد جاءت كبيرة. مما يدل على توفر الرغبة الشـخصـية والقابلية المهنية لدى العاملين بمؤسـسـات رعاية الايتام ببناء قدراتهم والرغبة في التطوير المهني والشـخصـي, حيث يعكس هذا الاهتمام رغبة العينة في تطوير مهاراتها ومعرفتها لتظل مؤشـــرا لجودة خدمات مؤســـســـات رعاية الايتام. فالذكاء الاصطناعي لم يعد ترفًا، بل أصبح مهارة أساسية في العديد من الوظائف. كما تدل النتائج الى وجود رغبة لدى العاملين في البحث عن حلول مبتكرة عن تطبيقات محددة للذكاء الاصـطناعي الامر الذي يوضـح حاجتهم الملحة الى ذلك أنهم يواجهون تحديات معينة ويبحثون عن حلول فعالة ومبتكرة يمكن أن يقدمها الذكاء الاصطناعي، سواء كان ذلك في تحسين جودة الخدمة بمؤسسات رعاية الايتام ، أو انجاز المهام، أو تحليل البيانات.

تتفـق نتـائج الجـدول السـابق مـع مـا بينتـه نتـائج دراسـة كـل مـن : **البـريثن (٢٠٢٣)** , **Reamer(2023)** حـــول إمكانيـة التكامـل بـين الـذكاء الاصـطناعي والخدمـة الاجتماعيـة، حيث يسـهم فـي تحسـين فعاليـة التـدخلات الاجتماعيـة، ورفـع كفـاءة تقـديم الخـدمات مـن خـلال الأتمتـة وتحليـل البيانـات بدقـة. مـع ضـرورة تـوفير بـرامج تدريبيـة للأخصـائيين الاجتمـاعيين لتعـريفهم بـأدوات الـذكاء الاصـطناعي واسـتخداماتها، وتشـجيع البحـث المسـتمر فـي هـذا المجـال، بالإضـافة إلـى تعزيـز التعـاون بـين المتخصصـين فـي الخدمـة الاجتماعيـة وعلـوم الحاسـوب لتطـوير حلـول تقنيـة مبتكـرة تعـزز جـودة الخـدمات الاجتماعيـة. كـذلك أهميـة الـذكاء الاصـطناعي فـي تحسـين دقـة القـرارات الاجتماعيـة، وتقـديم خـدمات أكثـر كفـاءة للفئـات الضـعيفة، مـع التحـذير مـن مخـاطر التحيـز الخـوارزمي. كمـا أظهـرت أن الـذكاء الاصـطناعي قـادر علـى كشـف الأنمـاط السـلوكية وحـالات الخطـر بشـكل أسـرع مـن الطـرق التقليديـة. أكـدت الدراسة على أن استخدام الذكاء الاصطناعي

كمـا تتسـق هـذه النتـائج مـع مـا ابرزتـه نتـائج دراسـة كـل مـن : **عبـد النبـي (٢٠١٦), بـو خـريص & وبـراك (٢٠٢٤) , عبـد الوهـاب, (٢٠٢٥)** أن أهـم المتطلبـات الخاصـــة بمواصـــفات وخبـــرات الأخصـــائيين الاجتمـــاعين العـــاملين بمؤسســـات الرعايـــة الاجتماعيـة هـي المتطلبـات المعرفيـة ، والتـي تشـمل تنميـة وتطـوير المعـارف الخاصـة بمهنـة

الخدمة الاجتماعية كأساس للعمل المهني، والمعرفة بطرق الخدمة الاجتماعية (فرد – جماعة – تنظيم). وأن الذكاء الاصطناعي أصبح أداة فعالة لتحليل البيانات الاجتماعية، خاصة في مجالات التصنيف الآلي للبيانات وتحليل الشبكات الاجتماعية. مع وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين اتجاهات الجمعيات الأهلية نحو استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحقيق التنمية المهنية المستدامة.

- **الاجابة علي السؤال البحثي الفرعي الثالث : ما المتطلبات المهارية لتطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام؟**

لدراسة درجة الموافقة علي مؤشرات بعد المتطلبات المهارية اتضح ما يلي:

جدول (١٦) يوضح احصاءات دالة علي درجة تقييم مؤشرات بعد المتطلبات المهارية.

المؤشرات	نعم		الي حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	ك	%	ك	%	ك	%			
احتاج لتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات حل المشكلات .	١٠٩	٦٦,٠٦٪	٣١	١٨,٧٩٪	٢٥	١٥,١٥٪	٢,٥١	٠,٧٥	١
ارغب في تطبيق الذكاء الاصطناعي للقدرة على تحديد اهداف العمل المهني بالمؤسسة	١٠٣	٦٢,٤٢٪	٣٣	٢٠,٠٠٪	٢٩	١٧,٥٨٪	٢,٤٥	٠,٧٨	٤
أتطلع لتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات صنع واتخاذ القرارات بالمؤسسة .	٧٢	٤٣,٦٤٪	٥٣	٣٢,١٢٪	٤٠	٢٤,٢٤٪	٢,١٩	٠,٨	٦
احتاج لتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارة بناء علاقات مهنية مع المؤسسات المعنية بنشاطات المؤسسة.	٧١	٤٣,٠٣٪	٥٥	٣٣,٣٣٪	٣٩	٢٣,٦٤٪	٢,١٩	٠,٨	٧
يلزمني توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارة التفاعلات الاجتماعية للمؤسسة مع المجتمع الخارجي .	١٠٥	٦٣,٦٤٪	٣٧	٢٢,٤٢٪	٢٣	١٣,٩٤٪	٢,٥	٠,٧٣	٢
افتقر الى توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارة تعبئة الموارد لتحقيق اهداف المؤسسة .	١٠٢	٦١,٨٢٪	٣٥	٢١,٢١٪	٢٨	١٦,٩٧٪	٢,٤٥	٠,٧٧	٣
احتاج لتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات التدخل المهني مع الايتام بالمؤسسة .	٧١	٤٣,٠٣٪	٦٢	٣٧,٥٨٪	٣٢	١٩,٣٩٪	٢,٢٤	٠,٧٦	٥
المتطلبات المهارية							**٢,٣٦**	**٠,٦٤**	**كبيرة**

باستقراء النتائج تبين ان الدرجة الكلية للمتطلبات المهارية (درجة المتطلب كبيرة) قد جاءت بمتوسط ٢,٣٦ وإنحراف ٠,٦٤ وبالنسبة للمتطلبات الفرعية فدرجة المتطلب كبيرة

لعدد ٤ من المؤشرات ومتوسطة لعدد ٣ من المؤشرات، ويوضح الجدول ترتيب المتطلبات وفق قيمة المتوسط لاستجابات عينة البحث. فقد جاءت الاستجابة (احتاج لتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات حل المشكلات) أول الاستجابات وفقا لوجهة نظر عينة البحث من العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام في المرتبة الاولى بمتوسط (٢,٥١) , وإنحراف (٠.٧٥) , يليه في المرتبة الثانية الاستجابة (يلزمني توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارة التفاعلات الاجتماعية للمؤسسة مع المجتمع الخارجي). بمتوسط (٢.٥) , وإنحراف (٠.٧٣) , كما جاء في المرتبة الثالثة الاستجابة (افتقر الى توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارة تعبئة الموارد لتحقيق اهداف المؤسسة) كذلك (ارغب في تطبيق الذكاء الاصطناعي للقدرة على تحديد اهداف العمل المهني بالمؤسسة) بمتوسط (٢.٤٥), وإنحراف (٠.٧٨) . في حين جاءت الاستجابة التي تشير الى (احتاج لتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارة بناء علاقات مهنية مع المؤسسات المعنية بنشاطات المؤسسة) أقل المؤشرات من حيث درجة المتطلب بمتوسط (٢,١٩) , وإنحراف (٠.٨٠) . في حين بينت النتائج العامة للجدول السابق ان مستوى استجابات المبحوثين حول المتطلبات المهارية كأحد ابعاد متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات قد جاءت كبيرة. مما يدل على توفر درجة وعي كبيرة لدى عينة البحث على اعتبار ان تكون تطبيقات الذكاء الاصطناعي مجرد وسيلة لتحسين جودة العمل المهني بمؤسسات رعاية الايتام وليست بديلا عن العقل البشري , كما تدلل هذه النتائج على توفر الوعي لدى عينة البحث من العاملين بأهمية التطور ومواكبة التطورات التكنولوجية. كونهم لا ينظرون إلى عملهم على أنه مجرد رعاية تقليدية، بل يبحثون عن طرق لجعله أكثر كفاءة وفعالية. بدلًا من مجرد أداء المهام الروتينية، من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي لتوفير الوقت والجهد والتركيز على الجوانب الأكثر أهمية وتعقيدًا في رعاية الأيتام، مثل الدعم النفسي والاجتماعي.

تتفق نتائج الجدول السابق مع ما اشارت اليه نتائج دراسة كل من : **Sabourin(2023) , ومصطفى(٢٠٢٤)** أن هناك حاجة ملحة لدمج تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ، وأنه يمكن الاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الخدمة الاجتماعية من خلال تحسين خدمات الرعاية الاجتماعية لمختلف الفئات ، من خلال تنمية الجوانب المهارية لدي مقدمي الخدمات، ومراقبة وتحميل السلوك والبيئة، والتنبؤ بالمشكلات. كذلك وجود علاقة بين تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحسين جودة خدمات الرعاية الاجتماعية المقدمة للمسنين .

كما تتسق هذه النتائج مع ما بينته نتائج دراسة **Umeh, C. A(,2016).** ان بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام يجب ان يتضمن تدريبهم على مهارات متخصصة مثل التخطيط المؤسسي، ومهارات الاتصال، وتنمية الموارد المالية، وتطبيق آليات الإدارة الحديثة لتحسين الأداء المؤسسي وتطوير الخدمة المقدمة للأيتام . وتشمل المبادرات في هذا المجال برامج تدريبية مكثفة، وتبادل خبرات بين الجمعيات المختلفة، وتصميم حقائب تدريبية معيارية بالتعاون مع الجهات الرسمية لضمان جودة وكفاءة الرعاية المقدمة

وتتوازى هذه النتائج الحالية اتفاقا مع ما كشفت عنه نتائج دراسة كل من : **عبد النبي (٢٠١٦) صادق , (٢٠٢٢), سيد (٢٠٢٥)** أن أهم المتطلبات الخاصة بمواصفات وخبرات الأخصائيين الاجتماعين العاملين بمؤسسات الرعاية الاجتماعية المتطلبات المهارية الخاصة بالأخصائيين الاجتماعين العاملين بمؤسسات الرعاية الاجتماعية ، هي مهارة حل المشكلة ، ومهارة جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج لحل مشكلات الأطفال الأيتام . كذلك وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دور الذكاء الاصطناعي وتحقيق أهداف الجمعيات الأهلية. الى اهمية عرض الإبداع والتدريب على مهارات التخيل الإلكتروني لدى الموارد البشرية، هذا فضلاً عن اكتساب المعرفة والمهارات الاخرى وتطبيقها بالجمعية من خلال تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

- **الاجابة علي السؤال البحثي الفرعي الرابع: ما المتطلبات التقنية (المادية) لتطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام؟**

لدراسة درجة الموافقة علي مؤشرات بعد المتطلبات التقنية (المادية) اتضح ما يلي:

جدول (١٧) يوضح احصاءات دالة علي درجة تقييم مؤشرات بعد المتطلبات التقنية (المادية)

المؤشرات	نعم		الي حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	ك	%	ك	%	ك	%			
أتطلع الى وجود بنية تحتية بالمؤسسة تخدم توظيف الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهدافها.	٩٩	٦٠٪	٣٧	٢٢,٤٢٪	٢٩	١٧,٥٨٪	٢,٤٢	٠,٧٧	٥
احتاج لمعالجة اللغة ببعض تطبيقات اللغة المستخدمة بالذكاء الاصطناعي .	١٠٦	٦٤,٢٤٪	٣١	١٨,٧٩٪	٢٨	١٦,٩٧٪	٢,٤٧	٠,٧٧	٤
ارغب في التدريب على تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تتعلق بمجال العمل بالمؤسسة .	١٠٦	٦٤,٢٤٪	٣٤	٢٠,٦١٪	٢٥	١٥,١٥٪	٢,٤٩	٠,٧٥	٣
أتطلع الى توفير شبكة انترنت قوية تدعم استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالمؤسسة .	٥٦	٣٣,٩٤٪	٦٥	٣٩,٣٩٪	٤٤	٢٦,٦٧٪	٢,٠٧	٠,٧٨	٧
أتطلع الى تعزيز بيئة تكنولوجية ملائمة لاستخدام الذكاء الاصطناعي بالمؤسسة .	١١٨	٧١,٥٢٪	٣٢	١٩,٣٩٪	١٥	٩,٠٩٪	٢,٦٢	٠,٦٥	١
ارغب في توفير الدعم المادي الذي يعزز تطبيق الذكاء الاصطناعي بأعمال المؤسسة	١١٥	٦٩,٧٠٪	٢٦	١٥,٧٦٪	٢٤	١٤,٥٥٪	٢,٥٥	٠,٧٤	٢
احتاج الى توفير ثقة في أمن النظام بالمؤسسة .	٥٩	٣٥,٧٦٪	٦٠	٣٦,٣٦٪	٤٦	٢٧,٨٨٪	٢,٠٨	٠,٨	٦
المتطلبات التقنية (المادية)							**٢,٣٩**	**٠,٥٩**	**كبيرة**

باستقراء النتائج تبين ان الدرجة الكلية للمتطلبات التقنية (المادية) (درجة المتطلب كبيرة) قد جاءت بمتوسط ٢,٣٩ وإنحراف ٠,٥٩ وبالنسبة للمتطلبات الفرعية فدرجة المتطلب كبيرة لعدد ٥ من المؤشرات ومتوسطة لعدد ٢ من المؤشرات، ويوضح الجدول ترتيب المتطلبات وفق قيمة المتوسط لاستجابات عينة البحث. فقد جاءت الاستجابة (أتطلع الى تعزيز بيئة تكنولوجية ملائمة لاستخدام الذكاء الاصطناعي بالمؤسسة) أول الاستجابات وفقا لوجهة نظر عينة البحث من العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام في المرتبة الاولى بمتوسط (٢,٦٢) , وإنحراف (٠.٦٥) , يليه في المرتبة الثانية الاستجابة (ارغب في توفير الدعم المادي الذي يعزز تطبيق الذكاء الاصطناعي بأعمال المؤسسة).

بمتوسط (٢.٥٥) , وإنحراف (٠.٧٤) , كما جاء في المرتبة الثالثة الاستجابة (ارغب في التدريب على تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تتعلق بمجال العمل بالمؤسسة) بمتوسط (٢.٤٩), وإنحراف (٠.٧٥) . في حين جاءت الاستجابة التي تشير الى (أتطلع الى توفير شبكة انترنت قوية تدعم استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالمؤسسة) أقل المؤشرات من حيث درجة المتطلب بمتوسط (٢,٠٧) , وإنحراف (٠.٧٨) . في حين بينت النتائج العامة للجدول السابق أن مستوى استجابات المبحوثين حول المتطلبات التقنية (المادية) كأحد ابعاد متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات قد جاءت كبيرة.

مما يدل على نضج التفكير لدى المبحوثين من العاملين بمؤسسات رعاية الايتام ، كونهم لا ينظرون إلى الذكاء الاصطناعي كأداة منعزلة ، بل كجزء من نظام متكامل يتطلب بنية تحتية مناسبة لكي يكون فعالاً. هذه الرؤية تعكس فهمًا عميقًا للتحديات التي تواجه أي عملية تحول رقمي. كما تعكس النتائج تفكيرًا استراتيجيًا يسبق الخطوات التنفيذية. فبدلاً من القفز مباشرة إلى التطبيق، حيث يبحث العاملين بمؤسسات رعاية الايتام عن تهيئة الظروف المناسبة للنجاح، وهو ما يقلل من احتمالية الفشل أو العوائق التقنية المستقبلية. كما تدلل النتائج على وعي عينة البحث بالقصور الموجود بالبنية التحتية وتهيئة العوامل البيئية والتكنولوجية التي تسهم في الاستفادة من مخرجات الذكاء الاصطناعي بما ينصب على تحسين جودة العمل المهني للعاملين بمؤسسات رعاية الايتام .

تتفق نتائج الجدول الحالي مع ما اشارت اليه نتائج دراسة كل من **باوزير (٢٠١٧), نصر (٢٠٢٠) , حسين (٢٠٢٢)** أن مستوى التنمية المهنية للعاملين بالمؤسسات الإيوائية , وكذلك الأداء المهني لهم على مستوى الوحدات الكبرى ضعيفاً، كما أكدت أيضاً على وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين التنمية المهنية للعاملين بالمؤسسات الإيوائية وتحسين أدائهم المهني على مستوى الوحدات الكبرى , وان مدخل

بنـاء القـدرات المؤسسـية يتضـمن مجموعـة مـن العمليـات التـى تسـتهدف احـداث تغييـرات فـى مكونـات المؤسسـة سـواء فـى الاهـداف أو القـيم أو اللـوائح والتكنولوجيـا واسـاليب العمـل والسـلوكيات الاداريـة والفنيـة بصـورة تمكـن مـن احـداث تطـوير فـى الاداء المهنـى سـواء كـان الفـردى أو الجمـاعى. كمـا ان الاهتمـام بالعنصـر البشـرى وهـم العـاملين بمؤسسـات رعايـة الايتـام امـر جلـل , لكـونهم هـم القـائمين علـى تنفيـذ الاهـداف التـى تسـعى مؤسسـات رعايـة الايتام الى تحقيقها.

كمـا تتسـق هـذه النتـائج مـع مـا ابرزتـه نتـائج دراسـة كـل مـن : **محمـود(٢٠٠٨) , رشـوان (٢٠١٠)** , **غنـــيم (٢٠١٩)** ضـــرورة الســـعى لتحســـين الاداء المهنـــى للعـــاملين بمؤسســـات رعايـة الايتـام , وذلـك مـن خـلال بنـاء قـدراتهم المعلوماتيـة ، وذلـك لافتقـارهم الـى المنهجيـة العلميـة فـى تصـميم وتنفيـذ وتطـوير مشـروعاتها وخـدماتها ، ولمواجهـة ذلـك لابـد مـن انشـاء شـبكة معلوماتيـة متكاملـة عـن المجتمـع المحلـى ومـا يحتويـه مـن مشـكلات ومـوارد وإمكانـات ، وتحديـد ابعـاد المشـكلات المجتمعيـة علـى أسـس علميـة ، بالإضـافة الـى عقـد دورات تدريبيـة فـى مجـال تكنولوجيـا المعلومـات ، وتـوفير العناصـر البشـرية المدربـة علـى تنظـيم وتوظيـف البيانـات والمعلومـات. وامـداد المؤسسـات الخاصـة بتقـديم الرعايـة الاجتماعيـة بتكنولوجيـا الاتصـال , كمـا ان اهـم متطلبـات بنـاء القـدرات المؤسسـية لتحسـين الأداء المهنـي للأخصـائيين الاجتمـاعيين بالجمعيـات الأهليـة ككـل كمـا يحـددها المسـئولون هـي متطلبـات بنـاء القـدرات المعلوماتية

- **الاجابـة علـي السـؤال البحثـي الفرعـي الخـامس: مـا المتطلبـات القيميـة لتطبيـق الـذكاء الاصطناعي كأليه في بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام؟**

لدراسة درجة الموافقة علي مؤشرات بعد المتطلبات القيمية اتضح ما يلي:

جدول (١٨) يوضح احصاءات دالة علي درجة تقييم مؤشرات بعد المتطلبات القيمية.

المؤشرات	نعم		الي حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	ك	%	ك	%	ك	%			
ارغب في تعزيز خصوصية البيانات والمعلومات التي يوفرها الذكاء الاصطناعي بمجال عمل المؤسسة .	٦٣	٪٣٨,١٨	٧٢	٪٤٣,٦٤	٣٠	٪١٨,١٨	٢,٢	٠,٧٣	٧
أتطلع الى تطبيق المسائلة القانونية حال إساءة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في غير أغراض العمل المهني بالمؤسسة .	٦٢	٪٣٧,٥٨	٧٥	٪٤٥,٤٥	٢٨	٪١٦,٩٧	٢,٢١	٠,٧١	٥
احتاج الى مراعاة قيم المواطنة الرقمية في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالمؤسسة .	٦٢	٪٣٧,٥٨	٧٤	٪٤٤,٨٥	٢٩	٪١٧,٥٨	٢,٢	٠,٧٢	٦
يستلزم تطبيق الرقابة الداخلية لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالمؤسسة .	٦٢	٪٣٧,٥٨	٧٧	٪٤٦,٦٧	٢٦	٪١٥,٧٦	٢,٢٢	٠,٧	٤
أتطلع لتأكيد مراعاة الجوانب الإنسانية في توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالمؤسسة.	١١٠	٪٦٦,٦٧	٤١	٪٢٤,٨٥	١٤	٪٨,٤٨	٢,٥٨	٠,٦٤	٢
احتاج لصيانة اسرار النزلاء بالمؤسسة والتي يوفرها لي الذكاء الاصطناعي .	١١٣	٪٦٨,٤٨	٤٢	٪٢٥,٤٥	١٠	٪٦,٠٦	٢,٦٢	٠,٦	١
مراعاة ان يرتبط استخدام الذكاء الاجتماعي في تعزيز التغيير الإيجابي لسلوكيات النزلاء بالمؤسسة .	٨٤	٪٥٠,٩١	٥٦	٪٣٣,٩٤	٢٥	٪١٥,١٥	٢,٣٦	٠,٧٣	٣
المتطلبات القيمية							**٢,٣٤**	**٠,٥٢**	**كبيرة**

باستقراء النتائج تبين أن الدرجة الكلية للمتطلبات القيمية (درجة المتطلب كبيرة) قد جاءت بمتوسط ٢,٣٤ وإنحراف ٠,٥٢ وبالنسبة للمتطلبات الفرعية فدرجة المتطلب كبيرة لعدد ٣ من المؤشرات ومتوسطة لعدد ٤ من المؤشرات، ويوضح الجدول ترتيب المتطلبات وفق قيمة المتوسط لاستجابات عينة البحث. فقد جاءت الاستجابة (احتاج لصيانة اسرار النزلاء بالمؤسسة والتي يوفرها لي الذكاء الاصطناعي) أول الاستجابات وفقا لوجهة نظر عينة البحث من العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام في المرتبة الاولى بمتوسط (٢,٦٢) , وإنحراف (٠.٦٠) , يليه في المرتبة الثانية الاستجابة (أتطلع لتأكيد مراعاة الجوانب الإنسانية في توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالمؤسسة). بمتوسط (٢.٥٨) , وإنحراف (٠.٦٤) , كما جاء في المرتبة الثالثة الاستجابة (مراعاة ان يرتبط استخدام الذكاء

الاجتماعي في تعزيز التغيير الإيجابي لسلوكيات النزلاء بالمؤسسة) بمتوسط (٢.٣٦), وإنحراف (٠.٧٣) . في حين جاءت الاستجابة التي تشير الى (ارغب في تعزيز خصوصية البيانات والمعلومات التي يوفرها الذكاء الاصطناعي بمجال عمل المؤسسة) أقل المؤشرات من حيث درجة المتطلب بمتوسط (٢,٢٠) , وإنحراف (٠.٧٣) . في حين بينت النتائج العامة للجدول السابق أن مستوى استجابات المبحوثين حول المتطلبات القيمية كأحد ابعاد متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات قد جاءت كبيرة.

مما يدل على الوعي بقدر كبير لدى عينة البحث بالمسؤولية الأخلاقية: حيث تدرك عينة البحث أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي في بيئة حساسة مثل مؤسسات رعاية الايتام يتطلب حماية قصوى للبيانات الشخصية. هذا الوعي يُعد خط الدفاع الأول ضد الانتهاكات المحتملة. مع التأكيد على رغبتهم في تطبيق أولوية الخصوصية كقيمة أخلاقية أساسية يجب أن تكون في صلب أي نظام يعتمد على الذكاء الاصطناعي. بما يمهد وجود الثقة بين النزلاء وإدارة المؤسسة، وان تطبيق التكنولوجيا يجب ألا يهدد هذه الثقة. كما تعكس النتائج أن المبحوثين يفهمون أن أنظمة الذكاء الاصطناعي قد تتعامل مع كميات هائلة من البيانات الحساسة، وأن أي خلل في حماية هذه البيانات يمكن أن يؤدي إلى تسرب معلومات شخصية، ما قد يلحق ضررًا كبيرًا بجودة العمل بمؤسسات رعاية الايتام . مع الحاجة الماسة لوضع إطار تنظيمي وقانوني صارم يضمن أن التكنولوجيا تُستخدم بطريقة مسؤولة. إنها تؤكد على ضرورة وجود سياسات واضحة لحماية البيانات، وأنظمة رقابة، وآليات للمساءلة.

تتفق نتائج الجدول السابق مع ما بينته نتائج دراسة كل من : دراسة **عزيز (٢٠٢٣) , البريثن (٢٠٢٣) , Reamer(2023)** الى أهمية تعزيز التكامل بين الذكاء الاصطناعي والخدمة الاجتماعية، حيث يسهم في تحسين فعالية التدخلات الاجتماعية،

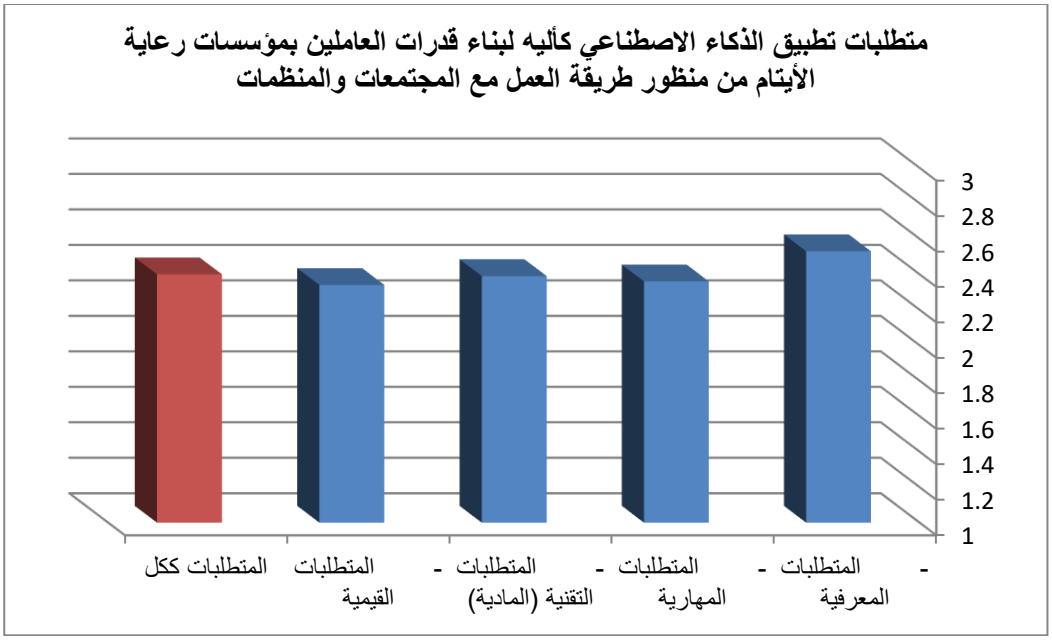
ورفع كفاءة تقديم الخدمات من خلال الأتمتة وتحليل البيانات بدقة , كذلك أهمية الذكاء الاصطناعي كمتطلب اخلاقي في تحسين دقة القرارات الاجتماعية، وتقديم خدمات أكثر كفاءة للفئات الضعيفة، مع التحذير من مخاطر التحيز الخوارزمي. كما أن استخدام الذكاء الاصطناعي يجب أن يُرافق بإطار أخلاقي واضح يضمن حماية بيانات العملاء واحترام خصوصيتهم. كما بينت النتائج ان الذكاء الاصطناعي يوفر فرصًا لتطوير أدوات تقييم وتدخل ذكية تساعد الأخصائيين الاجتماعيين في أداء أدوارهم بشكل أدق. مع لفت الانتباه إلى وجود تحديات تتعلق بالأخلاقيات، الخصوصية، وتحيز الخوارزميات.

الإجابة على التساؤل الرئيسي للبحث: ما متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات ؟

- ولدراسة مستوي متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات اجمالا تم تحديد درجة موافقة العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام علي درجة تقييم متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات ككل كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٩) يوضح متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات

الأبعاد	عدد المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	درجة المتطلب	ترتيب الأبعاد
– المتطلبات المعرفية	٧	٢,٥٣	٠,٣٧	٨٤,٣٣٪	كبيرة	١
– المتطلبات المهارية	٧	٢,٣٦	٠,٦٤	٧٨,٦٧٪	كبيرة	٣
– المتطلبات التقنية (المادية)	٧	٢,٣٩	٠,٥٩	٧٩,٦٧٪	كبيرة	٢
– المتطلبات القيمية	٧	٢,٣٤	٠,٥٢	٧٨٪	كبيرة	٤
المتطلبات ككل	٢٨	٢,٤٠	٠,٤٦	٨٠٪	كبيرة	



شكل (٧) يوضح التمثيل البياني بالأعمدة لدرجة الاتفاق حول متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات

يتضح من الجدول والشكل السابقين درجة اتفاق العينة حول متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات قد جاءت (كبيرة) بمتوسط وزني (٢,٤٠) , وإنحراف (٠,٤٦) , ونسبة مئوية (٨٠٪) بالنسبة للمتطلبات ككل وللأبعاد الفرعية حيث درجة المتطلب قد جاءت كبيرة لجميع الأبعاد، وبتمثيل درجة المتطلب بيانيا بالتمثيل البياني بالأعمدة اتضح وجود نسبة اتفاق مرتفعة حول متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام من منظور طريقة العمل مع المجتمعات والمنظمات. وأمكن ترتيب الأبعاد تبعا لدرجة المتطلب الي :

- المتطلبات المعرفية في المرتبة الأولي بمتوسط وزني (٢,٥٣) , وإنحراف (٠,٣٧) .
- المتطلبات التقنية (المادية) في المرتبة الثانية بمتوسط وزني (٢,٣٩) , وإنحراف (٠,٥٩) المتطلبات المهارية في المرتبة الثالثة بمتوسط وزني (٢,٣٦) , وإنحراف (٠,٦٤) .
- المتطلبات القيمية في الترتيب الرابع بمتوسط وزني (٢,٣٤) , وإنحراف (٠,٥٢) .

مما يدل على وجود وعي كبير لدى عينة البحث بأهمية المتطلب المعرفي , حيث يعي المبحوثين أهمية الأولوية للفهم النظري . كون أن الفهم النظري والأساسي للذكاء الاصطناعي هو الخطوة الأولى والأهم. وأن اكتساب المعرفة حول مفاهيم الذكاء الاصطناعي، مثل خوارزمياته، ومبادئه، وتطبيقاته، أمر أساسي قبل البدء في استخدام الأدوات أو تطويرها بمجال عملهم بمؤسسات رعاية الايتام . كما يعكس الترتيب درجة وعي كبيره لدى المبحوثين كون ان المهارات تعد مكلمة للمعارف وليست بديلًا عنها. بمعنى آخر، لا يمكنك تطبيق شيء ما بفعالية إذا لم تفهم أولًا كيف يعمل ولماذا.كما يعكس هذا إدراكًا لدى المبحوثين بأن الأساس المعرفي هو ما يمنح الأفراد القدرة على التكيف مع التقنيات الجديدة بسهولة، بينما قد تصبح المهارات الفردية قديمة.

تتفق نتائج الجدول السابق مع ما بينته نتائج دراسة كل من : البريثن **(٢٠٢٣)** , **Reamer(2023)** حول إمكانية التكامل بين الذكاء الاصطناعي والخدمة الاجتماعية، حيث يسهم في تحسين فعالية التدخلات الاجتماعية، ورفع كفاءة تقديم الخدمات من خلال الأتمتة وتحليل البيانات بدقة. مع ضرورة توفير برامج تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لتعريفهم بأدوات الذكاء الاصطناعي واستخداماتها، وتشجيع البحث المستمر في هذا المجال، بالإضافة إلى تعزيز التعاون بين المتخصصين في الخدمة الاجتماعية وعلوم الحاسوب لتطوير حلول تقنية مبتكرة تعزز جودة الخدمات الاجتماعية. كذلك أهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة القرارات الاجتماعية، وتقديم خدمات أكثر كفاءة للفئات الضعيفة، مع التحذير من مخاطر التحيز الخوارزمي. كما أظهرت أن الذكاء الاصطناعي قادر على كشف الأنماط السلوكية وحالات الخطر بشكل أسرع من الطرق التقليدية. أكدت الدراسة على أن استخدام الذكاء الاصطناعي

كما تتسق هذه النتائج مع ما ابرزته نتائج دراسة كل من : **عبد النبي (٢٠١٦), بو خريص & وبراك (٢٠٢٤) , عبد الوهاب, (٢٠٢٥)** أن أهم المتطلبات الخاصة بمواصفات وخبرات الأخصائيين الاجتماعين العاملين بمؤسسات الرعاية الاجتماعية هي

المتطلبات المعرفية ، والتي تشمل تنمية وتطوير المعارف الخاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية كأساس للعمل المهني، والمعرفة بطرق الخدمة الاجتماعية (فرد – جماعة – تنظيم). وأن الذكاء الاصطناعي أصبح أداة فعالة لتحليل البيانات الاجتماعية، خاصة في مجالات التصنيف الآلي للبيانات وتحليل الشبكات الاجتماعية. مع وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين اتجاهات الجمعيات الأهلية نحو استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحقيق التنمية المهنية المستدامة.

وتتوازى هذه النتائج مع ما بينته نتائج دراسة **.Umeh, C. A(2016) , عبد النبي (٢٠١٦) صادق , (٢٠٢٢), سيد (٢٠٢٥)** ان بناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام يجب ان يتضمن تدريبهم على مهارات متخصصة مثل التخطيط المؤسسي، ومهارات الاتصال، وتنمية الموارد المالية، وتطبيق آليات الإدارة الحديثة لتحسين الأداء المؤسسي وتطوير الخدمة المقدمة للأيتام . وتشمل المبادرات في هذا المجال برامج تدريبية مكثفة، وتبادل خبرات بين الجمعيات المختلفة، وتصميم حقائب تدريبية معيارية بالتعاون مع الجهات الرسمية لضمان جودة وكفاءة الرعاية المقدمة . وأن أهم المتطلبات الخاصة بمواصفات وخبرات الأخصائيين الاجتماعين العاملين بمؤسسات الرعاية الاجتماعية المتطلبات المهارية الخاصة بالأخصائيين الاجتماعين العاملين بمؤسسات الرعاية الاجتماعية ، هي مهارة حل المشكلة ، ومهارة جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج لحل مشكلات الأطفال الأيتام . كذلك وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دور الذكاء الاصطناعي وتحقيق أهداف الجمعيات الأهلية. الى اهمية عرض الإبداع والتدريب على مهارات التخيل الإلكتروني لدى الموارد البشرية، هذا فضلاً عن اكتساب المعرفة والمهارات الاخرى وتطبيقها بالجمعية من خلال تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

- **الاجابة علي السؤال البحثي الفرعي السادس : ما مقترحات حول التغلب على الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام؟**

لدراسة درجة الموافقة علي مؤشرات بعد مقترحات حول التغلب على الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام اتضح ما يلي:

جدول (٢٠) يوضح احصاءات دالة علي درجة تقييم مؤشرات بعد مقترحات حول التغلب على الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام.

المؤشرات	نعم		الي حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	ك	%	ك	%	ك	%			
توفير برامج تدريبية للعاملين بالمؤسسة لإكسابهم مهارات استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي	١٣٠	٧٨,٧٩٪	٢١	١٢,٧٣٪	١٤	٨,٤٨٪	٢,٧	٠,٦٢	٤
انشاء بنية تحتية تيسر من استخدام الذكاء الاصطناعي داخل مؤسسات رعاية الايتام .	١٣٥	٨١,٨٢٪	١٨	١٠,٩١٪	١٢	٧,٢٧٪	٢,٧٥	٠,٥٨	١
تيسير مشاركة العاملين بالمؤتمرات والندوات التي تدعم تعلم استخدام الذكاء الاصطناعي بمؤسسات رعاية الايتام.	١٣٠	٧٨,٧٩٪	١٤	٨,٤٨٪	٢١	١٢,٧٣٪	٢,٦٦	٠,٦٩	٦
توفير إدارة المؤسسة لأليات تحقق الخصوصية والأمان في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي .	١١٠	٦٦,٦٧٪	٤٨	٢٩,٠٩٪	٧	٤,٢٤٪	٢,٦٢	٠,٥٧	٨
توفير دورات تدريبية في اللغة الإنجليزية ييسر لنا استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي .	١٣٦	٨٢,٤٢٪	١٢	٧,٢٧٪	١٧	١٠,٣٠٪	٢,٧٢	٠,٦٤	٣
توفير تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تدعم اللغة العربية .	١١٨	٧١,٥٢٪	١٠	٦,٠٦٪	٣٧	٢٢,٤٢٪	٢,٤٩	٠,٨٤	١٠
توفير منصات تعليمية تفاعلية للعاملين والإدارة والمعنيين برعاية الايتام تعزز من استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي .	١٣٠	٧٨,٧٩٪	٢١	١٢,٧٣٪	١٤	٨,٤٨٪	٢,٧	٠,٦٢	٥
توفير الدعم الفني للمساعدة على كيفية توظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي في العمل بمؤسسات رعاية الايتام .	١٠٢	٦١,٨٢٪	٥٣	٣٢,١٢٪	١٠	٦,٠٦٪	٢,٥٦	٠,٦١	٩
مراجعة دورية للعاملين بمؤسسات رعاية الايتام حول مدى تطبيقهم لأنظمة الذكاء الاصطناعي.	١٢٦	٧٦,٣٦٪	١٧	١٠,٣٠٪	٢٢	١٣,٣٣٪	٢,٦٣	٠,٧١	٧
تحفيز العاملين في مؤسسات رعاية الايتام بأنظمة الذكاء الاصطناعي ماديا .	١٣٥	٨١,٨٢٪	١٨	١٠,٩١٪	١٢	٧,٢٧٪	٢,٧٥	٠,٥٨	٢
توفير الدعم المالي اللازم لتوظيف الذكاء الاصطناعي بعمل بمؤسسات رعاية الايتام.	١١١	٦٧,٢٧٪	١٠	٦,٠٦٪	٤٤	٢٦,٦٧٪	٢,٤١	٠,٨٨	١١
المقترحات ككل							**٢,٦٦**	**٠,٥٨**	

يتضح من النتائج أن درجة مقترحات حول التغلب على الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام قد جاءت (درجة الموافقة علي المقترحات مرتفعة) بمتوسط (٢,٦٦), وإنحراف (٠,٥٨). وبالنسبة للمقترحات الفرعية فدرجة الموافقة علي المقترحات مرتفعة لجميع المقترحات الفرعية، ويوضح الجدول ترتيب المقترحات وفق قيمة المتوسط لاستجابات عينة البحث. حيث انه وقد جاءت الاستجابة المتصلة ب(انشاء بنية تحتية تيسر من استخدام الذكاء الاصطناعي داخل مؤسسات رعاية الايتام) أول المؤشرات من حيث درجة الموافقة علي المقترحات بمتوسط (٢,٧٥) وإنحراف (٠.٥٨) , يليها الاستجابة المتصلة ب (تحفيز العاملين في مؤسسات رعاية الايتام بأنظمة الذكاء الاصطناعي ماديا) في المرتبة الثانية بمتوسط (٢,٧٥) وإنحراف (٠.٥٨) , بينما جاءت الاستجابة المتصلة ب(توفير دورات تدريبية في اللغة الإنجليزية ييسر لنا استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي) في المرتبة الثالثة بمتوسط (٢,٧٢) وإنحراف (٠.٧٤) . بينما جاءت الاستجابة المتصلة ب (توفير الدعم المالي اللازم لتوظيف الذكاء الاصطناعي بعمل بمؤسسات رعاية الايتام) أقل المؤشرات من حيث درجة الموافقة علي المقترحات بمتوسط (٢,٤١) وإنحراف (٠.٨٨) .

وبذلك تم الإجابة علي السؤال المتعلق بدرجة مقترحات حول التغلب على الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام وخلصت النتائج الي أن درجة مقترحات حول التغلب على الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام قد جاءت بمستوى مرتفع .

حيث تدلل استجابات المبحوثين التي تركز على تحفيز العاملين ماديًا وتوفير بنية تحتية مناسبة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في مؤسسات رعاية الأيتام إلى وجود إدراك عميق لأهمية العنصر البشري والبيئة التقنية في تبني أي نظام جديد. هذه الاستجابات لا تقتصر على الجانب التقني بمؤسسات رعاية الايتام فحسب، بل تُسلط الضوء على العوامل

الإنسانية واللوجستية التي تُعد حاسمة لنجاح أي مشروع مهني في مجالات الخدمة الاجتماعية ومع كافة الفئات وعلى نطاق واسع للتعامل مع كافة المشكلات . كما تدلل على رغبة المبحوثين في بناء قدراتهم على ناحية منهجية وعلمية تقوم على الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية ومحاولة دمجها لتحقيق افضل مستويات لجودة الخدمة المقدمه للأيتام .

تتفق نتائج الجدول السابق مع ما اقرته نتائج دراسة كل من : **محمود(٢٠٠٨) , رشوان (٢٠١٠) (Dalziel, Schaffer, & Martin, 2024)، (أبو الحسن& وإبراهيم، ٢٠٢٤، أحمد& علام(٢٠٢٤)** ضرورة السعى لتحسين الاداء المهنى للعاملين بمؤسسات رعاية الايتام , وذلك من خلال بناء قدراتهم المعلوماتية ، وذلك لافتقارهم الى المنهجية العلمية فى تصميم وتنفيذ وتطوير مشروعاتها وخدماتها ، ولمواجهة ذلك لابد من انشاء شبكة معلوماتية متكاملة عن المجتمع المحلى وما يحتويه من مشكلات وموارد وإمكانات ، وتحديد ابعاد المشكلات المجتمعية على أسس علمية ، بالإضافة الى عقد دورات تدريبية فى مجال تكنولوجيا المعلومات ، وتوفير العناصر البشرية المدربة على تنظيم وتوظيف البيانات والمعلومات. وامداد المؤسسات الخاصة بتقديم الرعاية الاجتماعية بتكنولوجيا الاتصال . مما يعكس أهمية دمج استخدام الذكاء الاصطناعي في الخدمة الاجتماعية ، بما يعزز من كفاءة التفكير النقدي، وحل المشكلات، واتخاذ القرار، وهي عناصر جوهرية في التكوين المهني لمجالات الخدمة الاجتماعية .

كما تتوازى النتائج الحالية مع ما اوصت به نتائج دراسة كل من : **على (٢٠٢٢)البريثن (٢٠٢٣) , Reamer(2023) , Sabourin(2023)** بضرورة تكثيف التدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي وتوفير البنية التحتية اللازمة لتبني هذه الوسائل بشكل فعال , مع أهمية توفير برامج تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لتعريفهم بأدوات الذكاء الاصطناعي واستخداماتها، وتشجيع البحث المستمر في هذا المجال، بالإضافة إلى تعزيز التعاون بين المتخصصين في الخدمة الاجتماعية وعلوم الحاسوب لتطوير حلول تقنية مبتكرة تعزز جودة الخدمات الاجتماعية.مع ضرورة إدماج التثقيف

الأخلاقي حول التكنولوجيا في برامج إعداد الأخصائيين الاجتماعيين , من منطلق كون ان هناك حاجة ملحة لدمج تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ، وأنه يمكن الاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الخدمة الاجتماعية من خلال تحسين خدمات الرعاية الاجتماعية لمختلف الفئات ، من خلال تنمية الجوانب المهارية لدي مقدمي الخدمات، ومراقبة وتحميل السلوك والبيئة، والتنبؤ بالمشكلات .

وتؤيد هذه النتائج الحالية للبحث , ما اظهرته نتائج دراسة كل من : **مصطفى(٢٠٢٤) , .(2024) Zhuzhgina, A. , عبد الوهاب, (٢٠٢٥)** بضرورة العمل وفق إطار استراتيجي يتمثل في تحقيق الشراكة بين الدولة والمؤسسات الأهلية في تنمية وتطوير منظومة العمل لإكسابها آليات الذكاء الاصطناعي وتطوعية بما يحقق جودة الخدمات الرعاية الاجتماعية , كما ان استخدام الذكاء الاصطناعي بمؤسسات رعاية الايتام يجعل هذه المؤسسات أكثر قدرة على تحقيق أهدافها ومساعدة الفئات المستهدفه بشكل أفضل. من خلال تحسين كفاءة العمليات ، وتسهيل عمليات جمع التبرعات، وتحليل البيانات لفهم احتياجات المستفيدين بشكل أفضل، فقد أظهرت هذه التكنولوجيا قدرتها على تعزيز الأثر الاجتماعي وتحقيق نتائج ملموسة. كما لا يقتصر فقط على تحسين الأداء، بل يعزز أيضا الشفافية والمساءلة للعاملين في مؤسسات رعاية الايتام. مع أهمية إنشاء منصة تدريب إلكترونية مدعومة بتقنيات الذكاء الاصطناعي تتيح للعاملين والمتطوعين في مجال العمل الأهلي المعارف والمساقات التدريبية المتنوعة

تاسعا: النتائج العامة للبحث :

١- كشفت النتائج العامة للبحث النتائج أن درجة الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام قد جاءت (درجة الصعوبات مرتفعة) بمتوسط (٢,٦٨), وإنحراف (٠,٤٧). وبالنسبة للصعوبات قد جاءت الصعوبة المتصلة ب(عدم وجود بنية تحتية تيسر من استخدام الذكاء الاصطناعي بالمؤسسة) أول المؤشرات من حيث درجة الصعوبات بمتوسط (٢,٨١)

وإنحراف (٠.٥) , يليها الصعوبة المتصلة ب (نقص البرامج التدريبية او ورش العمل بالمؤسسة التي تعزز من استخدامنا للذكاء الاصطناعي) . في المرتبة الثانية بمتوسط (٢,٧٦) وإنحراف (٠.٥٥)

٢- بينت النتائج العامة للبحث ان الدرجة الكلية للمتطلبات المعرفية قد جاءت بدرجة (كبيرة) بمتوسط ٢,٥٣ وإنحراف ٠,٣٧ , وان اهم المتطلبات المعرفية (لدى اهتمام بمعرفة تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تسهم في جودة الخدمة المقدمة) أول الاستجابات بمتوسط (٢,٨) , وإنحراف (٠.٥٣) , يليه (ارغب في معرفة منصات الذكاء الاصطناعي التي تسهم في تنظيم الملفات الخاصة بالمؤسسة). بمتوسط (٢.٦٨) , وإنحراف (٠.٦٢) .

٣- اظهرت النتائج العامة للبحث ان الدرجة الكلية للمتطلبات المهارية قد جاءت بدرجة (كبيرة) بمتوسط ٢,٣٦ وإنحراف ٠,٦٤ وان اهم المتطلبات المهارية (احتاج لتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات حل المشكلات) أول الاستجابات وفقا لوجهة نظر عينة البحث من العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام في المرتبة الاولى بمتوسط (٢,٥١) , وإنحراف (٠.٧٥) , يليه في المرتبة الثانية الاستجابة (يلزمني توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارة التفاعلات الاجتماعية للمؤسسة مع المجتمع الخارجي). بمتوسط (٢.٥) , وإنحراف (٠.٧٣) .

٤- تناولت النتائج العامة للبحث ان الدرجة الكلية للمتطلبات التقنية (المادية) قد جاءت بدرجة (كبيرة) بمتوسط ٢,٣٩ وإنحراف ٠,٥٩ , واهم اهم المتطلبات التقنية (أتطلع الى تعزيز بيئة تكنولوجية ملائمة لاستخدام الذكاء الاصطناعي بالمؤسسة) أول الاستجابات وفقا لوجهة نظر عينة البحث من العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام في المرتبة الاولى بمتوسط (٢,٦٢) , وإنحراف (٠.٦٥) , يليه في المرتبة الثانية الاستجابة (ارغب في توفير الدعم المادي الذي يعزز تطبيق الذكاء الاصطناعي بأعمال المؤسسة). بمتوسط (٢.٥٥) , وإنحراف (٠.٧٤) .

٥- اوضحت النتائج العامة للبحث ان الدرجة الكلية للمتطلبات القيمية قد جاءت بدرجة (كبيرة)بمتوسط ٢,٣٤ وإنحراف ٠,٥٢ كما ان اهم المتطلبات القيمية (احتاج لصيانة اسرار النزلاء بالمؤسسة والتي يوفرها لي الذكاء الاصطناعي) أول الاستجابات وفقا لوجهة نظر عينة البحث من العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام في المرتبة الاولى بمتوسط (٢,٦٢) , وإنحراف (٠.٦٠) , يليه في المرتبة الثانية الاستجابة (أتطلع لتأكيد مراعاة الجوانب الإنسانية في توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالمؤسسة). بمتوسط (٢.٥٨) , وإنحراف (٠.٦٤) .

٦- كشفت النتائج العامة للبحث النتائج أن درجة مقترحات حول التغلب على الصعوبات التي تحد من تطبيق الذكاء الاصطناعي كأليه لبناء قدرات العاملين بمؤسسات رعاية الأيتام قد جاءت بدرجة (مرتفعة) بمتوسط (٢,٦٦), وإنحراف (٠,٥٨). وبالنسبة للمقترحات فقد جاء المقترح ب(انشاء بنية تحتية تيسر من استخدام الذكاء الاصطناعي داخل مؤسسات رعاية الايتام) أول المؤشرات من حيث درجة الموافقة علي المقترحات بمتوسط (٢,٧٥) وإنحراف (٠.٥٨) , يليه (تحفيز العاملين في مؤسسات رعاية الايتام بأنظمة الذكاء الاصطناعي ماديا) في المرتبة الثانية بمتوسط (٢,٧٥) وإنحراف (٠.٥٨) .

عاشرا: توصيات البحث :

١- إنشاء وتجهيز وحدات دعم تقني داخل مؤسسات رعاية الايتام لتقديم الاستشارات التقنية ومتابعة تنفيذ مشروعات التحول الرقمي.

٢- تصميم منصات رقمية ذكية تساعد في إدارة بيانات الأيتام والعاملين بالمؤسسات المعنية ، وتسهّل عمليات المتابعة والتقييم بشكل لحظي.

٣- دمج موضوعات الذكاء الاصطناعي والعمل المجتمعي في مناهج كليات الخدمة الاجتماعية لتأهيل جيل جديد من الأخصائيين الاجتماعيين القادرين على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة.

٤- تطوير سياسات واضحة لضمان الخصوصية وأمن البيانات عند استخدام نظم الذكاء الاصطناعي في مؤسسات رعاية الايتام.

٥- إطلاق حملات توعوية داخل المجتمع المحلي لتوضيح أهمية التحول الذكي في مؤسسات رعاية الايتام ، وكسب دعم المجتمع لتلك المبادرات.

٦- تضمين الذكاء الاصطناعي ضمن خطط تطوير الأداء المؤسسي في مؤسسات رعاية الأيتام، بما يسهم في رفع كفاءة العاملين وتحسين جودة الخدمات المقدمة للأيتام.

٧- توفير برامج تدريبية متخصصة للعاملين مؤسسات رعاية الايتام حول استخدام أدوات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجالات الإدارة، التخطيط، وتحليل الاحتياجات المجتمعية.

٨- الاهتمام بتهيئة البنية التحتية التقنية داخل مؤسسات رعاية الايتام قبل البدء في تنفيذ تطبيقات الذكاء الاصطناعي، لضمان استدامة النتائج.

٩- تعزيز الشراكات بين مؤسسات رعاية الايتام والجامعات ومراكز البحث لتطوير حلول ذكاء اصطناعي متخصصة في المجال الاجتماعي والإنساني.

١٠- تفعيل البحوث التطبيقية والمشروعات التجريبية لاختبار فاعلية تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء العاملين وخدمة المستفيدين.

١١- إجراء دراسات مقارنة بين مؤسسات رعاية الايتام تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي وأخرى لا تستخدمها، لقياس الأثر على كفاءة العاملين وجودة الخدمات.

١٢- اعتماد منهج المشاركة المجتمعية الرقمية لتوسيع دائرة الدعم والرعاية بمؤسسات رعاية الايتام ومؤسسات اخرى من خلال تطبيقات ومنصات الذكاء الاصطناعي التشاركية.

مراجع البحث :

أولا المراجع باللغة العربية :

أبو الحسن , إبراهيم محمد (٢٠٢٤). متطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي في تعليم الخدمة الاجتماعية على المستويات الكبرى, مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ,مج ٣٦، ع ٢.

أبو النيل , مرفت أحمد.(٢٠١٣). رؤية مستقبلية لأدوار الممارس العام فى الخدمة الاجتماعية للتخفيف من هذه الضغوط الحياتية التى تواجه الأطفال بالمدارس ، بحث منشور، مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع ٣٤، ج١.

أحمد، وائل المحضر أنور& علام، و محمد، فاروق مسعود. (٢٠٢٤). إسهامات تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز الممارسة المهنية الرقمية في الخدمة الاجتماعية المدرسية. , مجلة قطاع الدراسات الإنسانية ,مج ٣٣، ع ١.

الإدارة العامة للنظم والمعلومات .(٢٠٢٣). وزارة التضامن الاجتماعي .

باوزير, نجاه سعيد سالم: تصور مقترح لبناء القدرات المؤسسية في جامعة الملك عبدالعزيز في ضوء نظرية الذكاءات المتعددة ، المجلة التربوية الدولية المتخصصة ، مج ٦ ,ع٢ ، دار سمات للدراسات والأبحاث ، ٢٠١٧م .

بحيري , خالد السيد حسانين(٢٠٢٠). بناء قدرات الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الأحداث في ضوء التغيرات المجتمعية الحديثة , القاهره , المصرية للنشر والتوزيع

البريثن، عبدالعزيز بن عبدالله. ٢٠٢٣. "الذكاء الاصطناعي والخدمة الاجتماعية." مجلة الآداب، جامعة الملك سعود، ع(١) مج(٣٦).

بني عيسي، رنا على عبدالله (٢٠١٧): دور مؤسسات الرعاية الإيوائية في تحقيق التكيف الاجتماعي لدى الأطفال في المجتمع الأردني، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة اليرموك، الأردن.

بوخريص، حده أزهار، وبراك، خضرة. (٢٠٢٤). "دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال العلوم الاجتماعية." المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعه الشيخ العربي التبسي، الجزائر، ع(١) مج(٢).

التميمي، أثير محمد إبراهيم .(٢٠١٩) . الصعوبات التي تواجه تنفيذ برامج وخدمات الرعاية الاجتماعية للأيتام:دراسة مطبقة على جمعية إنسان .مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين, ع٦٢, مج٥

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء .(٢٠١٨). القاهرة ، النشرة السنوية لإحصاءات الخدمات الاجتماعية .

حجازى , هدى محمود(٢٠١٥). بناء القدرات المؤسسية كالية لتفعيل دور جمعيات الزواج ورعاية الأسرة في تقديم الخدمات الأسرية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت،ع٣ , مج ٤٣ .

حسن, محمد عبدالغني& هلال , رضوى محمد (٢٠٠٨). بناء القدرات – التنمية التى ترتكز على الناس, القاهره , مركز تطوير الاداء والتنمية

حسين , أحمد وهبي (٢٠٢٢) .الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية والعمل مع الأيتام ,الإسكندرية , المكتب الجامعي الحديث

حسين , أحمد وهبي (٢٠٢٢) .الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية والعمل مع الأيتام ,الإسكندرية , المكتب الجامعي الحديث.

رشوان , احمد صادق(٢٠١٠). القاعدة المعلوماتية كآلية لبناء القدرات المؤسسية للجمعيات الأهلية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة : دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية , كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ع ٢٨ ,ج ٢ .

رضا , عبد الحليم & وآخرون(٢٠٠٦). عمليات ومجالات ممارسة تنظيم المجتمع، دار المهندس، القاهرة٢٠٠٦.

رضوان ، محمود علي محمود(٢٠١٢). مشكلات الأيتام المقيمين مع أسرهم وتصور مقترح لأدوار الأخصائي الاجتماعي كممارس عام في التعامل معها، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد (٣٢)، الجزء (١١)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، أبريل .

رضوان ، محمود علي محمود(٢٠١٢). مشكلات الأيتام المقيمين مع أسرهم وتصور مقترح لأدوار الأخصائي الاجتماعي كممارس عام في التعامل معها، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد (٣٢)، الجزء (١١)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، أبريل .

الرويلي ، أسماء قريان العاصي (٢٠١٨)، سمات الأسر البديلة المتميزة في احتضان الفتيات مجهولات النسب ، بحث منشور بمجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين ، مصر ، القاهرة ، ع٦٠، ج١.

رئاسة مجلس الوزراء المجلس القومي للطفولة والأمومة: قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل والمعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨.

الزهار، اسماء عيد محمد حسنين(٢٠١٨). فعالية خدمات الرعاية الاجتماعية للأطفال الايتام المعاقين , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية الخدمة الاجتماعية , جامعة حلوان.

سيد , ندي محمد عبدالعظيم (٢٠٢٥). دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق أهداف الجمعيات الأهلية , مجلة الخدمة الاجتماعية , الجمعية المصرية للاخصائيين الاجتماعيين , ع٨٥, مج٥

صادق , هاني نبيل محمد (٢٠٢٢).إسهامات تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع , مجلة الخدمة الاجتماعية , الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين , القاهره , ع٧٣, مج١

عبد النبي, هبه الله حسن.(٢٠١٦). دور مؤسسات رعاية الأيتام في تمكين الأطفال المحرومين من الرعاية الاجتماعية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية ، رسالة دكتوراه منشورة (جامعة حلوان ، كلية الآداب ، معهد العلوم الاجتماعية .

عبد النبي, هبه الله حسن.(٢٠١٦). دور مؤسسات رعاية الأيتام في تمكين الأطفال المحرومين من الرعاية الاجتماعية من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية ، رسالة دكتوراه منشورة (جامعة حلوان ، كلية الآداب ، معهد العلوم الاجتماعية .

عبد الوهاب, بسمة عبد اللطيف أمين (٢٠٢٥).اتجاهات الجمعيات الأهلية نحو استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحقيق التنمية المهنية المستدامة , مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية , كلية الخدمة الاجتماعية التنموية , جامعة بني سويف , ع٨, ج١.

عبدالله , على. (٢٠٢٢). دراسة تقييمية لدور المؤسسات الإيوائية في تلبية احتياجات الأيتام المراهقين المودعين بها من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية, كلية الخدمة الاجتماعية , جامعة أسيوط , ع ٢٠, ج(٢), ١٤٤-١٧٣.

عزيز، محمد الخزامي (٢٠٢٣). دور الذكاء الاصطناعي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، بحث منشور بمجله سيمنار، كلية البنات للآداب و العلوم و التربية، جامعه عين شمس، ع(٢) مج(١).

علي , وائل عمران(٢٠١٨). بناء القدرات المجتمعية كآلية للتدخل الاستراتيجي الداعم لتحقيق العدالة الاجتماعية والحوكمة المجتمعية مع إشارة خاصة إلى الحالة المصرية ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية , القاهره , ع ٣٨, مج ٣.

علي، عصام عبد الرازق فتح الباب (٢٠٢٢). استخدام أسلوب الذكاء الاصطناعي كوسيلة حديثة في طريقة العمل مع الجماعات، بحث منشور بمجله مستقبل العلوم الاجتماعية، كليه العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعه الملك سعود، ع(٢) مج(١١).

عنان , محمود (٢٠١٠). رعاية الطفل المعاق , القاهره , دار سفير للنشر والتوزيع .

غباري, أمل محمد سلامة(٢٠٢٠). طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية بين الأسس النظرية وقضايا الممارسة المهنية , الإسكندرية , المكتب الجامعي الحديث.

غنيم , داليا صبري يوسف (٢٠١٩).متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهنى للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية , مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية , كلية الخدمة الاجتماعية , جامعة الفيوم , ع ١٧, ج ٢ .

الفرائضي، حمده. (٢٠٢٤). الذكاء الاصطناعي كمدخل لتطوير الممارسة المهنية الرقمية لدى الأخصائيات بالجامعات السعودية , المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية, مج ٢٥، ع ١.

فرحات, شيرين عبد الباقي محمد & احمد, انتصار عبد العزيز زكى & أحمد, إيمان أحمد سيد (٢٠٢١).وعي العاملين بمؤسسات الايتام باداره التغيير وعلاقته بالكفاءه الذاتية للطفل اليتيم , المجلة العلمية للدراسات والبحوث التربوية والنوعية , كلية التربية النوعية , جامعة بنها , ع١٥, مج٦

قنديل , اماني(٢٠٠٢). المجتمع المدني في مصر في مطلع الألفية الجديدة، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية , , ص ١٢٢.

محمد عبد الفتاح: إدارة الجودة الشاملة وبناء قدرات المنظمات الاجتماعية "قضايا ورؤي معاصرة"، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث, ٢٠١٢, ص ١١٧.

محمد، نيفين هشام السيد(٢٠٢٤). الاتزان الانفعالي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى عينة من المراهقين الأيتام , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية الدراسات العليا للطفولة , جامعة عين شمس .

محمود, منال طلعت(٢٠٠٨). المدافعة كمدخل لتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني في مجال مواجهة الفقر ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية , كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان , ع ٢٥ ,ج ٢ .

مصطفي , احمد توبة (٢٠٢٤). الذكاء الاصطناعي كآلية لتحسين جودة خدمات الرعاية الاجتماعية بمنظمات المجتمع المدني , مجلة دراية: المجلة العلمية للسياسات العامة ودراسات التنمية , ع ٢, ج٣.

نصار، أحمد سعيد عبدالسلام نصار& و أبو صالح، محمد نجاح. (٢٠٢٤). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات البحث العلمي لطلاب الدراسات العليا, مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية ,مج ٤٤، ع ١.

نصر , خالد فوزي صفي الدين (٢٠٢٠).العلاقة بين التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات الإيوائية للأطفال وتحسين أدائهم المهني على مستوى الوحدات الكبرى , مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية , كلية الخدمة الاجتماعية , جامعة حلوان , ع ٥٠ , مج ٣ .

وزارة التضامن الاجتماعي (٢٠٢٤). تقرير جهود الوزارة في اطار خدمات الرعاية الاجتماعية بمؤسسات رعاية الايتام والرعاية اللاحقة , سبتمبر .

يوسف ، نور يحيى(٢٠٢٠). مشكلات الأيتام في مؤسسة الرعاية الاجتماعية :دراسة ميدانية في مؤسسة دار الأيتام في مدينة الموصل , مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانة، جامعة تكريت، كلية التربية للعلوم , ع٢٧, ج١١.

ثانيا: المراجع باللغة الانجليزية :

Agong, A. A. (2022). Institutional Capacity and Performance of Orphans and Vulnerable Children Projects: a Case of the Children's Transformation Project-Kenya in Nairobi County, Kenya.

Antlöv, H., Brinkerhoff, D. W., & Rapp, E. (2010). Civil society capacity building for democratic reform: Experience and lessons from Indonesia. Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 21(3), 417-439.

Beverly, S. (2016). Children of Neglect and Abuse, London, Nolden Foundation, 6th Edition

Dogbatse, D. A. (2024). Enhancing Capacity Building Prior to Appointment as Heads of Departments in Universities. Organization and Human Capital Development, 3(1), 71.

Flaherty, H. B. & Yurch, J., (2024): "Beyond Plagiarism: ChatGPT as the Vanguard of Technological Revolution in Research and Citation", Research on Social Work Practice, Editorials, sagepub.

Frederick J. Reimer (2023)Artificial Intelligence in Social Work: Emerging Ethical Issues Archives, International Journal of Social Work Ethics and Values , Volume 20 , Issue 2 , DOI: 10.55521/10-020-205,

Hall, C., Slembrouck, S., & Sarangi, S. (2020). Language practices in social work: Categorisation and accountability in child welfare. Routledge.

Herbert ، margot & Levin (2011) the advocacy role in social work ، social work in health can vol (22 13) the Haworth press ، 2011، p 243.

Imbaruddin, Amir,(2003). Understanding Institutional capacity of Local government agencies in Indonesia, PH.D The Australian National University, Canberra, Jully, pp. 12-13.

Krause, S., Dalvi, A., & Zaidi, S. K. (2025). Generative AI in Education: Student Skills and Lecturer Roles. arXiv preprint arXiv:2504.19673.

Polk, Merritt (2011). Institutional Capacity-building in Urban Planning and Policy-making for Sustainable Development: Success or Failure?, Published online: 10 May 2011.

Reamer, Frederic (2023). Artificial Intelligence in Social Work: Emerging Ethical Issues, international journal of social work, issue(2), Vol.(20).

Sabourin, Cat. (2023). Artificial Intelligence in Social Work Practice, The University of Maine, Center for Community Inclusion and Disability Studies.

Shiffman, J& Shawar, Y. R.,. (2023). Global priority for the care of orphans and other vulnerable children: transcending problem definition challenges. Globalization and health, 19(1), 75 .

Simmons, A., Reynolds, R. C., & Swinburn, B. (2011). Defining community capacity building: is it possible?. Preventive medicine, 52(3-4), 193-199.

Stone, C. (2023): Artificial intelligence in social work practice education: The potential use of Generative AI for learning. The Journal of Practice Teaching and Learning, 20(3)

Umeh, C. A. (2016). Evaluating the effectiveness of online capacity building resources on capacity improvement of local Nigerian NGOs serving orphans and vulnerable children (Doctoral dissertation, Boston University.

Waschull, S., & Emmanouilidis, C. (2023): "Assessing human-centricity in AI enabled manufacturing systems a socio-technical evaluation methodology", In Proceedings of the 2023 IFAC World Congress (IFAC); Vol. 56, No.

Zhuzhgina, A. (2024). Improving the Effectiveness of Support Measures for Orphans and Children Left without Parental Care Using Artificial Intelligence: Legal Aspect. Russ. Jurid. J. Elec. Supp., 48.