



**Cambridge**  
**International**

**Professional Research Thesis**

**Titled**

The impact of the introduction of artificial intelligence on the  
future of employees in the government sector is an applied  
study on the directors of education in Beni Suef

**Researcher**

**ASMAA AHMED RAMADAN AHMED**

**Supervisor signature**

**Dr / MOHMED ELADAWY**

**2024**



عنوان الرسالة:

" اثر ادخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل العاملين بالقطاع الحكومى دراسة

تطبيقية على مديرىه التربية والتعليم ببني سويف "

اسم الباحث :

اسماء احمد رمضان احمد

٢٠٢٤

# إِهْدَاء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب  
اللحظات إلا بذكرك، ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك، ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك

سبحانك ربي جل جلال

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى خاتم الأنبياء والمرسلين

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من رفعت رأسى عاليا مفتخرة بهما

والدى رحمهما الله

إلى زوجي، رفيق دربي، ومن جعل بيني وبينه السكينة والطمأنينة

إلى ابنائى، قرة عيني مى، محمد

إلى كل الأصدقاء الذين كانوا برفقتي طوال مساري الدراسي، لكل

من ذكره قلبي وغفل عنه قلبي، إلى كل من أعانني ودعا لي بالخير

# سُرُورُكَ وَتَعَدُّرُكَ

الحمد لله تعالى كما ينبغى لجلال وجهه وعظيم قدرته وسلطانه الذى الهمنى الطموح والصبر  
وسدد خطاى ، بأن من على بإتمام هذه الدراسة ، ومن عليه بفضلته ونعمه لا احصها، والصلاة  
والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه اجمعين ، وبعد ، ،  
كما اتقدم بالشكر الجزيل والعرفان بالجميل الى " الدكتور محمد العدوى " لتفضله الكريم  
بالاشراف على هذه الدراسة ، وتكرمه بنصحى وتوجيهى حتى اتمامها ، فأسال الله ان يفتح عليه  
بمزيد من العلم وان يمدده بالصحة والعافيه ، وجزاه الله عنى خير الجزاء وطيب الوفاء .  
والى كل من مد لى يد العون من قريب أو بعيد بالكثير أو القليل الاخير تتعذر الى من لم يحضرنى  
اسمه أو نسيناه، واسأل الله العلى القدير أن يجازهم على ما ساهموا به، وان يكتب لى اجر هذا  
العمل وان يعم بالنفع لكل من قراءه والحمد لله رب العالمين .

هدفت الدراسة الحاليه الى التعرف على اثرادخال الذكاء الاصطناعى على مستقبل وظائف العاملين بالقطاع الحكومى بمديرية التربية والتعليم ببني سويف ، وتم اعتماد المنهج الوصفى التحليلى ، وتمثلت اداه البحث فى الاستبانة ، وتمثل مجتمع البحث بجميع العاملين فى مديرية التربية والتعليم بمحافظة بنى سويف البالغ عددهم (٤٠٠) موظفا ، وقد تم اختيار عينه عشوائيه مكونه من ( ٢٠٠ ) موظفا ، وخرج البحث بنتائج عده اهمها انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائيه فى وجهات نظر العاملين بمديرية التربية والتعليم ببني سويف حول اثر ادخال الذكاء الاصطناعى على مستقبل وظائفهم باختلاف ( المؤهل العلمى - العمر - سنوات الخبرة ) وقدمت الدراسة مجموعه من التوصيات اهمها العمل على تنميه وتعزيز مفهوم الذكاء الاصطناعى فى انجاز المهام اليومية فى المديرية وذلك من خلال توفير عقد دورات تدريبيه وورش عمل لدعم تدريب العاملين بالمديرية على كل ما هو جديد فى الذكاء الاصطناعى ومواصلة التقدم التكنولوجى الحديث، وضروره التاكيد على تطبيق الذكاء الاصطناعى فى كافة القطاعات الحكوميه لما له من اثر فعال على اداء الموظفين بشكل عام وعلى توفير فرص عمل لابتكارات جديده ، وضروره الاهتمام بخلق فرص عمل جديده من خلال الاستعانه بخبراء فى مجال الذكاء الاصطناعى لمتابعه تطوراته من اجل تحسين بيئه العمل فى مديرية التربية والتعليم ، والتغلب على المعوقات التى قد تواجه تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعى فى مديرية التربية والتعليم وتوفير البنيه التحتيه اللازمه لتطبيقه بشكل افضل من الحالى .

الكلمات المفتاحية : - الذكاء الاصطناعى - المستقبل الوظيفى - العاملين بالقطاع الحكومى.

يتميز العصر الحالى بانه عصر التكنولوجيا والانفجار المعرفى ، والثورة المعلوماتيه ، والتدفق الفكرى ، وبتزايد فيه الحاجه الى التكنولوجيا لمواكبه هذا التطور الهائل وقد اصبح الذكاء الاصطناعى احد المتطلبات الحديثه التى لاغنى عنها لاي مجال من المجالات وخاصه مجال التربيه والتعليم .

ويعد مجال الذكاء الاصطناعى احد التقنيات الحديثه التى غيرت شكل العالم حيث يكشف المستقبل القريب عن الات ذكيه لجعل الحياه اكثر ملاءمة ومريحه لنا جمعيا . ( Hassan,2019 )

ومجال الذكاء الاصطناعى من المجالات الحديثه نسبيا ، وترجع بدايه ظهور ذا المجال الى اوائل الخمسينيات من القرن العشرين ، حيث ان مجموعه من العلماء اتخذوا نهج جديد لانتاج الات ذكيه بناء على الاكتشافات الحديثه واستخدام نظريات رياضية جديده للمعومات والاعتماد على اختراع اجهزة مبنيه على اساس جوهر المنطق الرياضى. ( Shukla&vijay,2013 )

كما يعد الذكاء الاصطناعى احدث ما ابتكره العقل البشرى فى العقود الخمس الاخيره من القرن العشرين ،فقبل وجود الحاسوب او حتى الالكترونيات والكهرباء حاول الانسان ايجاد بعض الاشياء التى من الممكن ان تملك بعض صفاته ، فالذكاء الاصطناعى مجال عالمى يصلح فى غالب التوجهات وقد تم تعريفه بانه دراسه تسعى الى معرفه كيفيه توجيه الحاسب لاداء اشياء يؤديها الانسان بشكل افضل مما يجعله يحل مكان بعض الوظائف. ( الحسينى ، ٢٠١٢ )

وقد قدم الذكاء الاصطناعى الات ذكيه تعمل وتتفاعل مثل البشر ، تتضمن بعض الانشطه التى تقدم التعرف على الكلام ، التخطيط ، حل المشكلات ، وقد ساهم ايضا فى تطور العديد من الموضوعات مثل التعلم العميق ، التعلم الالى ، برمجيه الكمبيوتر ، المجال الطبى ( Habeeb,2017 )

(

ويمكن توقع مستقبل طويل الاجل لاعتماد الحوسبه الحكوميه ، والواقع المعزز ، وغيرها من التقنيات لتحويل دور المؤسسات بشكل اساسى الى نهج اكثر تخصصيا ، بحيث يمكن للحكومه من خلاله تلبية الاحتياجات الفريده لكل مواطن ، وذلك لنكون قادرين على تحريك الاشياء عن طريق التفكير وحده ، فبقدره التكنولوجيا سوف نحقق اجسادا مثاليه عن طريق النانو التكنولوجى . ( مذكور ، ٢٠٢٠ )

وقد يعيق تطبيق الذكاء الاصطناعى بعض المعوقات مثل نقص الكفاءة البشرية المتخصصة فى التعامل مع تقنيات الذكاء الاصطناعى وضعف البنيه التحتيه لقطاع تكنولوجيا المعلومات ، لذلك مديرية التربية والتعليم بنى سويف " .

#### مشكله الدراسة :

انطلاقا من أهمية الذكاء الاصطناعي في بيئة الأعمال وذلك لدوره الفعال في منع الفساد الإداري، وتأخر الأعمال التي تسهم في تحقيق أهداف المنظمة، إلا أنه يساهم في البطالة والاستغناء عن بعض الوظائف، مما يشكل قلق لدى العديد من الموظفين في مديرية التربية والتعليم على اختلاف طبيعة أعمالها.

فقد أشارت بعض الدراسات أن الذكاء الاصطناعي يشكل خطرا على الوظائف، وهذا ما أوضحتته نتائج بعض الدراسات ان 43% يرون أن الذكاء الاصطناعي يشكل تهديدا رئيسا للعمال الأميركيين.دراسه ( van Horn& Starace,2018 )

كما اوضحت دراسه اخرى ان الذكاء الاصطناعى يتطلب ميزانيه ضخمة لتطبيقه ، خاصة ان الاستثمار بالتكنولوجيا يحتاج الى مبالغ تتخطى مليارات الدولارات بالاضافه الى نقص الكفاءات البشريه فى هذه التقنيات . دراسه ( الطوخى ، ٢٠١٩ )

انطلاقاً مما سبق ترى الدراسة الحالية ضرورة التعرف على مستقبل وظائف العاملين بمديرية التربية والتعليم بنى سويف في ضوء استخدام الذكاء الاصطناعي في غالبية الأعمال في المديرية مما ساهم في تقليص عدد من الوظائف.

وتتلخص مشكلة الدراسة في الاجابة عن السؤال

### الرئيس التالي:

ما أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين في مديرية التربية والتعليم بنى سويف؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس عدة اسئلة فرعية :

هل توجد بنيه تحتية مناسبة لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في مديرية التربية والتعليم بنى سويف ؟

ما واقع الذكاء الاصطناعي في مديرية التربية والتعليم بنى سويف ؟

هل يتوافر راس المال المطلوب لتطبيق هذه التقنيات ؟

هل من الممكن ان يقاوم العنصر البشرى تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي المختلفه في مديرية التربية والتعليم بنى سويف ؟

هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في وجهات نظر العاملين بمديرية التربية والتعليم حول أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائفهم باختلاف (المؤهل العلمي - العمر - سنوات الخبرة)؟

اهمية الدراسة:

الاهمية النظرية

سوف تستمد الدراسة أهميتها من عمق الجدل القائم حول هذا الموضوع، إذ يعتبر موضوع تطور الذكاء الاصطناعي وأخطاره على تقليل الوظائف في المنظمات من الأبحاث التي احتلت حيزا كبيرا

من الدراسات السابقة. ثم إن دراسة وتحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على مستقبل الوظائف والتحقق من صحة الفرضيات والنظريات حول هذا الموضوع، والبحث وراء المخاوف التي تنتاب معظم الأشخاص تجاه الذكاء الاصطناعي وما يمكن أن يعنيه هذا المصطلح وتأثيره على الوظائف، وما إذا كان الذكاء الاصطناعي سوف يحتل محل الموظفين في سوق العمل أم لا سيعطي أهمية إضافية للدراسة . كما تتمثل أهمية الدراسة في النتائج التي تقدمها للقائمين على مديريه التربية والتعليم بنى سوف، وذلك من خلال معرفة مدى تأثير تطبيق الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين بمديرية التربية والتعليم بنى سوف.

### الاهمية التطبيقية

يتم تطبيق هذه الدراسة على مديريه التربية والتعليم بنى سوف حيث يعتبر العاملين بها من اهم عناصر راس المال البشرى.

كما تتناول الدراسة بعض معوقات تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي وفي المقابل التعرف على بعض مميزات تطبيقه وكيفية استغلال الفرص المناسبة لتحويل المعوقات الى نقاط قوة لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي فى مديريه التربية والتعليم .

كما يمكن تعميم نتائج الدراسة الحالية على جميع مديريات التربية والتعليم فى محافظات اخرى .

### اهداف الدراسة :

**تسعى الدراسة الى تحقيق عدة اهداف هي :**

١- التعرف على واقع الذكاء الاصطناعي في مديريه التربية والتعليم بنى سوف .

٢- تحديد مدى تقبل العاملين لتطبيق تلك التقنيات ومدى رغبتهم فى تغيير ما يتعلق بتقنيات الذكاء الاصطناعى .

٣- إبراز مدى التغيير فى كمية ونوعية الوظائف بعد إدخال الذكاء الاصطناعى فى مديريه التربيه والتعليم .

٤- التعرف على بعض تقنيات الذكاء الاصطناعى فى مديريه التربيه والتعليم .

٥- تحديد معوقات تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعى .

### **فروض وتساؤلات الدراسه :**

فى ضوء مشكله واهداف الدراسه تسعى الدراسه الى اختبار صحه الفروض الاتيه من خلال بناء فرض رئيسى وفرضين فرعيين على النحو التالى :

## الفرض الرئيسي

توجد علاقة تأثيريه ذات دلالة احصائية معنويه بين الذكاء الاصطناعي ومستقبل العاملين بما ينعكس بالايجاب على اداء العاملين بمديرية التربيه والتعليم بنى سوف .

## الفروض الفرعيه

توجد علاقة تأثيريه ذات دلالة احصائية ايجابية بين الذكاء الاصطناعي ومستقبل العاملين .

توجد علاقة موجبه ( طرديه ) بين وجهات نظر العاملين حول أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائفهم .

حدود الدراسة :

- الحد الموضوعى :

المتغير المستقل : الذكاء الاصطناعي

المتغير التابع : مستقبل العاملين بالقطاع الحكومى.

٢- الحد المكاني : داخل مديريه التربية والتعليم ببنى سويف .

٣- الحد الزماني : تم جمع البيانات المتعلقة بالدراسه من خلال الدراسات السابقه من سنه ٢٠٠٣ حتى 2024 .

## منهج الدراسه

سوف تستخدم الدراسه الحاليه المنهج الوصفى فى التوصل الى تحديد مفهوم وابعاد كل من الذكاء الاصطناعى داخل مديريه التربيه والتعليم وتأثيره على مستقبل العاملين كما تستخدم الدراسه ايضا

المنهج الاستقرائي حيث يتم توجيه قائمه استقصاء الى مفردات العينه وتشمل الدراسه العناصر التاليه

.

## مجتمع الدراسه

يشمل مجتمه الدراسه العاملين بمديرية التربيه والتعليم بينى سوف وبالغ عددهم ( ٤٠٠ ) مفرده

## مصادر جمع البيانات

تستخدم الدراسه نوعين من مصادر جمع البيانات وكذلك كما يلى :

### ١- المصادر الاولى :

تم جمع البيانات الاولى اللازمه للدراسه من العاملين بمديرية التربيه والتعليم بينى سوف من خلال قائمه الاستبيان وذلك للحصول على ارائهم التى تخدم موضوع الدراسه وذلك لاختبار صحه الفروض الخاصه بالدراسه بالاضافه الى اجراء بعض المقابلات الشخصية .

### ٢- المصادر الثانويه :

ويمكن تحديد البيانات التى تم الاعتماد عليها فى تحقيق اهداف الدراسه فى ضوء مشكله الدراسه والمتغيرات المتعلقة بها حيث اعتمدت الدراسه فى تكوين الاطار النظرى على الكتب العلميه والاجنبيه والمجلات والدوريات العلميه والابحاث العلميه المتخصصه المنشوره منها وغير المنشوره ايضا التى تناولت موضوع الدراسه .

خطه الدراسة :

وتتناول خطه الدراسه الحاليه

الفصل الاول (الاطار العام للدراسه ) :

لجنة المناقشه - الايه القرآنيه - الاهداء - الشكر والتقدير - المقدمه - دراسات سابقه - مشكله  
الدراسه - اهداف الدراسه - مخطط الدراسه - فروض الدراسه - اهميه الدراسه - حدود الدراسه -  
مجتمع الدراسه

## الفصل الثانى ( الاطار النظرى للدراسه )

المبحث الاول ( الذكاء الاصطناعى )

اولا : التعريف

ثانيا : التطور التاريخى للذكاء الاصطناعى

ثالثا: خصائص الذكاء الاصطناعى

رابعا : اهميه واهداف الذكاء الاصطناعى

خامسا : مبادئ ومكونات الذكاء الاصطناعى

سادسا:تقنيات الذكاء الاصطناعى

سابعا: سليات تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعى

ثامنا : انواع الذكاء الاصطناعى

تاسعا : فوائد تطبيق الذكاء الاصطناعى

عاشرا : مجالات الذكاء الاصطناعى

الحادى عشر: مستقبل الذكاء الاصطناعى

الثانى عشر : الفرق بين الذكاء البشرى والذكاء الاصطناعى

المبحث الثانى ( علاقته الذكاء الاصطناعى بمستقبل العاملين )

اولا : علاقته الذكاء الاصطناعى بالعاملين

ثانيا : ابعاد قوى الذكاء الاصطناعى ، سياسه الآليه ومستقبل العاملين

ثالثا : تكنولوجيا الذكاء الاصطناعى وتأثيرها على اوضاع العمل

رابعا : تأثير الذكاء الاصطناعى على سوق العمل

خامسا : تحديد الوظائف التى من المرجح ان تتأثر بالذكاء الاصطناعى

سادسا : تحديد الوظائف الجديد التى من المرجح ان يخلقها الذكاء الاصطناعى

سابعا : اثار الذكاء الاصطناعى على القطاعات المختلفه

المبحث الثالث : ( العاملين بالقطاع الحكومى )

اولا : انواع مؤسسات القطاع العام واهم خدماته

ثانيا : اداء العاملين بالقطاع الحكومى

ثالثا : عناصر اداء العاملين

رابعا: اهميه اداء العاملين

خامسا : العوامل المؤثره فى اداء العاملين

سادسا : مفهوم تقييم اداء العاملين

سابعاً : محددات ومعايير اداء العاملين

ثامناً : مشاكل وتحديات تقييم اداء العاملين

تاسعاً : ابعاد الاداء الوظيفى للعاملين

عاشراً : تحسين اداء العاملين

الحادى عشر : نبذه عن مديريه التربية والتعليم

### الفصل الثالث ( الطريقة والاجراءات )

مصادر جمع البيانات - اختبار مقياس الاستبانة - الاساليب الاحصائية

المراجع

الملاحق

### الخاتمة :

يتميز العصر الحالى بعصر التكنولوجيا ، يعد مجال الذكاء الاصطناعى من اهم التقنيات التكنولوجيه الحديثه كما انه أحدث ثورة هائلة في العصر الحديث، خاصة وأن معظم البيانات تحتاج إلى الذكاء

الاصطناعي، وكذلك استخدام التطبيقات، لهذا فإنّ الذكاء الاصطناعي بالنسبة للمؤسسات بمثابة المنفذ لها، لأنه يحاكي العقول البشرية في طريقة تأدية الخدمة. مما يجعل استخدامه مألوفاً، لهذا يوجد الكثير من الفوائد والتحديات التي تواجه الذكاء الاصطناعي، كما يوجد قصص نجاح عديدة للذكاء الاصطناعي تثبت أهمية استخدامه. في الوقت الحاضر تتبنى معظم المؤسسات والشركات الذكاء الاصطناعي رغم بعض التحديات التي تواجهه؛ إذ يستخدمونه في حوسبة المعلومات لتسهيل الرجوع إليها، وقد استطاعت العديد من الشركات دمج استخدام الذكاء الاصطناعي مع العديد من المعلومات والتطبيقات للتقليل من حجم الصعوبات. خاصة أن الذكاء الاصطناعي يوفر درجة عالية من الأمان والأداء والسهولة وضمان أسعار مقبولة مقارنة بغيره، كما يسهل عمليات الوصول إلى المعلومات.

كما أنّ الذكاء الاصطناعي يحقق الميزة التنافسية، ويساعد في تحقيق العديد من الأهداف والرؤى، ويمنح أولوية لتسيير الأعمال ذات الأهمية الكبرى، كما يساعد الذكاء الاصطناعي على اتخاذ القرارات الصحيحة. يساعد الذكاء الاصطناعي على الخروج بتوصيات عديدة مهمة، كما يسهل استخدام العديد من التقنيات، فهو بمثابة ضابط الارتباط في أي مكان يطبق فيه، ويسهل القيام بحملات التوعية والإعلان، ويقلل المخاطر المحتملة، وينقل العالم من التقليدية والنمطية إلى التطور السريع.

ويعتمد تأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل على عدد من العوامل منها : مدى انتشار الذكاء الاصطناعي : فكلما زاد انتشار الذكاء الاصطناعي ، زاد احتمال فقدان الوظائف .

**طبيعته الوظيفه :**

تعتمد وظائف الذكاء الاصطناعي على طبيعه الوظيفه ، فمن المرجح ان تتعرض الوظائف التي تتضمن مهام متكرره او اعتياديه او خطره للخطر من الذكاء الاصطناعي .

### المهارات المطلوبه :

تعتمد وظائف الذكاء الاصطناعي على المهارات المطلوبه للوظيفه ، لذا من المرجح ان تتطلب الوظائف التي تتطلب مهارات ابداعيه او تحليليه او انسانيه ان تستمر فى النمو والتواجد فى ظل الذكاء الاصطناعي .

لذلك من المتوقع ان يكون هناك تأثير كبير على سوق العمل فى السنوات القليله القادمه ، لذا يجب ان تكون على داريه بالتأثيرات المحتمله للذكاء الاصطناعي ، وان نأخذ خطوات للتخفيف من الاثار السلبيه المحتمله ويمكن القول ان الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته المختلفه بات بمثابة خيارا حتميا للدول الناميه ومنها مصر للخروج من دائره التخلف والتهميش الاقتصادى وتحقيق متطلبات التنميه المستدامه ، ومع ذلك مازال هناك العديد من التحديات والقيود التي يتوجب التغلب عليها مسبقا ، وتطبيق جملة من السياسات لتجهيز البلاد للثقافه الرقيه .

### نتائج الدراسة:

تمثلت خلاصة الدراسة فى النتائج التاليه:

• لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في وجهات نظر العاملين بمديرية التربية والتعليم ببني سويف حول أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائفهم باختلاف وظائفهم.

• لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في وجهات نظر العاملين بمديرية التربية والتعليم ببني سويف حول أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائفهم باختلاف مؤهلهم الدراسي .

• لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في وجهات نظر العاملين بمديرية التربية والتعليم ببني سويف حول أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائفهم باختلاف عدد سنوات خبرته .

التوصيات :

- التغلب على نقص الموارد البشرية المؤهلة عن طريق تنظيم برامج تدريبية للعاملين فى مديريه التربية والتعليم ببنى سويف و تدريبهم على كيفية استخدام هذه التقنيات الجديده علاوة على ذلك يجب نشرثقافه ان هذه التقنيات لاتحل محلهم بل وسائل معينه لهم فى القيام بمهام وظائفهم للارتقاء بالعملية التعليمية ومستوى ادائهم ونجاح مستقبلهم الوظيفى .
- التاكيد على ضروره تطبيق الذكاء الاصطناعى فى كافة القطاعات الحكوميه لما له من اثر فعال على اداء الموظفين بشكل عام وعلى توفير فرص عمل لابتكارات جديده .
- توفير الدعم المالى من الموازنه العامه للدوله فى ظل توجيهات ورؤيه مصر ٢٠٣٠ لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعى بشكل لائق خاصه وزارة التربيه والتعليم والمديريات التابعه لها.
- ضروره الاهتمام بخلق فرص عمل جديده من خلال الاستعانه بخبراء فى مجال الذكاء الاصطناعى لمتابعه تطوراته من اجل تحسين بيئه العمل فى مديريه التربيه والتعليم ببنى سويف .
- العمل على تنميه وتعزيز مفهوم الذكاء الاصطناعى فى انجاز المهام الوظيفيه فى مديريه التربيه والتعليم ببنى سويف وذلك من خلال اتباعه بشكل مستمر للارتقاء بالعملية التعليمية ومستوى ادائهم ونجاح مستقبلهم الوظيفى .
- وضع مناهج تعليميه اكثر مرونة وتحديثها بالتعاون المشترك بين القطاع الخاص والقطاع الحكومى ، استجابته لمتطلبات سوق العمل فى عصر الثوره الصناعيه الرابعه مع ادراج تعلم المهارات المتعلقه بالذكاء الاصطناعى فى كل السياسات الحكوميه وفى كافة القطاعات الوزاريه .
- توفير البيئه النفسيه والاجتماعيه المناسبه للعاملين بمديريه التربيه والتعليم ببنى سويف لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعى

## المقترحات :

- اجراء دراسات حول اثر ادخال الذكاء الاصطناعى على اداء العاملين بالقطاع الحكومى فى مديريات اخرى ( الصحة - التعليم العالى - الاسكان - الشئون الاجتماعيه - الشباب والرياضيه ..... )
- اجراء دراسات حول اثر ادخال الذكاء الاصطناعى على التنميه المستدامه فى اداء العاملين بمديرية التربيه والتعليم
- اجراء دراسات مماثله على مجالات اخرى من اداء العاملين لرفع ادائهم الوظيفى
- اجراء دراسات حول اثر الحوكمه على مستقبل اداء العاملين بمديرية التربيه والتعليم ببنى سويف ومديريات اخرى
- اجراء دراسات حول التحول الرقمى على مستقبل العاملين بمديرية التربيه والتعليم ببنى سويف
- اجراء دراسات حول الصمت التنظيمى على مستقبل العاملين فى مديريات اخرى

## قائمه المراجع

المراجع العربيه :

- ١- الحسينى ، اسامه (٢٠١٢) . الذكاء الاصطناعى ومدخل الى لغه ليسب ،دار الراتب الجامعيه ،بيروت ،لبنان
- ٢- مذکور ، مليكه (٢٠٢٠) . مستقبل الانسانيه فى ضوء مشاريع الذكاء الاصطناعى الفائق . مجله دراسات فى العلوم الانسانيه والاجتماعيه ، ٣(١) ، ٣٢-٥١ .
- ٣- الطوخى ، وائل (٢٠١٩) ، معوقات تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعى فى مصر ، مجله اهل مصر <https://ahlmasrnews.com/849241> تم الاطلاع يوم ١١/١٥ .
- ٤- عجام ، ابراهيم (٢٠١٨) الذكاء الاصطناعى وانعكاسه على المنظمات عاليه الاداء : دراسه استطلاعيه على وزاره العلوم والتكنولوجيا ، مجله الاداره والاقتصاد ، العدد (١٠٥) .
- ٥- العلوان ، جعفر عبدالكريم (٢٠٢٠) ، الذكاء الاصطناعى واداره الازمات ، معهد الاداره العامه .
- ٦- الشرمان ، نور محمد ممدوح (٢٠٢١) ، بناء نموذج لتقييم الرقابه الداخليه فى الشركات الصناعيه باستخدام الذكاء الاصطناعى (رساله ماجستير) ، كليه الاقتصاد والعلوم الاداريه ، جامعه ال بيت ، الاردن .
- ٧- الجابر ، غديرمحمد (٢٠٢٠) ، اثر الذكاء الاصطناعى على كفاءه الانظمه المحاسبيه للبنوك ، كليه الاعمال ، جامعه الشرق الاوسط ، عمان ، الاردن .
- ٨- حسن ، اسماء احمد خلف (٢٠٢٠) ، السيناريوهات المقترحه لدور الذكاء الاصطناعى فى دعم المجالات البحثيه والمعلوماتيه بالجامعات المصريه ، المركز العربى للتعليم وتنميه المجالات ، مجلد ٢٧ ، عدد ١٢٥ .

- ٩- ايمان حمدانى ، وفهيم بيصار . (٢٠١٩/٢٠١٨) . دور تكنولوجيا المعلومات فى تحسين اداء العاملين .دراسه حاله بلديه المعاضيد \_ المسيله . الجزائر : جامعه المسيله .
- ١٠- ادم ، زبيده (٢٠١٩) . دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فى توفير فرص العمل ، رساله ماجستير غير منشوره ، جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا ، السودان .
- ١١- عايش ، نشأت (٢٠١٧) . مساهمه قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فى عمليه التنمية الاقصاديه ، رساله ماجستير غير منشوره ، جامعه الاسلاميه ، غزه .
- ١٢- ساره قادرى . (٢٠١٧/٢٠١٨) . دور تكنولوجيا المعلومات فى تحسين اداره الموارد البشريه فى المؤسسه الجزائريه . مديره البريد والمواصلات السلكيه واللاسلكيه والرقميه بالبواقى . الجزائر : جامعه العربى بن مهيدى \_ ام البواقى .
- ١٣- عبد الرازق مختار محمود . (٢٠٢٠) . تطبيقات الذكاء الاصطناعى : مدخل لتطوير التعليم فى ظل تحديات جائحه فيروس . COVID 19 المجله الدوليه للبحوث فى علوم التربيه ( ال عدد ٤ ) ، صفحه ١٨٢ .
- ١٤- صالح ، فائن ( ٢٠٠٩ ) . اثر تطبيق الذكاء الاصطناعى والذكاء العاطفى على جوده اتخاذ القرارات ، رساله ماجستير غير منشوره ، كليه اداره الاعمال ، جامعه الشرق الاوسط للدراسات العليا .
- ١٥- اسماعيل ، حسام ( ٢٠١٦ ) . تاريخ الذكاء الاصطناعى ، مكتبه نور ، ط١ ، الرياض .
- ١٦- عبدالنور ، عادل ( ٢٠٠٥ ) ، اساسيات الذكاء الاصطناعى ، دار الفيصل الثقافيه ، الرياض ، السعوديه .

- ١٧- موسى اللوزى . ( ٢٠١٢ ) . الذكاء الاصطناعي فى الاعمال . الاردن : جامعه الزيتونه نصر .
- ١٨- صوريه شنى . (٢٠١٦) . تنفيذ استراتيجيه تطور النقل بالسكك الحديديه فى الجزائر باستخدام انظمه النقل الذكيه كأحد تطبيقات الذكاء الاصطناعي . دراسات الماليه والمحاسبية (عدد٧) ، ص١٢ .
- ١٩- هنيه حسنى ، وليلى مقل . ( ٢٠٢١ ، ٢٠١٣ ) . الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته التربويه لتطوير العمليه التعليميه ، مجله العلوم الانسان والمجتمع ( ال عدد٤ ) ، صفحه ص ١٠٩-١٢٧ .
- ٢٠- عبدالقادر ، مطاى (٢٠١٢) ، تحديات ومتطلبات استخدام الذكاء الاصطناعي فى التطبيقات الحديثه لعمليه اداره المعرفه ، الملتقى الوطنى العاشر حول انظمه المعلومات المعتمده على الذكاء الاصطناعي ودورها فى صنع قرارات المؤسسه الاقتصاديه ، جامعه سكيده ، الجزائر .
- ٢١- غالب ، ياسين سعد (٢٠١٨) ، نظم المعلومات الاداريه ، دار البازوى للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- ٢٢- الخطيب ، دعاء (٢٠٢١) ، ايجابيات وسلبيات الذكاء الاصطناعي واهم تطبيقاته .
- ٢٣- ايهاب ، خليفه (٢٠١٧) ، تأثير تزايد دور التقنيات الذكيه فى الحياه اليوميه ، دوريه اتجاهات الاحداث ، العدد ٢٠ ، مركز المستقبل للاحداث ، ابوظبى ، الامارات .
- ٢٤- النجار ، فايز جمعه (٢٠١٠) ، نظم المعلومات الاداريه منظور ادارى ، دار الحامد للنشر ، عمان ، الاردن .

- ٢٥- حنان احمد القضاة . (٢٠٠٧) . اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تطوير الادارى فى جامعات الاردنيه الرسميه . الاردن : جامعه ال البيت .
- ٢٦- ندى اسماعيل حبورى . (٢٠٠٣) . اثر تكنولوجيا المعلومات فى الاداء التنظيمى . (دراسه ميدانيه فى شركه العمه للصناعات الكهربيه ) . بغداد : جامعه بغداد .
- ٢٧- ابوشماله ، عبدالحميد (٢٠١٣) . مقدمه فى الذكاء الاصطناعى : مقدمه البرورلوج ، دار النشر للجامعات المصريه ، القاهره ، مصر .
- ٢٨- عويس ، سعيد على محمد سعيد ، (٢٠١٨) ، اثر اداره الموارد البشريه فى اداء العاملين بالتطبيق على محطه توليد كهرباء الرصيصر فى الفتره ٢٠٠٧-٢٠١٧م ، رساله دكتوراه ، جامعه ام درمان الاسلاميه ، السودان .
- ٢٩- هلسه ، محمد (٢٠٢٠) ، اثر اداره الوقت على اداء العاملين فى مديريات التربيه والتعليم الفلسطينيه : دراسه تطبيقيه على مديريه تربيه بيت لحم ، بحوث ومقالات ، مجله جامعه فلسطين للبحاث والدراسات .
- ٣٠- بوشليق بركه ، (٢٠١٤/٢٠١٥) . دور التكوين فى تحسين اداء العاملين ( دراسه حاله ) . ENTP الجزائر :كلية علوم اقتصاديه وتسيير .
- ٣١- المطيرى ، محمد اعجمى (٢٠١٦) ، اثر ممارسات الموارد البشريه على اداء العاملين فى البنوك التجاريه الكويتيه ، دراسه ميدانيه ، رساله ماجستير ، جامعه ال البيت ، الاردن .
- ٣٢- ابوشافعى ، نيفين ربحى (٢٠٢٠) ، اثر التعاقب الوظيفى على اداء العاملين فى مصرف الراجحى فى الاردن ، رساله ماجستير ، جامعه الاسراء الخاصه ، الاردن .

٣٣ - الخطيب ، ايمن (٢٠١٩) ، مساهمه الثقافه الوطنيه والتنظيميه فى الابتكار ، رساله ماجستير غير منشوره ، جامعه الزيتونه الاردنيه الخاصه ، الاردن .

٣٤ - محمد الصيرفى، (٢٠٠٧) . اداره الموارد البشريه . الاسكندريه - مصر : دار الفكر الجامعي .

٣٥- محمد سعيد سلطان (٢٠٠٣) . اداره الموارد البشريه . الاسكندريه - مصر : دار الجامعه الجديده .

٣٦- آل سعود ، سعود (٢٠٠٨) . الاداره العامه فى المملكه العربيه السعوديه . ط١ . مكتبه الملك فهد الوطنيه . الرياض ، السعوديه .

٣٧- العجله ، توفيق وعطيه ، توفيق . (٢٠٠٩) . الابداع الادارى وعلاقته بالاداء الوظيفى لمديرى القطاع العام . دراسه تطبيقيه على وزارات قطاع غزه . رساله ماجستير غير منشوره .

٣٨- حسونه ، فيصل (٢٠١١) . اداره الموارد البشريه . عمان : دار اسامه للنشر والتوزيع .

٣٩- بولخوة ، امال (٢٠١٢) . الانماط القياديه وعلاقتها بالاداء الوظيفى للموظف ، دراسه ميدانيه ببعض مؤسسات الضمان الاجتماعى لولايه ام البواقي ، مذكره ماجستير منشوره . الجزائر .

٤٠- محمد ، سعيد وانور، سلطان (٢٠٠٣) . السلوك التنظيمى . الاسكندريه : الدار الجامعيه الجديده للنشر .

٤١- محمد النصور مروان (سبتمبر ، ٢٠١٦) . دور الثقافه فى تحسين اداء العاملين فى قطاع

المصرفى الاردنى . مجله جامعه الاسلاميه للدراسات الاقتصاديه والاداريه العدد ٢، صفحہ ٩٧

- ٤٢- فاروق جهلان ،وعبدالحكيم حمامى (٢٠١٢/٢٠١٣).اثر مطابقه وفق الايزو ٩٠٠٠ فى اداء العاملين (دراسه حاله مؤسسه ليند غاز) . الجزائر :جامعه ورقله.
- ٤٣- فردوس بن عزه (٢٠١٥/٢٠١٦) .دور التدريب فى تحسين اداء العاملين فى المؤسسات الصغيره والمتوسطه . الجزائر : جامعه ورقله
- ٤٤- احمد سمير نايف نعمان الثابت ، واحمد محمد جاسم الجميلى (٢٠١٧). استخدام البنيه التحتيه لتكنولوجيا المعلومات واثرها على اداء الموارد البشريه . مصر : الدار الجامعيه
- ٤٥- اميره زورق(٢٠١٩/٢٠٢٠) . دور تكنولوجيا المعلومات فى تحسين اداء الموارد البشريه . دراسه شركه توزيع الكهرباء والغاز .بسكره -الجزائر : جامعه بسكره
- ٤٦- سعاد حيدده ، وسليمه كادى (٢٠١٩/٢٠٢٠). استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعى فى تحسين عمليه اتخاذ القرار فى المؤسسات الاقصاديه . شركه انتاج الكهرباء والغاز فى ادرار . الجزائر : جامعه احمد درايه -ادرار
- ٤٧- سميه قردوح ، ولينده معريوه (٢٠١٧/٢٠١٨) . تكنولوجيا المعلومات والاتصال فى تحسين اداء الموارد البشريه . جيجل - الجزائر : جامعه جيجل
- ٤٨- زواوى، نادية (٢٠١٥/٢٠١٦) . دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال على اداء الموارد البشريه . مذكره نيل شهاده الماستر ، مديره الاتصالات الجزائر بعين تموشنت ، الجزائر
- ٤٩- اصاله رفيق (٢٠١٣/٢٠١٤) . استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعى فى اداره انشطه المؤسسه . الجزائر .

- ٥٠- العربي عطيه (٢٠١٢) . اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على اداء الوظيفى للعاملين فى الاجهزة الحكوميه المحليه . مجله الباحث عدد ١٠، صفحه ٢٢٣
- ٥١- غاده ، احمد (٢٠٢٢،٣).العلاقه بين استخدام الذكاء الاصطناعى وفعاليه ممارسات اداره الموارد البشريه فى الشركات الصغرى والمتوسطه .المجلد ٦ العدد ١
- ٥٢- وفاء ضيف الله العبدالات (٢٠٢٢) . اثر تنوع الموارد البشريه على الذكاء الاصطناعى .دراسه تطبيقيه دائره الاحوال المدنيه والجوازات الاردنيه . الاردن : جامعه الاردن
- ٥٣- نوره محمد عبدالله العزام(٢٠٢٠/٢٠٢١). دور الذكاء الاصطناعى فى رفع كفاءه النظم الاداريه لاداره الموارد البشريه ٩٠٩١-٢٥٣٦ issn العدد ١٠
- ٥٤- عبدالله عمر صبحى (٢٠١٩) .الذكاء الاصطناعى ودوره فى تبني الاساليب الحديثه لاداره الموارد البشريه .دراسه ميدانيه لجامعه تكريت . المملكه العربيه السعوديه : جامعه تكريت
- ٥٥- هبه عبدالمنعم ، د. محمد اسماعيل (٢٠٢١) مشروع بحثى حول الانعكاسات الاقتصاديه للثوره الصناعيه الرابعه ١ الذكاء الاصطناعى ، دراسات اقتصاديه ،العدد ٨٧، صندوق النقد العربى ،
- ٥٦- عبدالسلام محمد رائد(سبتمبر ،٢٠٢١) . تطورات الاستخدام لاقتصادى للذكاء الاصطناعى ،مجله البحوث القانونيه والاقتصاديه ، العدد ٧٧
- ٥٧- ماجد ابوالنجا الشراوى ( مارس ،٢٠٢٣) . الابعاد الاقتصاديه للذكاء الاصطناعى - تقييم جاهزيه الاقتصاد المصرى ، مجله الدراسات القانونيه والاقتصاديه ، دوريه علميه محكمه ، المجلد ٩، العدد ١

٥٨- عبدالله الردادى ( يوليو ،٢٠٢٣) . الذكاء الاصطناعى ومعدلات البطاله ، مقال منشور على موقع الشرق الاوسط الثلاثاء ،٤ يوليو ٢٠٢٣-١٦ ذو الحجه ١٤٤٤ هـ .

٥٩- مريم فضلى ( مايو ،٢٠٢٣) . الثوره الصناعيه الرابعه وتقنيات الذكاء الاصطناعى ، مقال منشور فى الملف المصرى ، دوريه شهريه الالكترونيه تصدر عن مركز الاهرام للدراسات السياسه والاستراتيجيه ، العدد ١٠٥ .

٦٠- محمد تركى البطانيه (٢٠١٦) . اثر استراتيجيات اداره الموارد البشرىه على الاداء الوظيفى ، دراسه ميدانيه من وجهه نظر المديرين فى البنوك التجاريه الاردنيه ، محافظه اربد ، بحث منشور فى مجله الدراسات العلوم الاداريه ، المجلد ٤٣ ، العدد ١ .

٦١- الطوالبه ، نهار عابد عبدالعزيز (٢٠٢٠) . اثر ممارسات اداره الموارد البشرىه على الاحتفاظ باعضاء هيئه التدريس فى الجامعات الخاصه الاردنيه فى اقليم الشمال ، مجله العلوم التربيه والنفسيه ، بحوث ومقالات ، الناشر المركز القومى للبحوث غزه .

٦٢- سعيد ، سمير ، ابوجليده (٢٠١٨) . اثر استراتيجيات اداره الموارد البشرىه على اداء العاملين فى شركات الاتصالات الليبيه ، دراسه ماجستير منشوره ، جامعه الشرق الاوسط ، كليه الاعمال ، الاردن .

٦٣- نهى ، عثمان ، عبدالمجيد ، ارباب (٢٠١٨) . اثر استراتيجيات اداره الموارد البشرىه فى اداء العاملين :دراسه تطبيقيه على شركه سودانى للاتصالات ، رساله دكتوراه الفلسفه فى اداره الاعمال ، جامعه ام درمان الاسلاميه ،

## المراجع الاجنبيه :

- Hassan,O.(2019).Artificial Intelligence.Neom&Saudi Arabia,s Economic Diversification from Oil & Gas.The political Quarterly.
- Shukla,s,&Vijay,1,(2013).Applicability of artificial intelligence in dofferent fields of life, International Journal of Scientific Engineering & Research.1(1),28-36.
- Habeeb,A.(2017).Artificial intelligence Ahmed University of Mansoura,Retriveted on 12,February from [https;// www.researchgate.net](https://www.researchgate.net).

- Van Horn,C,& Statrace,j.(2018) . what Me Worry? Most americans Not Concerned about the Impacts of Technology on jobs. Work Trends. John J.Heldrich Center for Workforce Development .
- Damiati, S.A., & Martini,L.G.(2019). Can artificial intelligence accelerate drug development?. Arab Gulf Journal of Scientific Research,37.
- Ashehri, R.(2019).Governance Of Artificial Intelligence In KSA(NEOM AS A MODEL), International Journal of Advanced Studies.9(1),64-80.
- oracle.com; <https://www.oracle.com>(0212.2021).13;20(2023/05/19).
- Magdy, Aya Mohamed , Tony, Riham, (2020) Application of robots artificial intelligence and service automation in the Egypton tourism and hospitality sector; possibilities , obstacles pros and cons, the Journal of the Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality, vol.19,issue,3.Faculty of Tourism and Hotels, Suez Canal University.
- Bray, D. (2016) . The Future of Artificial Intelligence. Government for the Future; Reflection Vedapradha, R., & Ravi, H.(2018). Application of Artificial Intelligence in Investment Banks. Review of Economic and Business Studies,11(2),131-136.t.
- Ababneh, K., & Hackett, R. (2019). The direct & indirect impacts of job characteristics on faculty organizational citizenship behavior in the United Arab Emirates (UAE) , Higher Education.77 (1), 19-37.

- Prescott,B. (2016) .Better Together Artificial Intelligence Approach Improves Accuracy in Breast Cancer Diagnosis. [https:// hms. Harvard .edu/news/better-together](https://hms.harvard.edu/news/better-together).
- Celine, F. (2018). Effects of Job –Stress on Employee performance in an Enterprise; Amicrofinance institution in Cameroon . Master Thesis, Centria University of Applied Sciences.
- Jacqueline, Françoise, (. & martin, (. (2009). La fonction des ressources humaines Edition duodi. France.
- Eurofound (2017) . Advanced in dustrial Robotics; Taking Human –Robot Collaboration To Next Level  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/ files/ wpformeef/2003.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpformeef/2003.pdf)
- David,B.(2017) Computer technology and probable job destructions in Japan; An. Evaluation, Journal of the Japanese and International Economies.Elsevier Inc.