

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.....
5	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
6	4.1. المقدمة.....
6	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
7	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
7	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
8	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
9	4.6. الخاتمة.....
10	قائمة المراجع.....

1. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

1.1. 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.

1.2. 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.

1.3. 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.

1.4. 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 الأولية 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.

1.5. 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.

1.6. 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.

Role of Artificial Intelligence in Employee Recruitment
<https://link.springer.com/article/10.1007/s44282-025-00246-w>

The Power of Artificial Intelligence in Recruitment: An Analytical Review
<https://www.researchgate.net/publication/371792898> The Power of Artificial Intelligence in Recruitment An Analytical Review of Current AI-Based Recruitment Strategies

AI Supporting HR Practices and Recruitment Efficiency
<https://www.mdpi.com/3228512>

Artificial Intelligence in Human Resource Management
<https://www.frontiersin.org/journals/artificial-intelligence/articles/10.3389/frai.2026.1718244/full>

Smart Recruitment, Hiring and Automation: A Review
<https://www.iarconsortium.org/IARJBM/180/2906/smart-recruitment-hiring-and-automation-a-review-5048/>

AI in Recruitment and Candidate Fit Study
<https://jier.org/index.php/journal/article/view/3133>

AI in Recruitment and Talent Acquisition Study
<https://jier.org/index.php/journal/article/view/2007>