

Final Project 2

PMG 497

مشروع النهائي 2

الذكاء الاصطناعي في التوظيف

أسم الطالب

أمل علي رفيد

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

2026

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي فضله تتم الصالحات، وبنعمه تتيسر الأمور، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جامعة ميدأوشن على ما قدمته من دعم علمي وتعليمي، وتوفير البيئة الأكاديمية المناسبة التي ساهمت في إتمام هذا البحث.

كما أتوجه بجزيل الشكر والعرفان إلى جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على جهودهم المبذولة وتوجيهاتهم القيمة التي كان لها الأثر الكبير في تطوير مستواي العلمي.

ولا يفوتني أن أشكر كل من قدم لي العون والمساعدة من قريب أو بعيد في إنجاز هذا البحث، سواء بالنصح أو التوجيه أو الدعم.

وفي الختام، أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به، وأن يجزي كل من ساهم فيه خير الجزاء.

الإهداء

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في وصولي إلى هذه المرحلة من حياتي العلمية
إلى من علمني أن الطموح لا حدود له، وأن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والاجتهاد
إلى والديّ العزيزين، رمز العطاء والدعم المستمر، حفظهما الله وأدامهما لي سنداً في الحياة.
إلى من شاركوني رحلة الدراسة، وقدموا لي الدعم والتشجيع في كل خطوة
إلى كل من كان له أثر في مسيرتي العلمية
أهدي هذا العمل المتواضع.

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف على جودة اختيار الموظفين، وذلك من خلال قياس مدى مساهمة تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة وسرعة وكفاءة قرارات التوظيف داخل المنظمات.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبانة لجمع البيانات من عينة من العاملين في الموارد البشرية أو المختصين في التوظيف. وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة بهدف اختبار الفرضيات المتعلقة بالعلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وجودة التوظيف.

النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة أن استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف يسهم بشكل إيجابي في تحسين جودة اختيار الموظفين، من خلال تقليل الوقت المستغرق في فرز السير الذاتية وزيادة دقة مطابقة المرشحين مع متطلبات الوظائف. كما بينت النتائج وجود تأثير واضح للتقنيات الذكية على رفع كفاءة عملية التوظيف.

التطبيقات والأهمية:

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على دور الذكاء الاصطناعي في تطوير أنظمة التوظيف الحديثة، مما يساعد المؤسسات على تحسين جودة القرارات التوظيفية وتقليل التكاليف التشغيلية. كما تقدم الدراسة توصيات يمكن الاستفادة منها في تعزيز استخدام التقنيات الذكية في إدارة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

1	الشكر والتقدير.....
2	الإهداء.....
3	مستخلص الدراسة.....
6	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
6	1.1. المقدمة:.....
7	1.2. مشكلة الدراسة.....
7	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
7	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
8	1.3. أهمية الدراسة.....
8	1.3.1. على المستوى النظري:.....
8	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
8	1.4. أسئلة الدراسة.....
8	1.5. أهداف الدراسة.....
8	1.6. فرضيات الدراسة.....
8	1.7. نموذج الدراسة.....
9	1.8. الدراسة الميدانية.....
9	1.9. مخطط المشروع.....
10	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
11	2.1. المقدمة:.....
11	2.2. المتغير المستقل.....
11	2.3. المتغير التابع.....
12	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
12	2.5. الخاتمة.....
13	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
14	3.1. المقدمة.....
14	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
14	3.3. تصميم البحث.....

3.4	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	14
3.5	طريقة جمع البيانات	15
3.6	أنواع البيانات	15
3.7	إجراءات التحليل الإحصائي	15
3.8	الخاتمة	15
4	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	17
4.1	المقدمة	17
4.2	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	18
4.3	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	18
4.4	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	19
4.5	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	20
4.6	الخاتمة	21
5	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	21
5.1	حدود الدراسة والدراسات المستقبلية	22
5.2	توصيات الدراسة	23
5.3	الخاتمة	24
	قائمة المراجع	24
	الملاحق	26

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يشهد العالم في السنوات الأخيرة تطورًا متسارعًا في التقنيات الرقمية، وعلى رأسها تقنيات الذكاء الاصطناعي، التي أصبحت تلعب دورًا محوريًا في مختلف مجالات الأعمال، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. وقد ساهم هذا التطور في إحداث تحولات جوهرية في أساليب العمل التقليدية، مما دفع المنظمات إلى تبني حلول ذكية لتحسين كفاءتها التشغيلية وتعزيز قدرتها التنافسية.

وفي ظل هذه التحولات، برزت أهمية استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف، حيث تسعى المؤسسات إلى الاستفادة من هذه التقنيات في تحليل البيانات الضخمة للمتقدمين للوظائف، وفرز السير الذاتية بشكل أكثر دقة وسرعة، مما يساعد على اتخاذ قرارات توظيف أكثر موضوعية وكفاءة مقارنة بالأساليب التقليدية.

وعلى الرغم من المزايا العديدة التي يقدمها الذكاء الاصطناعي في مجال التوظيف، إلا أن هناك العديد من التحديات المرتبطة باستخدامه، مثل احتمالية التحيز في الخوارزميات، ومدى دقة النتائج، بالإضافة إلى تقبل المستخدمين لهذه التقنيات داخل بيئة العمل. وهذا ما يثير الحاجة إلى دراسة أثر هذه التقنيات بشكل علمي ومنهجي.

ومن هذا المنطلق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة عمليات التوظيف، من خلال تحليل العلاقة بين استخدام هذه التقنيات وجودة اختيار الموظفين، وذلك في محاولة لفهم مدى فعالية هذه الأدوات الحديثة في دعم قرارات الموارد البشرية.

وبناءً على ما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم إطار علمي يوضح أثر الذكاء الاصطناعي في التوظيف، مع تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تسهم في تطوير الممارسات الحديثة في هذا المجال، بما يتوافق مع متطلبات العصر الرقمي.

1.2. مشكلة الدراسة

مع التقدم المتسارع في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في مختلف المجالات، بدأت المؤسسات في تبني هذه التقنيات ضمن عمليات التوظيف بهدف تحسين الكفاءة والدقة في اختيار المرشحين. وعلى الرغم من هذا التوجه، إلا أن مدى فاعلية هذه التقنيات وتأثيرها الحقيقي على جودة التوظيف لا يزال محل نقاش، مما يبرز الحاجة إلى دراسة علمية توضح هذه العلاقة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تتمثل الفجوة النظرية في قلة الدراسات العربية التي تناولت بشكل مباشر أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف على جودة اختيار الموظفين، بالإضافة إلى محدودية الأطر النظرية التي تفسر العلاقة بين هذه المتغيرات في بيئة العمل العربية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تظهر الفجوة التطبيقية في ضعف تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل فعال في بعض المؤسسات، وعدم وضوح مدى الاستفادة منها في تحسين نتائج التوظيف، إلى جانب التحديات المرتبطة بتبني هذه التقنيات مثل نقص الخبرة أو مقاومة التغيير.

السؤال الرئيسي:

ما أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف على جودة اختيار الموظفين؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية، وتقديم إطار نظري يساعد الباحثين على فهم العلاقة بين تقنيات الذكاء الاصطناعي وجودة التوظيف.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تساعد نتائج هذه الدراسة المؤسسات في تحسين ممارسات التوظيف من خلال تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل فعال، مما يساهم في رفع كفاءة اختيار الموظفين وتقليل الأخطاء البشرية.

1.4. أسئلة الدراسة

2. ما مدى استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف داخل المؤسسات؟
3. ما مستوى جودة اختيار الموظفين في ظل استخدام الذكاء الاصطناعي؟
4. هل توجد علاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وجودة التوظيف؟
5. ما التحديات التي تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف؟

5.1. أهداف الدراسة

- التعرف على مستوى استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف .
- قياس جودة اختيار الموظفين في المؤسسات .
- تحليل العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وجودة التوظيف .
- تحديد أبرز التحديات المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي.

5.2. فرضيات الدراسة

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وجودة اختيار الموظفين .
- يؤثر استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل إيجابي على كفاءة عملية التوظيف .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام الذكاء الاصطناعي تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

5.3. نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة على:

- المتغير المستقل: الذكاء الاصطناعي في التوظيف
- المتغير التابع: جودة اختيار الموظفين

5.4. الدراسة الميدانية

تم تطبيق الدراسة ميدانيًا على عينة من العاملين في مجال الموارد البشرية في عدد من المؤسسات، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، بهدف قياس آراء المبحوثين حول استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف وتأثيره على جودة اختيار الموظفين.

5.5. مخطط المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

6. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

6.1. المقدمة:

يُعد الذكاء الاصطناعي من أبرز التقنيات الحديثة التي أحدثت تحولاً كبيراً في مجال إدارة الموارد البشرية، وخاصة في عمليات التوظيف. وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة دور هذه التقنية في تحسين كفاءة اختيار الموظفين وتقليل التحيز البشري. ويهدف هذا الفصل إلى استعراض أهم المفاهيم المرتبطة بمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى تحليل العلاقة بينها.

6.2. المتغير المستقل

يشير الذكاء الاصطناعي في التوظيف إلى استخدام الأنظمة الذكية والخوارزميات في دعم عمليات اختيار الموظفين، مثل فرز السير الذاتية، وإجراء المقابلات الافتراضية، وتحليل البيانات الخاصة بالمرشحين. وتكمن أهمية هذه التقنيات في قدرتها على تسريع عملية التوظيف وتحسين دقتها وتقليل الأخطاء البشرية.

6.3. المتغير التابع

جودة اختيار الموظفين

تعتبر جودة اختيار الموظفين عن مدى توافق المرشح مع متطلبات الوظيفة، وقدرته على أداء المهام بكفاءة. وتشمل الجودة عدة أبعاد مثل المهارات، والخبرة، والملاءمة الثقافية، والقدرة على التطور داخل المنظمة.

6.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وجودة التوظيف، حيث تسهم التقنيات الذكية في تحليل البيانات بشكل أدق، مما يساعد في اختيار المرشحين الأنسب. كما تقلل من التحيزات الشخصية وتعزز موضوعية القرار، إلا أن بعض الدراسات أشارت إلى تحديات مثل الاعتماد الزائد على الأنظمة.

6.5. الخاتمة

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن الذكاء الاصطناعي يلعب دورًا مهمًا في تحسين جودة التوظيف، إلا أن هناك حاجة لمزيد من الدراسات التطبيقية، خاصة في البيئة العربية.

7. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

7.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة، بما يشمل تصميم الدراسة، مجتمع البحث، أدوات جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي.

7.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

- الذكاء الاصطناعي: استخدام الأنظمة الذكية في دعم قرارات التوظيف .
- جودة التوظيف: مدى دقة اختيار الموظف المناسب للوظيفة .

7.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين المتغيرات، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة وتحليلها بشكل علمي.

7.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مجال الموارد البشرية، وتم اختيار عينة عشوائية لتمثيل المجتمع.

7.5. طريقة جمع البيانات

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

7.6. أنواع البيانات

- بيانات أولية: من الاستبيان
- بيانات ثانوية: من الكتب والدراسات السابقة

7.7. إجراءات التحليل الإحصائي

تم استخدام الأساليب الإحصائية مثل:

- المتوسطات الحسابية
- الانحراف المعياري
- اختبار الارتباط
- اختبار الفرضيات

7.8. الخاتمة

عرض هذا الفصل المنهجية المتبعة، والتي تم استخدامها لتحقيق أهداف الدراسة.

8. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

8.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان، وذلك باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها واختبار فرضياتها. وقد تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي والاستدلالي، بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تعكس واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف وتأثيره على جودة اختيار الموظفين.

كما يتضمن هذا الفصل تفسير النتائج بشكل تفصيلي وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، من أجل الوصول إلى فهم أعمق للعلاقة بين متغيرات الدراسة.

8.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع الاستبيان على عينة من العاملين في مجال الموارد البشرية، حيث شملت العينة مجموعة متنوعة من حيث الخبرة، المؤهل العلمي، وطبيعة العمل. أظهرت النتائج أن غالبية أفراد العينة لديهم خبرة متوسطة إلى عالية في مجال الموارد البشرية، مما يعزز من مصداقية البيانات، حيث أن المشاركين لديهم معرفة كافية بعمليات التوظيف التقليدية والحديثة. كما تبين أن نسبة كبيرة من المشاركين يعملون في شركات تستخدم تقنيات رقمية في التوظيف، وهو ما يدل على أن البيئة المدروسة مناسبة لقياس أثر الذكاء الاصطناعي. من ناحية المؤهل العلمي، كانت أغلب العينة من حملة البكالوريوس، مع وجود نسبة جيدة من حملة الدراسات العليا، مما يعكس مستوى وعي مرتفع لدى المشاركين حول موضوع الدراسة. بشكل عام، يمكن القول إن عينة الدراسة تمثل مجتمع البحث بشكل مقبول، مما يدعم إمكانية تعميم النتائج بدرجة معقولة.

8.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

للتأكد من أن أداة الدراسة (الاستبيان) تقيس ما يفترض قياسه، تم إجراء اختبارات الصدق والثبات. أولاً: الصدق تم التأكد من الصدق الظاهري من خلال عرض الاستبيان على مجموعة من المختصين في مجال الموارد البشرية، حيث قاموا بمراجعته وإبداء ملاحظاتهم، وتم تعديل بعض العبارات بناءً على ذلك لضمان وضوحها ودقتها. ثانياً: الثبات تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات الاستبيان، وقد أظهرت النتائج أن قيمة معامل الثبات كانت مرتفعة، مما يدل على وجود اتساق داخلي جيد بين فقرات الاستبيان. وهذا يعني أن الأداة المستخدمة في الدراسة موثوقة ويمكن الاعتماد عليها في تحليل النتائج.

8.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

أولاً: مستوى استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف

أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية أن مستوى استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف يتراوح بين المتوسط والمرتفع. حيث أشار العديد من المشاركين إلى استخدام أنظمة فرز السير الذاتية الآلية، بالإضافة إلى استخدام أدوات تحليل البيانات في اختيار المرشحين.

كما تبين أن بعض المؤسسات بدأت في استخدام تقنيات متقدمة مثل المقابلات الافتراضية المدعومة بالذكاء الاصطناعي، إلا أن هذا الاستخدام لا يزال محدوداً مقارنةً بالأدوات الأساسية.

هذا يشير إلى أن هناك توجهاً واضحاً نحو التحول الرقمي، ولكن لا يزال في مرحلة التطور.

ثانياً: مستوى جودة اختيار الموظفين

أظهرت النتائج أن مستوى جودة اختيار الموظفين في المؤسسات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي يعتبر مرتفعاً نسبياً، حيث يرى المشاركون أن هذه التقنيات تساعد في اختيار المرشح الأنسب بناءً على معايير موضوعية.

كما أشاروا إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي يقلل من الأخطاء البشرية ويزيد من دقة التقييم، خاصة في المراحل الأولى من التوظيف.

ثالثاً: التحديات التي تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي

أظهرت النتائج وجود عدة تحديات، من أبرزها:

- نقص الخبرة في استخدام الأنظمة الذكية
- مقاومة التغيير من قبل بعض الموظفين
- القلق من التحيز في الخوارزميات
- التكلفة المرتفعة لبعض التقنيات

وهذا يدل على أن نجاح تطبيق الذكاء الاصطناعي لا يعتمد فقط على توفر التقنية، بل أيضاً على جاهزية البيئة التنظيمية.

8.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفرضية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وجودة اختيار الموظفين.

أظهرت نتائج تحليل الارتباط وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين، مما يعني أنه كلما زاد استخدام الذكاء الاصطناعي، تحسنت جودة اختيار الموظفين.

تفسير ذلك:

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الذكاء الاصطناعي يعتمد على تحليل كميات كبيرة من البيانات بشكل دقيق، مما يساعد في اتخاذ قرارات أكثر موضوعية مقارنة بالطرق التقليدية التي قد تتأثر بالعوامل الشخصية.

الفرضية الثانية:

يؤثر استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل إيجابي على كفاءة عملية التوظيف.

أثبتت النتائج صحة هذه الفرضية، حيث أشار المشاركون إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي ساهم في تقليل الوقت المستغرق في عملية التوظيف، بالإضافة إلى تقليل التكاليف التشغيلية.

تفسير ذلك:

الأنظمة الذكية قادرة على أتمتة العديد من المهام مثل فرز السير الذاتية وجدولة المقابلات، مما يقلل من الجهد البشري ويوفر الوقت.

الفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام الذكاء الاصطناعي تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

أظهرت النتائج وجود بعض الفروق، خاصة فيما يتعلق بمستوى الخبرة، حيث كان الأفراد الأكثر خبرة أكثر تقبلاً لاستخدام الذكاء الاصطناعي.

تفسير ذلك:

الأشخاص ذوو الخبرة غالباً ما يكون لديهم وعي أكبر بأهمية التطوير التقني، مما يجعلهم أكثر استعداداً لتبني هذه الأدوات.

مناقشة عامة للنتائج:

بشكل عام، تتفق نتائج هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على الدور الإيجابي للذكاء الاصطناعي في تحسين جودة التوظيف.

إلا أن الدراسة أظهرت أيضاً أن استخدام هذه التقنيات لا يخلو من التحديات، مما يعني أن المؤسسات بحاجة إلى وضع استراتيجيات واضحة لتبني الذكاء الاصطناعي بشكل فعال.

ومن المهم التأكيد على أن الذكاء الاصطناعي لا يمكن أن يحل محل العنصر البشري بشكل كامل، بل يجب استخدامه كأداة داعمة لاتخاذ القرار، وليس بديلاً عنه.

8.6. الخاتمة

تناول هذا الفصل تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، حيث أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي واضح لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة اختيار الموظفين وزيادة كفاءة عمليات التوظيف. كما كشفت النتائج عن وجود بعض التحديات التي قد تعيق استخدام هذه التقنيات، مما يستدعي من المؤسسات العمل على تطوير بيئتها التنظيمية وتدريب موظفيها. وبناءً على هذه النتائج، سيتم في الفصل القادم عرض أهم التوصيات والاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة.

9. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

9.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

على الرغم من الجهود المبذولة في هذه الدراسة للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة، إلا أنها واجهت عددًا من الحدود التي قد تؤثر على تعميم النتائج، ومن أبرز هذه الحدود:

أولاً: الحدود البشرية

اقتصرت الدراسة على عينة من العاملين في مجال الموارد البشرية، مما قد لا يعكس آراء جميع الفئات المرتبطة بعمليات التوظيف مثل المديرين التنفيذيين أو أصحاب القرار.

ثانياً: الحدود الزمنية

تم إجراء الدراسة خلال فترة زمنية محددة، وبالتالي فإن النتائج تعكس واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في تلك الفترة فقط، وقد تتغير هذه النتائج مع تطور التقنيات مستقبلاً.

ثالثاً: الحدود المكانية

تم تطبيق الدراسة على مؤسسات محددة، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على جميع المؤسسات أو القطاعات المختلفة.

رابعاً: حدود الأداة
اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، مما قد يؤدي إلى بعض التحيز في الإجابات نتيجة لاختلاف فهم المشاركين أو عدم دقة استجاباتهم.

الدراسات المستقبلية:

بناءً على ما سبق، توصي الدراسة بإجراء أبحاث مستقبلية تتناول:

- دراسة أثر الذكاء الاصطناعي في مجالات أخرى داخل الموارد البشرية مثل التدريب وتقييم الأداء.
- إجراء دراسات مقارنة بين المؤسسات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي وتلك التي لا تستخدمه.
- التوسع في حجم العينة لتشمل قطاعات ومناطق مختلفة.
- دراسة الجوانب الأخلاقية والقانونية المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف.

9.2. توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها تعزيز استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف بشكل فعال:

1. ضرورة تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف بشكل تدريجي ومدرّس، بما يتناسب مع احتياجات المؤسسة.
2. العمل على تدريب وتأهيل موظفي الموارد البشرية على استخدام الأنظمة الذكية، لضمان تحقيق أقصى استفادة منها.
3. تطوير سياسات واضحة لاستخدام الذكاء الاصطناعي، تضمن تقليل التحيز وتحقيق العدالة في عملية التوظيف.
4. عدم الاعتماد الكامل على الأنظمة الذكية، بل استخدامها كأداة مساعدة إلى جانب العنصر البشري في اتخاذ القرار.
5. الاستثمار في البنية التحتية التقنية، بما يدعم تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي بكفاءة عالية.
6. نشر الوعي داخل المؤسسات حول أهمية التحول الرقمي ودوره في تحسين الأداء المؤسسي.
7. تقييم الأنظمة المستخدمة بشكل دوري للتأكد من دقتها وفعاليتها وتحديثها عند الحاجة.

الاستنتاجات

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات المهمة، من أبرزها:

- أن الذكاء الاصطناعي يلعب دوراً إيجابياً في تحسين جودة اختيار الموظفين.
- يسهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تقليل الوقت والجهد في عمليات التوظيف.
- توجد علاقة قوية بين استخدام التقنيات الذكية وكفاءة عملية التوظيف.
- لا تزال هناك تحديات تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي، مثل نقص الخبرة ومقاومة التغيير.
- الذكاء الاصطناعي لا يمكن أن يحل محل الإنسان بشكل كامل، بل يعمل كأداة داعمة لاتخاذ القرار.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن تبني الذكاء الاصطناعي في التوظيف يمثل خطوة استراتيجية نحو تحسين الأداء المؤسسي، بشرط استخدامه بشكل متوازن ومدرّس.

9.3. الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة، يتضح أن الذكاء الاصطناعي أصبح عنصرًا أساسيًا في تطوير ممارسات التوظيف الحديثة، حيث ساهم بشكل ملحوظ في تحسين جودة اختيار الموظفين وزيادة كفاءة العمليات.

كما أظهرت الدراسة أن نجاح تطبيق هذه التقنيات لا يعتمد فقط على توفرها، بل يتطلب بيئة تنظيمية داعمة، وكوادر بشرية مؤهلة، واستراتيجيات واضحة.

وعليه، فإن المستقبل يشير إلى توسع أكبر في استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية، مما يستدعي من المؤسسات الاستعداد لهذا التحول والاستفادة من فرصه بشكل فعال.

قائمة المراجع

□ Bogen, M., & Rieke, A. (2018). Help Wanted: An Examination of Hiring Algorithms, Equity, and Bias.

: <https://www.upturn.org/reports/2018/hiring-algorithms/> الرابط المباشر

□ LinkedIn Talent Solutions (2023). Future of Recruiting Report.

: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/future-of-recruiting> الرابط المباشر

□ IBM (2023). AI in Human Resources.

: <https://www.ibm.com/topics/artificial-intelligence> الرابط المباشر

□ Harvard Business Review (2020). Using AI to Improve Hiring.

: <https://hbr.org/2020/01/using-ai-to-improve-hiring> الرابط المباشر

□ SHRM (Society for Human Resource Management). AI in Recruiting.

: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/technology/pages/artificial-intelligence-in-hr.aspx> الرابط المباشر

□ McKinsey & Company (2021). The Future of Work and AI.

: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-future-of-work-after-covid-19> الرابط المباشر

□ Oracle (2022). AI in Recruitment and HR.

: <https://www.oracle.com/human-capital-management/ai-hr/> الرابط المباشر

Google AI معلومات عامة عن الذكاء الاصطناعي).

: <https://ai.google/education/> الرابط المباشر

الملاحق

الملاحق

ملحق (1): نموذج الاستبيان

القسم الأول: البيانات الشخصية

- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- العمر: أقل من 25 ☐ 25-35 ☐ 36-45 ☐ أكثر من 45 ☐
- المؤهل العلمي: دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا ☐
- سنوات الخبرة: أقل من 5 ☐ 5-10 ☐ أكثر من 10 ☐

القسم الثاني: الذكاء الاصطناعي في التوظيف

يرجى اختيار درجة الموافقة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
☐	☐	☐	☐	☐	تستخدم مؤسستي أنظمة إلكترونية لفرز السير الذاتية
☐	☐	☐	☐	☐	يتم استخدام أدوات ذكية لتحليل بيانات المتقدمين
☐	☐	☐	☐	☐	تعتمد المؤسسة على تقنيات حديثة في إجراء المقابلات
☐	☐	☐	☐	☐	تسهم الأنظمة الذكية في تسريع عملية التوظيف

القسم الثالث: جودة اختيار الموظفين

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
☐	☐	☐	☐	☐	يتم اختيار المرشحين بناءً على معايير واضحة
☐	☐	☐	☐	☐	تساعد التقنيات الحديثة في تحسين دقة الاختيار
☐	☐	☐	☐	☐	تقل الأخطاء في التوظيف عند استخدام الذكاء الاصطناعي
☐	☐	☐	☐	☐	يتم اختيار الشخص المناسب للوظيفة بشكل أفضل

القسم الرابع: التحديات

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
☐	☐	☐	☐	☐	توجد صعوبة في استخدام الأنظمة الذكية
☐	☐	☐	☐	☐	هناك مقاومة من الموظفين للتقنيات الحديثة
☐	☐	☐	☐	☐	التكلفة تمثل عائقاً في تطبيق الذكاء الاصطناعي
☐	☐	☐	☐	☐	توجد مخاوف من التحيز في الأنظمة

ملحق (2): نتائج الاستبيان وتحليل البيانات

أولاً: توزيع العينة حسب الخصائص الديموغرافية

جدول (1): سنوات الخبرة

- أقل من 5 سنوات: 32%
- من 5 إلى 10 سنوات: 43%
- أكثر من 10 سنوات: 25%

تحليل:

يتضح أن غالبية العينة تمتلك خبرة متوسطة إلى عالية، مما يعزز من موثوقية النتائج ويعكس فهمًا جيدًا لعمليات التوظيف.

ثانياً: مستوى استخدام الذكاء الاصطناعي

جدول (2): استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف

- مستوى مرتفع: 47%
- مستوى متوسط: 38%
- مستوى منخفض: 15%

المتوسط الحسابي: 3.9 من 5

الانحراف المعياري: 0.82

تحليل:

تشير النتائج إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف يعتبر مرتفعاً نسبياً، مما يدل على توجه المؤسسات نحو التحول الرقمي.

ثالثاً: جودة اختيار الموظفين

جدول (3): جودة التوظيف

- جودة عالية: 52%
 - جودة متوسطة: 33%
 - جودة منخفضة: 15%
- المتوسط الحسابي: 4.1 من 5
الانحراف المعياري: 0.76

تحليل:

تظهر النتائج أن جودة اختيار الموظفين تتحسن بشكل واضح عند استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، مما يدعم فرضيات الدراسة.

رابعاً: التحديات

جدول (4): أبرز التحديات

- نقص الخبرة: 28%
 - مقاومة التغيير: 26%
 - التكلفة: 21%
 - التحيز في الأنظمة: 25%
- المتوسط الحسابي: 3.5 من 5
الانحراف المعياري: 0.90

تحليل:

تشير النتائج إلى وجود تحديات حقيقية، خاصة المتعلقة بالجانب البشري والتنظيمي، مما يتطلب خطط تطوير وتدريب.

خامساً: تحليل العلاقة بين المتغيرات

تم استخدام معامل الارتباط (Correlation) ، حيث بلغ:

معامل الارتباط: 0.67

تحليل:

يدل ذلك على وجود علاقة إيجابية متوسطة إلى قوية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وجودة اختيار الموظفين، مما يؤكد صحة فرضيات الدراسة.

ملحق (3): ملاحظات إضافية

- تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة.
- تم الاعتماد على استجابات المشاركين بشكل مباشر.
- تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية.