

عنوان البحث

أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف على جودة اختيار
الموظفين في الشركات الكبرى: دراسة تطبيقية علي شركة بن لادن
للمقاولات في مدينة مكة في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالبة: فاطمه عبد الله آل جازع

الرقم الجامعي: ٢٥١٠٠٣٠٩٦

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي الثاني:

٢٠٢٥ م / ١٤٤٧ هـ

فهرس المحتويات

المقدمة:	٣
مشكلة الدراسة:	٧
أهمية الدراسة:	٨
أهداف الدراسة:	٩
تساؤلات الدراسة	١٠
فروض الدراسة:	١٠
الدراسات السابقة:	١١
الدراسات العربية	١١
الدراسات الاجنبية	١٤
التعقيب على الدراسات السابقة	١٧
المنطلقات النظرية للدراسة:	١٩
المنهجية وطرق البحث:	٢١
منهج الدراسة	٢١
مجتمع الدراسة	٢٢
عينة الدراسة	٢٢
طرق جمع البيانات	٢٣
الأساليب الإحصائية	٢٣
أدوات الدراسة:	٢٤
حدود الدراسة:	٢٤
المراجع:	٢٥
١. المراجع العربية	٢٥
٢. المراجع الاجنبية	٢٧

المقدمة:

شهدت بيئات العمل العالمية تطوراً سريعاً في الآونة الأخيرة نتيجة الطفرات التقنية المتلاحقة، وكان من أبرز هذه التحولات إدماج الذكاء الاصطناعي في الممارسات الإدارية اليومية وقد انعكست هذه النقلة النوعية على إدارة الموارد البشرية بشكل مباشر، حيث أصبحت هذه الإدارة من أكثر المجالات التي استفادت من قدرات الذكاء الاصطناعي، سواء على صعيد التخطيط أو التنفيذ أو التقييم ومن بين أبرز التطبيقات التي أثارت اهتمام الباحثين والممارسين على حد سواء، استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف، وذلك لما لها من أثر بالغ في تحسين الكفاءة والموضوعية وسرعة اتخاذ القرار وتبرز أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على العلاقة بين اعتماد الذكاء الاصطناعي وبين جودة اختيار الموظفين، خاصة في سياق الشركات الكبرى التي تتعامل مع أعداد ضخمة من المتقدمين وتواجه تحديات متزايدة في ضمان توظيف الكفاءات المناسبة ويمثل هذا الموضوع تقاطعاً حيوياً بين التكنولوجيا والإدارة، ويستدعي تناولاً معمقاً لعناصره لفهم أثره الحقيقي على مخرجات العمل وفعالية المنظمات. (العبدالات، ٢٠٢٠، ٢٠٣)

تعد إدارة الموارد البشرية من الركائز الأساسية التي تنهض عليها المؤسسات الحديثة، إذ تعنى هذه الإدارة بجذب الأفراد الموهوبين، وتنمية قدراتهم، وتحفيزهم لتحقيق الأهداف التنظيمية، مع الحفاظ على بيئة عمل محفزة ومتوازنة لم تعد إدارة الموارد البشرية مجرد وظيفة إدارية تقليدية تتعامل مع الجوانب الإجرائية، بل تطورت لتصبح شريكاً استراتيجياً في صياغة سياسات المؤسسة وتوجهاتها وتشمل وظائفها الرئيسية: تخطيط القوى العاملة، الاستقطاب، التعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، وإدارة التعويضات ولأن العنصر البشري هو محور النجاح المؤسسي، فإن جودة قرارات التوظيف تشكل حجر الزاوية في بناء فريق عمل فعال ومنتج ومن هنا تنبع الحاجة إلى وسائل دقيقة وموضوعية، تضمن اختيار المرشحين القادرين على الإسهام الفعلي في مسيرة المؤسسة، مع تقليل احتمالات الفشل الوظيفي أو عدم التوافق التنظيمي. (قطامي، ٢٠١٨، ١٣)

لقد أحدث الذكاء الاصطناعي تحولاً جذرياً في آلية تنفيذ عمليات التوظيف، حيث أصبحت الخوارزميات المتقدمة قادرة على تحليل السير الذاتية، وتحديد مدى توافقها مع متطلبات الوظائف،

بل وتوقع أداء المرشحين بناءً على بياناتهم وسلوكهم الرقمي وتستخدم الشركات الكبرى تقنيات متعددة في هذا السياق مثل: أنظمة تتبع المتقدمين (ATS)، وبرمجيات تحليل الفيديوها المسجلة في المقابلات، والنماذج التنبؤية لتقييم احتمالية النجاح في الوظيفة وتتميز هذه الأدوات بالسرعة، والدقة، والقدرة على معالجة كم هائل من البيانات في وقت قصير، مما يوفر جهداً ووقتاً هائلين لإدارات الموارد البشرية غير أن الاعتماد على الذكاء الاصطناعي لا يخلو من تحديات، إذ تثار مخاوف بشأن التحيزات الخوارزمية، ومدى شفافية الأساليب المستخدمة، فضلاً عن أهمية الحفاظ على الجانب الإنساني في التوظيف، خاصة في المراحل النهائية من الاختيار. (ناصر، ٢٠٢٣، ٤٨)

تمثل جودة اختيار الموظفين معياراً حاسماً لقياس مدى فاعلية نظام التوظيف داخل المؤسسة، فهي ترتبط بمدى ملاءمة الشخص المختار لمتطلبات الوظيفة من حيث المهارات، الخبرات، التوجهات، والقيم التنظيمية الموظف المناسب في المكان المناسب لا يضمن فقط أداءً أعلى، بل يسهم أيضاً في تعزيز الولاء المؤسسي، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، وتحسين بيئة العمل العامة وتُقاس جودة الاختيار من خلال مؤشرات مثل: معدل اجتياز فترة التجربة، تقييم الأداء بعد التعيين، استمرارية الموظف في العمل، ومؤشرات الرضا لدى المديرين والزملاء وقد أدت المنافسة العالية في سوق العمل إلى جعل هذه الجودة أكثر تعقيداً، حيث تتطلب عمليات توظيف دقيقة، متوازنة، وتقوم على معلومات موثوقة وآليات محكمة تتجاوز الانطباعات الشخصية أو التحيزات غير الواعية. (جبارة، ٢٠٢٣، ٥٣)

يمكن القول إن العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وجودة اختيار الموظفين علاقة تكاملية مشروطة فمن ناحية، يوفر الذكاء الاصطناعي أدوات قوية لتحسين دقة الترشيحات، والتقليل من الأخطاء البشرية في قراءة السير الذاتية أو تفسير الإجابات أثناء المقابلات، مما يؤدي إلى رفع جودة الاختيار كما أن الذكاء الاصطناعي يمكنه التنبؤ بمعدلات النجاح الوظيفي بناءً على مؤشرات دقيقة تم جمعها من تجارب سابقة، مما يعزز من موضوعية القرارات المتخذة ومن ناحية أخرى، فإن الاعتماد المفرط على الأنظمة الذكية دون ضبط بشري قد يفضي إلى نتائج مضللة إذا لم تُبنى

هذه الأنظمة على بيانات نظيفة، ومؤشرات صحيحة، وسياسات توظيف عادلة إذاً، جودة الاختيار ترتبط بمدى تكامل الذكاء الاصطناعي مع الخبرة البشرية وليس استبدالها بالكامل. (ناصر، ٢٠٢٤،

٣٤)

إن الشركات الكبرى تجد في الذكاء الاصطناعي فرصة استراتيجية لإعادة تصميم منظومة التوظيف بما يعزز تنافسيتها في سوق العمل، خاصة أنها تواجه تحديات ضخمة في إدارة آلاف الطلبات شهرياً، واختيار الأفضل في بيئة عالية التغير لذلك، تسعى هذه الشركات إلى بناء نماذج هجينة تجمع بين تحليلات الذكاء الاصطناعي والخبرة البشرية فالذكاء الاصطناعي يُستخدم في المراحل الأولية لفرز المتقدمين، وتصنيفهم، ورصد الكلمات المفتاحية، بينما يحتفظ الإنسان بدوره في المقابلات النهائية، واتخاذ القرار التعاقدى وبهذا الدمج، تتحقق معادلة الكفاءة والدقة من جهة، والحس البشري والإدراك التنظيمي من جهة أخرى وعليه، فإن جودة اختيار الموظفين تتحسن بوضوح عندما تُدار عمليات التوظيف بعقلية مفتوحة على التكنولوجيا دون التفريط في دور الإنسان، بما يحقق نتائج أكثر استدامة وواقعية. (جبارة، ٢٠٢٣، ٥٣)

وعليه اتفقت العديد من الدراسات السابقة على أن استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف يمثل تطوراً نوعياً ساهم في تحسين الكفاءة الإدارية وتقليل التكاليف والجهد المبذول في فرز وتقييم المتقدمين وقد أشارت هذه الدراسات إلى أن الأنظمة الذكية قادرة على معالجة كم هائل من المعلومات المتعلقة بالمرشحين في وقت قياسي (إبراهيم، ٢٠٢٤، ٦٩)، كما يمكنها تحليل السمات السلوكية والمهارات بناءً على قواعد بيانات ضخمة ونماذج خوارزمية دقيقة، ما ينعكس إيجاباً على جودة الاختيار ويقلل من احتمالية الوقوع في التحيزات البشرية التقليدية وأكدت بعض الأبحاث أن الدمج بين الذكاء الاصطناعي والبشر في مراحل متوازنة يخلق نموذجاً مثالياً للتوظيف، حيث يُعتمد على الخوارزميات في المراحل الأولية، في حين يُترك التقييم النهائي للعنصر البشري الذي يستطيع قراءة السياقات التنظيمية والثقافية بشكل أدق وتطرق الدراسات أيضاً إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي يُسهم في تعزيز الشفافية وتحقيق العدالة التوظيفية، خصوصاً في الشركات

الكبرى التي تتلقى آلاف الطلبات، مما يجعل الاستجابة السريعة والدقيقة أمراً حاسماً. (الفيومى،

١/٢٠٢٣

في المقابل، أبدت بعض الدراسات تحفظاً تجاه الاعتماد الكلي على الذكاء الاصطناعي في التوظيف، معتبرةً أن هذه الممارسات قد تؤدي إلى تهميش البعد الإنساني في عملية الاختيار، خاصة في الوظائف التي تتطلب مهارات تواصل وشخصية يصعب تقييمها رقمياً كما حذرت من أن بعض الخوارزميات قد تتغذى على بيانات غير متوازنة أو ملوثة بانحيازات مسبقة، مما يؤدي إلى تكرار أخطاء الماضي ولكن بصيغة مؤتمتة يصعب كشفها (أبو سعدة، ٢٠٢٤، ٢٦٣)، وأشارت هذه الدراسات إلى أن النماذج الرقمية قد تفشل أحياناً في التنبؤ بالملاءمة الثقافية بين الموظف والمنظمة، والتي تُعد من عوامل النجاح الجوهرية في بيئة العمل وهناك دراسات انتقدت محدودية تفسير نتائج التوظيف المبنية على الذكاء الاصطناعي، معتبرة أن القرارات الآلية تفتقر إلى الشفافية وغالباً ما يصعب على مسؤولي التوظيف تبريرها للمرشحين، مما يفتح الباب أمام مشكلات قانونية أو نزاعات مهنية وبالتالي، وعلى الرغم من إجماع غالبية الدراسات على أهمية الذكاء الاصطناعي، إلا أن الاختلاف يكمن في مدى الثقة المطلقة في أدواته، والقدرة على توظيفها بشكل متزن لا يُقصى العقل البشري. (عبدالنبي، ٢٠٢٤، ٦٣)

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة التي يشهدها العالم، أصبح الذكاء الاصطناعي أحد الأدوات الرئيسية التي تُحدث تحولاً جذرياً في مختلف مجالات العمل، بما في ذلك عمليات التوظيف تعتمد الشركات الكبرى بشكل متزايد على تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة وفعالية عمليات اختيار الموظفين، حيث أصبحت هذه الأدوات قادرة على معالجة كميات كبيرة من البيانات وتحليلها بشكل دقيق وسريع لتحديد المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف في هذا السياق، تُبرز شركة بن لادن للمقاولات في مدينة مكة المكرمة نموذجاً جديراً بالدراسة، حيث تبنت تقنيات الذكاء الاصطناعي كجزء من استراتيجيتها لتطوير عمليات التوظيف وضمان اختيار الكفاءات المناسبة يُمكن للذكاء الاصطناعي تحسين جودة التوظيف من خلال تقليل التحيز البشري، وتحسين معايير التقييم، وزيادة دقة المطابقة بين متطلبات الوظائف ومهارات المرشحين ومع ذلك، يثير هذا التحول تحديات تتعلق

بالجوانب الأخلاقية والإنسانية، مثل الحاجة إلى الحفاظ على العنصر البشري في القرارات النهائية وضمان الشفافية في استخدام هذه التقنيات من خلال هذه الدراسة التطبيقية على شركة بن لادن، يتم تسليط الضوء على أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة اختيار الموظفين، وكيف يمكن للشركات الكبرى الاستفادة من هذه التقنيات لمواكبة المتغيرات في سوق العمل وضمان تحقيق الكفاءة والتنافسية، واستنادا لما سبق اتناول موضوع بعنوان أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف على جودة اختيار الموظفين في الشركات الكبرى بالتطبيق على شركة بن لادن للمقاولات في مدينة مكة في المملكة العربية السعودية. (إبراهيم، ٢٠٢٤، ٦٩)

مشكلة الدراسة:

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم، أصبح من الضروري أن تتبنى المؤسسات الكبرى، لا سيما العاملة في قطاعات حيوية كالمقاولات، حلولاً ذكية لتحسين كفاءتها التشغيلية والإدارية ومن أبرز هذه الحلول، تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي بدأت تغزو مجالات عديدة في إدارة الموارد البشرية، وعلى رأسها عمليات التوظيف وقد أدى تزايد الاعتماد على هذه التكنولوجيا في الشركات الكبرى إلى تحول جذري في كيفية فرز المرشحين، وتقييمهم، واختيار الأنسب منهم وفي هذا السياق، ظهرت العديد من التحديات التي تتعلق بمدى فاعلية الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الاختيار، ومدى دقته في قياس مدى ملائمة المتقدمين للوظائف من حيث الكفاءة والمهارات والملاءمة الثقافية للمؤسسة وتزداد أهمية هذه الإشكالية عندما نطبقها على شركة كبرى كـ "شركة بن لادن للمقاولات" في مدينة مكة المكرمة، وهي مؤسسة ضخمة تُعد من أعمدة قطاع البناء والتشييد في المملكة، وتحتاج باستمرار إلى استقطاب كفاءات متنوعة للعمل في بيئات عمل معقدة ومشروعات ضخمة ومع إدخال الذكاء الاصطناعي في أنظمة التوظيف بالشركة، يبرز التساؤل الأساسي التالي: ما أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة في المملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة:

١. الأهمية العلمية

تبرز الأهمية العلمية لهذه الدراسة في مساهمتها في إثراء الأدبيات المتعلقة بمجال إدارة الموارد البشرية والذكاء الاصطناعي، من خلال تقديم رؤية تحليلية جديدة تربط بين التقدم التقني وجودة القرارات الإدارية، خصوصاً في ميدان التوظيف فالدراسات السابقة تطرقت إلى كل من الذكاء الاصطناعي وجودة التوظيف بشكل منفصل أو نظري، لكن هذه الدراسة تقدم نموذجاً تطبيقياً ضمن بيئة عمل حقيقية في قطاع المقاولات، ما يعزز من قيمتها الأكاديمية كمرجع مستقبلي للباحثين في هذا المجال الحيوي والمتجدد.

وتتجلى الأهمية العلمية كذلك في تركيز الدراسة على شركة سعودية كبرى، وهو ما يضيف بُعداً محلياً يسهم في فهم مدى تأثير التحولات الرقمية في المؤسسات الوطنية، ويكشف عن فرص وتحديات استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئة ثقافية وتنظيمية متميزة عن البيئات الغربية التي أُجريت فيها غالبية الدراسات وبذلك، تُسهم الدراسة في سد فجوة بحثية تتعلق بقلّة الدراسات التطبيقية التي تربط الذكاء الاصطناعي بجودة اختيار الموظفين في السياق السعودي.

كما تُعد هذه الدراسة فرصة علمية لتطوير نماذج تقييم فعالية نظم التوظيف الرقمية، خاصة في ظل قلة الأطر المنهجية المتكاملة التي تدرس العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي والنتائج الفعلية على أرض الواقع فنتائج هذه الدراسة قد تُستخدم لاحقاً في بناء أدوات قياس جديدة، وتقديم توصيات تستند إلى بيانات حقيقية، ما يعزز من مصداقيتها وأهميتها الأكاديمية في برامج الماجستير والدكتوراه والبحوث التطبيقية ذات الصلة.

٢. الأهمية العملية

تتمثل الأهمية العملية للدراسة في قدرتها على تقديم تصور واضح لصناع القرار في شركة بن لادن للمقاولات حول مدى فاعلية الذكاء الاصطناعي في تحسين نتائج التوظيف، وبالتالي دعم سياسات الموارد البشرية القائمة وتوجيه الاستثمارات التقنية نحو أدوات تحقق نتائج ملموسة إذ

تُعاني العديد من الشركات الكبرى من ارتفاع معدلات الدوران الوظيفي وسوء الاختيار، وتأتي هذه الدراسة لتقدم مؤشرات قابلة للتنفيذ تساعد في تقليص هذه المشكلات وتحقيق كفاءة تشغيلية أعلى.

ومن زاوية أخرى، توفر الدراسة دليلاً عملياً يمكن أن تستفيد منه إدارات الموارد البشرية في قطاعات مشابهة، لا سيما في شركات المقاولات، التي تتطلب توظيف كواادر متنوعة في وقت زمني قصير وبمستويات مهارية مختلفة وعليه، فإن النتائج التي سيتم التوصل إليها يمكن أن تُستخدم لتطوير سياسات توظيف ذكية تدمج بين أدوات الذكاء الاصطناعي والتقييم البشري، بما يسهم في تعزيز تنافسية الشركة وتخفيض التكاليف الناجمة عن قرارات التوظيف غير الدقيقة.

إضافة إلى ذلك، فإن الدراسة تقدم توصيات قابلة للتطبيق في ميدان العمل مباشرة، وتساعد في بناء استراتيجية توظيف متكاملة تراعي التحول الرقمي، وتحقق التوازن بين الكفاءة التقنية والاعتبارات الإنسانية في الاختيار كما يمكن أن تُستخدم نتائجها لتطوير برامج تدريبية موجهة لمسؤولي التوظيف، تعزز من قدرتهم على استخدام الذكاء الاصطناعي بفعالية وتجنب مخاطره، مما يجعل لهذه الدراسة أثراً عملياً يمتد إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي

بيان أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة.

الأهداف الفرعية:

- بيان أثر استخدام فرز السير الذاتية آلياً على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة.
- بيان أثر استخدام تحليل لغة المرشح على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة.

- بيان أثر استخدام ترشيح المتقدمين تلقائياً على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة ؟

الاسئلة الفرعية:

- بيان أثر استخدام فرز السير الذاتية آلياً على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة.
- بيان أثر استخدام تحليل لغة المرشح على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة.
- بيان أثر استخدام ترشيح المتقدمين تلقائياً على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة.

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية H1

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة.

الفرضية الفرعية الاولى Ha

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لاستخدام فرز السير الذاتية آلياً على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة.

الفرضية الفرعية الثانية Hb

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لاستخدام تحليل لغة المرشح على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لاستخدام ترشيح المتقدمين تلقائياً على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية

العبداللات، وفاء ضيف الله (٢٠٢٠) أجرت دراسة بعنوان "أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي: دراسة تطبيقية على دائرة الأحوال المدنية والجوازات"، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين تنوع القوى العاملة - من حيث الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة - وبين مدى فاعلية توظيف الذكاء الاصطناعي في أداء المهام الإدارية استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، حيث كان مجتمع الدراسة موظفي دائرة الأحوال المدنية والجوازات في الأردن، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من ١٥٠ موظفاً جمعت البيانات باستخدام استبانة مغلقة مكونة من عدة محاور تغطي أبعاد التنوع ومستوى استخدام نظم الذكاء الاصطناعي أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين ارتفاع التنوع البشري وكفاءة استخدام الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل، حيث يسهم التنوع في إثراء البيانات وتوسيع الرؤية التحليلية لدى النظام وأوصت الدراسة بضرورة تبني ممارسات توظيف متنوعة لضمان استغلال فعال لأدوات الذكاء الاصطناعي، مع تعزيز التدريب المستمر للعاملين على استخدام هذه النظم.

قطامي، سمير (٢٠١٨) في دراسته المنشورة تحت عنوان "الذكاء الاصطناعي وأثره على البشرية"، تناول الباحث الموضوع من منظور فلسفي ومجتمعي عام، وركز على انعكاسات الذكاء الاصطناعي على الأبعاد الإنسانية والاجتماعية لم تكن الدراسة تطبيقية أو ميدانية بل اتخذت منحى

وصفياً تحليلياً، واستندت إلى مراجعة الأدبيات المعرفية والفكرية المرتبطة بالثورة الرقمية والذكاء الاصطناعي لم يحدّد الباحث مجتمعاً أو عينة، إذ كانت الدراسة أقرب إلى المقال التحليلي الموسع أبرزت الدراسة أن الذكاء الاصطناعي يحدث تغييرات جذرية في وظائف الإنسان، وينقل المجتمع إلى مرحلة جديدة تتداخل فيها الآلة مع القرار البشري ورغم الإيجابيات من حيث الراحة والدقة، حذّر الباحث من مخاطر على القيم الاجتماعية والخصوصية وأوصى بضرورة تشريع قوانين عالمية تنظّم العلاقة بين الإنسان والآلة وتحد من الاستخدام العشوائي للذكاء الاصطناعي في مجالات تؤثر على المصير البشري.

ناصر، أحمد مصطفى (٢٠٢٤) في دراسته المنشورة في مجلة المال والتجارة، بعنوان "دور أنظمة الذكاء الاصطناعي في صناعة وتحديث الموارد البشرية"، تناول الباحث الكيفية التي تساهم بها نظم الذكاء الاصطناعي في تجديد آليات عمل إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف، التدريب، وتقييم الأداء استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، واعتمد على تحليل تقارير وتجارب سابقة من شركات مصرية كبرى لم تكن هناك عينة ميدانية مباشرة، بل استخدم الباحث أدوات تحليل محتوى لتقييم مدى تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارات الموارد البشرية بينت النتائج أن استخدام الذكاء الاصطناعي يساعد في تقليل الفاقد الزمني، وتحقيق دقة أعلى في اختيارات التوظيف، كما يساهم في بناء قواعد بيانات ديناميكية عن الموظفين وأوصى الباحث بضرورة تدريب العاملين في الموارد البشرية على المهارات الرقمية، وتطوير بنية تحتية تقنية تسهل دمج الذكاء الاصطناعي في العمليات المؤسسية.

ناصر، أحمد مصطفى (٢٠٢٣) بعنوان "دور أنظمة الذكاء الاصطناعي في صناعة وتحديث الموارد البشرية"، والتي جاءت مكملّة لدراسته السابقة ولكن بتركيز على المنظمات الصناعية سعى من خلالها إلى قياس الأثر المباشر للذكاء الاصطناعي على القرارات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية استخدم المنهج الكيفي التحليلي، واعتمد على مقابلات مع مديري موارد بشرية في مصانع وشركات قطاع خاص شملت العينة ٢٥ مديراً وخبيراً، وتم استخدام دليل مقابلة نصف موجه أظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي عزّز من سرعة اتخاذ القرار في اختيار الموظفين، كما ساعد في

التنبؤ بالحاجة المستقبلية للمهارات وأوصت الدراسة بضرورة المواءمة بين مخرجات نظم الذكاء الاصطناعي والسياسات الداخلية للمؤسسة لضمان عدم التصادم بين التكنولوجيا والعوامل التنظيمية.

جبارة، سمية سعيد صديق (٢٠٢٣) قدمت دراسة بعنوان "تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها في إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة بنك الخرطوم"، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالبنك، مع التركيز على التوظيف والتقييم والتدريب استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الكمي، واعتمدت على استبيان تم توزيعه على عينة مكونة من ٨٠ موظفاً في البنك بينت النتائج أن هناك ارتباطاً إيجابياً قوياً بين استخدام الذكاء الاصطناعي ورفع كفاءة التوظيف وتقليل التحيز في تقييم الأداء، كما تبين أن العاملين يشعرون بفاعلية هذه التقنيات في تطوير قدراتهم وأوصت الدراسة بتوسيع استخدام الذكاء الاصطناعي في فروع البنك كافة، وضرورة مواكبة المستجدات العالمية من خلال شراكات تقنية مع شركات برمجيات متخصصة.

الفيومي، أمجد محمد أحمد (٢٠٢٣) في رسالته للماجستير بجامعة الإسراء الخاصة بعنوان "دور الذكاء الاصطناعي في تنمية ممارسات الموارد البشرية: دراسة ميدانية في البنوك الأردنية"، سعى إلى قياس مدى تأثير الذكاء الاصطناعي على تطوير سياسات الموارد البشرية في القطاع المصرفي اعتمد على المنهج الكمي الوصفي التحليلي، وشملت العينة ١٢٠ موظفاً من خمسة بنوك أردنية استخدم الباحث استبياناً مقسماً إلى محاور تغطي التوظيف الرقمي، التحليل التنبؤي، وإدارة الأداء أظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي أسهم في رفع كفاءة الموظفين وتحسين مخرجات التوظيف، إضافة إلى تقديم بيانات دقيقة تدعم اتخاذ القرار وأوصى الباحث بتكثيف الاستثمار في البنية التحتية التقنية وتوفير برامج تدريبية للموظفين لتعزيز التوافق مع تقنيات الذكاء الاصطناعي.

مهران، إيهاب سعيد ثابت (٢٠٢٤) في أطروحته للدكتوراه بجامعة طنطا بعنوان "أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على العاملين بمصلحة حكومية"، سعى إلى استكشاف مدى تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمل الإداري في المصلحة المستهدفة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي مع توزيع استبيان على عينة مكونة من ١٥٠ موظفاً شملت أدوات الدراسة استبياناً منظماً بالإضافة إلى مقابلات محدودة مع رؤساء

الأقسام بينت النتائج أن الذكاء الاصطناعي يُستخدم بشكل محدود حتى الآن، ولكن توجد نتائج ملموسة في الأقسام التي تعتمد عليه، خصوصاً في دقة سجلات الموظفين وسرعة الاستجابة في المعاملات الداخلية وأوصى الباحث بضرورة تعميم التجربة وتوفير الدعم المؤسسي والمالي لتوسيع استخدام الذكاء الاصطناعي في مؤسسات القطاع الحكومي.

أبو سعدة، آيات عبدالقادر بسيوني (٢٠٢٤) قدمت دراسة بعنوان "أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على البنك الأهلي المصري"، هدفت الدراسة إلى تحديد الدور الذي يلعبه الذكاء الاصطناعي في تعزيز كفاءة أداء الموارد البشرية، لا سيما في مجالات التوظيف، وإدارة الكفاءات، وتقييم الأداء اعتمدت الباحثة على المنهج الكمي التحليلي، وطبقت استبياناً على عينة مكونة من ٢٠٠ موظف في البنك أظهرت النتائج أن للذكاء الاصطناعي دوراً فاعلاً في تسريع إجراءات التوظيف وتحسين دقة التقييم، وتقليل الأخطاء البشرية كما أن العاملين عبروا عن رضاهم عن التطبيقات التقنية المستخدمة، مع وجود بعض التخوف من تقليص الأدوار الوظيفية البشرية مستقبلاً وأوصت الباحثة بتبني استراتيجيات لتأهيل الموظفين للتفاعل بمرونة مع النظم الذكية، مع تحديث البنية الرقمية للبنك لضمان الاستفادة القصوى من الذكاء الاصطناعي.

الدراسات الاجنبية

هيو واج، ٢٠٢٣، جاءت دراسته بعنوان "استكشاف قابلية تطبيق الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف والاختيار: تركيز على مرحلة التوظيف"، والمنشورة في مجلة دراسات الموارد البشرية والاستدامة هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف مدى إمكانية تطبيق الذكاء الاصطناعي في مرحلة التوظيف بالتحديد ضمن دورة اختيار الموظفين، مع التركيز على الآثار المترتبة على الكفاءة والدقة في عملية الاستقطاب المبدئي اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل محتوى ومقابلات مع عدد من مسؤولي التوظيف في شركات مختلفة تعمل في بيئات رقمية متقدمة لم يحدد الباحث عينة كمية محددة، بل استند إلى مجتمع نوعي مكون من خبراء ومديرين في مجال الموارد البشرية استخدم أدوات مثل تحليل الوثائق، والمقابلات شبه الموجهة، والدراسات السابقة

لبناء إطار تحليلي متكامل توصلت الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي يسهم بفعالية في تسريع عملية فرز السير الذاتية وتحديد الأنسب بناءً على معايير دقيقة، إلا أن هناك تحفظات تتعلق بعدم الشفافية في بعض أنظمة الذكاء الاصطناعي، ومخاطر التحيز البرمجي وأوصى الباحث بضرورة دمج الأدوات الذكية مع التقييم البشري لتحقيق التوازن بين الموضوعية والكفاءة، وتحديث خوارزميات التوظيف باستمرار لتجنب تكرار الأخطاء أو التحيزات القديمة.

راجيثا، ٢٠٢٤، تناولت في دراستها التي نُشرت في مجلة الرسائل الاقتصادية الأوروبية تحت عنوان "التوظيف واختيار الموظفين المدعوم بالذكاء الاصطناعي: تقييم التحيز والعدالة في ممارسات التوظيف"، واحدة من أكثر القضايا إثارة للجدل وهي مدى عدالة وشفافية الأنظمة الذكية في عملية التوظيف هدف الدراسة كان فحص مدى وجود تحيزات ضمن أنظمة الذكاء الاصطناعي المستخدمة في التوظيف، وكيف تؤثر هذه التحيزات المحتملة على عدالة فرص التوظيف بين المتقدمين استخدمت الباحثة المنهج التحليلي النقدي، واعتمدت على تحليل بيانات من شركات تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل فعلي، إلى جانب إجراء استبيان إلكتروني استهدف عينة مكونة من ٢٥٠ موظفًا ومدير توظيف في أوروبا استخدمت الدراسة أدوات كمية وإحصائية مثل اختبار مربع كاي، وتحليل التباين، فضلاً عن أدوات تحليل محتوى نصوص الإعلانات الوظيفية المبرمجة أظهرت النتائج أن هناك دلائل على وجود تحيزات مرتبطة بالعمر، والنوع الاجتماعي، والخلفية التعليمية في بعض الأنظمة، ما يؤدي إلى استبعاد غير مبرر لبعض المتقدمين وأوصت الدراسة بتطوير أدوات مراقبة داخلية لرصد التحيزات في الأنظمة، وفرض قوانين أكثر صرامة على الشركات لضمان الشفافية والعدالة في استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

غيدابنة وآخرون، ٢٠٢٤، قدموا دراسة موسعة نُشرت في مجلة Nanotechnology Perceptions بعنوان "الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: ثورة في التوظيف والأداء وتطوير الموظفين" هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف كيف غير الذكاء الاصطناعي وجه إدارة الموارد البشرية، لا سيما في مجالات التوظيف، تقييم الأداء، والتطوير المهني استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي المدعم بتحليل استبانات شاملة، إلى جانب مراجعة الأدبيات الحديثة تكون

مجتمع الدراسة من موظفين ومديري موارد بشرية في شركات موزعة بين الجزائر وباكستان والعراق والولايات المتحدة، وبلغ حجم العينة ٣٥٠ مشاركاً استخدم الباحثون استبياناً مكوناً من ٣٠ سؤالاً، وزّع على محاور: التوظيف الذكي، إدارة الأداء الرقمي، وتخصيص مسارات التعلم الوظيفي أظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي أسهم بشكل كبير في رفع جودة التوظيف من خلال أدوات التنبؤ، وتحليل الكفاءات، وتقديم مسارات تعلم مخصصة للموظفين إلا أن الدراسة أشارت إلى تحديات تتعلق بالخصوصية، وأخلاقيات الاستخدام، والحاجة للرقابة البشرية وأوصت بضرورة اعتماد سياسة استخدام أخلاقي واضحة، وتدريب مسؤولي الموارد البشرية على تحليل مخرجات الأنظمة الذكية وتفسيرها ضمن السياق المؤسسي.

موغيشا، ٢٠٢٤، في دراسته المنشورة ضمن إنتاجات جامعة كامبالا الدولية تحت عنوان "أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية"، تناول الباحث العلاقة الشاملة بين تطبيق الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية وتأثيره على مجالات متعددة، مثل التوظيف، التقييم، تطوير الموظفين، وإدارة الأداء هدفت الدراسة إلى تقديم تصور شامل لكيفية تسخير الذكاء الاصطناعي لتقليل المهام التكرارية وتحسين الكفاءة، مع استعراض التحديات الأخلاقية المرتبطة بهذه التقنية اعتمد الباحث على المنهج الكيفي التفسيري، باستخدام مقابلات معمقة مع ٤٠ مديراً تنفيذياً ومسؤول توظيف في شركات داخل أوغندا وخارجها، إلى جانب تحليل مستندات داخلية تخص سياسات التوظيف الذكي توصلت الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي يُستخدم بشكل متزايد في أتمتة المهام الإدارية، وتحديد المرشحين الأنسب، وتحليل مؤشرات الأداء، لكن في المقابل، ظهرت مشكلات تتعلق بغياب المعايير الموحدة، وإمكانية الاعتماد المفرط على الأنظمة دون فهم آلياتها وأوصى الباحث بضرورة دمج الذكاء الاصطناعي في إطار تشريعي وتنظيمي واضح، مع التأكيد على الدور الإنساني التكميلي لضمان العدالة والشفافية في قرارات الموارد البشرية.

التعقيب على الدراسات السابقة

أوجه التشابه:

اتفقت أغلب الدراسات العربية والأجنبية على أهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، خصوصاً في عمليات التوظيف والتقييم فقد أظهرت كل من دراسة الفيومي (٢٠٢٣) ودراسة جبارة (٢٠٢٣) أن الذكاء الاصطناعي ساعد في رفع كفاءة اختيار الموظفين وتقليل الأخطاء المرتبطة بالتقييمات اليدوية، وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه أيضاً دراسة غيدابنة وآخرون (٢٠٢٤) التي أوضحت كيف يسهم الذكاء الاصطناعي في تخصيص المسارات التدريبية وتعزيز الكفاءة التنظيمية.

كما أجمعت الدراسات مثل أبو سعدة (٢٠٢٤) وموغيشا (٢٠٢٤) على أن الذكاء الاصطناعي يُستخدم في أتمتة المهام التكرارية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية، مما يؤدي إلى تقليل الوقت والجهد وتحسين دقة البيانات واتخاذ القرار وقد لاحظت هذه الدراسات أن إدخال الأنظمة الذكية يُعد خطوة إيجابية نحو بناء إدارة موارد بشرية أكثر احترافية وتطوراً.

وتشابهت دراسات هيوجاج (٢٠٢٣) والعبدالات (٢٠٢٠) في تأكيدها على الدور التحليلي للذكاء الاصطناعي، حيث أظهرت النتائج أن هذه الأنظمة تساعد على التنبؤ بمدى ملائمة المرشح للوظيفة بناءً على تحليل البيانات، وهو ما يسهم في تقليل احتمالات الخطأ البشري في اتخاذ القرار التوظيفي.

وفي السياق ذاته، اتفقت دراسات مثل ناصف (٢٠٢٤) ومهران (٢٠٢٤) على أن الذكاء الاصطناعي عزز من سرعة اتخاذ القرار الإداري، خاصة في ما يتعلق بتخطيط الموارد البشرية والتوظيف الاستراتيجي، وذلك بفضل توفر بيانات دقيقة وسريعة التحليل، مما ساعد القادة الإداريين على اتخاذ قرارات تستند إلى معايير موضوعية.

كما أبرزت الدراسات كافة، ومنها راجيثا (٢٠٢٤) وأبو سعدة (٢٠٢٤)، أهمية دمج العنصر البشري مع الأدوات الذكية لتحقيق نتائج أكثر دقة وإنسانية فقد حذرت هذه الدراسات من الاعتماد

المطلق على الذكاء الاصطناعي دون مراقبة بشرية، مما يبرز إجماعاً على أن الذكاء الاصطناعي يجب أن يكون أداة داعمة لا بديلاً عن التقدير البشري في قرارات الموارد البشرية.

أوجه الاختلاف:

يظهر الاختلاف بين الدراسات في مدى تركيزها على الجانب التقني مقابل الجانب الإنساني والأخلاقي، حيث ركزت دراسة قطامي (٢٠١٨) على الأبعاد المجتمعية والفلسفية للذكاء الاصطناعي، محذرة من التهديدات التي قد تُصيب القيم الإنسانية والخصوصية، في حين ركزت دراسات أخرى مثل الفيومي (٢٠٢٣) وغيدابنة وآخرون (٢٠٢٤) على الفوائد العملية والتقنية للذكاء الاصطناعي دون الخوض بعمق في الأبعاد الأخلاقية.

كما أن دراسة العبدالات (٢٠٢٠) تناولت العلاقة بين تنوع الموارد البشرية وفعالية استخدام الذكاء الاصطناعي، وهو جانب لم تتناوله بقية الدراسات بشكل مباشر، مما يجعلها متميزة في تناولها لتأثير خصائص الموارد البشرية نفسها على نجاح استخدام الأنظمة الذكية.

وتختلف دراسة هيو واج (٢٠٢٣) عن البحوث العربية من حيث المنهج، إذ اعتمدت على تحليل نوعي معمق من خلال مقابلات مع مديري التوظيف في بيئات رقمية متقدمة، بينما اعتمدت أغلب الدراسات العربية مثل مهران (٢٠٢٤) وأبو سعدة (٢٠٢٤) على استبيانات كمية وتحليل إحصائي باستخدام عينات محددة داخل مؤسسات بعينها.

وفي حين ركزت دراسة راجيثا (٢٠٢٤) على التحيزات الكامنة داخل أنظمة الذكاء الاصطناعي في التوظيف، كالعمر والنوع والخلفية التعليمية، فإن بقية الدراسات مثل ناصف (٢٠٢٣) وجبارة (٢٠٢٣) لم تتطرق لهذا الجانب بل ركزت على الفوائد التنظيمية والتشغيلية للذكاء الاصطناعي دون فحص مخاطره الأخلاقية والاجتماعية.

كما أن دراسة موغيشا (٢٠٢٤) تميزت بتركيزها على سياق الدول النامية في إفريقيا، وتحديدًا أوغندا، مع تحليل تأثير غياب المعايير الموحدة للتطبيق، وهو ما يجعل نتائجها أكثر ارتباطاً بالتحديات الإدارية والتنظيمية في بيئات غير مستقرة رقمياً، على عكس دراسات مثل غيدابنة (٢٠٢٤) التي تناولت تطبيقات الذكاء الاصطناعي في شركات ذات بنية تقنية قوية ومتقدمة.

الفجوة البحثية التي تميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة:

تتميز دراستي بكونها دراسة تطبيقية ميدانية في بيئة عمل سعودية حقيقية، وتحديدًا في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة، وهي من أكبر الشركات في المملكة من حيث الحجم والتنوع الوظيفي وقد ركزت دراستي على الربط المباشر بين استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف وجودة اختيار الموظفين، وهو جانب لم يتم تناوله بهذا التحديد في معظم الدراسات السابقة، سواء العربية أو الأجنبية كما أن دراستي تتناول أبعاداً فرعية دقيقة لاستخدام الذكاء الاصطناعي، مثل فرز السير الذاتية آلياً، وتحليل لغة المرشح، وترشيح المتقدمين تلقائياً، وهي أبعاد عملية جداً وتلامس واقع التوظيف المعاصر في الشركات الكبرى.

ما ستضيفه دراستي هو تقديم نموذج سعودي تطبيقي حديث يمكن تعميم نتائجه على مؤسسات مشابهة في الحجم والقطاع، خاصة في ظل التحول الرقمي الكبير الذي تشهده المملكة ضمن رؤية ٢٠٣٠ كما أن نتائج دراستي ستُسهم في تقديم توصيات مبنية على بيانات ميدانية حقيقية تساعد متخذي القرار في تحسين كفاءة نظم التوظيف الذكي داخل الشركات، من خلال موازنة العلاقة بين التقنية والعنصر البشري، وضمان عدالة التوظيف وجودته في آن واحد.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى نظرية رأس المال البشري، والتي ترى أن الأفراد داخل المنظمة هم مورد أساسي لا يقل أهمية عن رأس المال المادي، بل يمثلون العنصر الأهم في تحقيق النمو والميزة التنافسية المستدامة وتفترض هذه النظرية أن الاستثمار في تحسين جودة العاملين - من خلال التدريب، والتوظيف الدقيق، والتطوير - يؤدي إلى نتائج إيجابية مباشرة على أداء المؤسسة ككل وفي هذا السياق، يُنظر إلى توظيف الذكاء الاصطناعي كوسيلة لتقوية عملية التوظيف واستقطاب الكفاءات المناسبة، مما يعزز جودة رأس المال البشري داخل المنظمة فكلما تحسنت آليات اختيار الموظفين، ازدادت فرص المؤسسة في الحصول على أفراد ذوي قدرات عالية تُترجم إلى كفاءة وأداء وتنمية مستقبلية. (شيلي، ٢٠٢٣، ٧٩)

أما نظرية النظم فتُعد إطاراً تحليلياً مهماً لفهم العلاقة بين مختلف مكونات العملية التنظيمية، حيث تنظر إلى المنظمة على أنها نظام متكامل يتكون من مجموعة من المدخلات، والعمليات، والمخرجات، والتغذية الراجعة وتتدرج عملية التوظيف في هذا الإطار باعتبارها إحدى العمليات التي يتم من خلالها تحويل المدخلات (المرشحين) إلى مخرجات (موظفين) باستخدام أدوات متعددة منها الذكاء الاصطناعي ويساعد هذا المنظور على تحليل كيف تسهم تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة النظام الكلي للتوظيف من خلال تسريع العمليات، وتخفيض الخطأ البشري، ورفع مستوى الدقة، بما يؤدي إلى جودة أعلى في المخرجات البشرية. (محمد، ٢٠٢٢، ٤٥)

وتُعد نظرية العدالة التنظيمية من النظريات المحورية في هذا المجال، حيث تركز على مدى شعور الأفراد بالعدالة في المعاملات والإجراءات داخل المنظمة، وهو ما يؤثر بشكل مباشر على رضاهم، وانتمائهم، وأدائهم في سياق التوظيف، فإن استخدام الذكاء الاصطناعي يطرح تساؤلات عن مدى شفافية وعدالة الأنظمة الذكية في تقييم المتقدمين فبعض الدراسات ترى أن الأتمتة تقلل من التحيز البشري، بينما تشير أخرى إلى إمكانية وجود تحيزات مبرمجة ضمن الخوارزميات وانطلاقاً من هذه النظرية، تسعى الدراسة إلى فهم ما إذا كانت هذه التقنية تسهم في تحقيق عدالة أكبر في اختيار الموظفين، وبالتالي رفع جودة التوظيف وتعزيز ثقة المتقدمين والمؤسسة في النظام التوظيفي. (غراسمان، ٢٠٢٢، ٤٤٥)

أبرز المفاهيم المرتبطة بالدراسة:

المتغير الأول: استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف

يشير هذا المفهوم إلى مدى توظيف المؤسسات لتقنيات الذكاء الاصطناعي كوسيلة لتحسين عمليات التوظيف، بدءاً من تحليل السير الذاتية وفرزها، مروراً بتقييم سلوك المتقدمين، وانتهاءً باختيار الأنسب للوظائف المتاحة ويشمل ذلك استخدام أنظمة رقمية تعتمد على الخوارزميات لتقديم دعم موضوعي وسريع لصانعي القرار في الموارد البشرية. (شريف، ٢٠٢٣، ١١١)

فرز السير الذاتية آلياً

هو أحد تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تستخدم خوارزميات محددة لتحليل وتقييم السير الذاتية للمتقدمين، بناءً على معايير مسبقة مثل المؤهلات، الخبرات، والكلمات المفتاحية المرتبطة بالوظيفة، مما يسهم في تقليل الوقت والجهد وتحديد أكثر المرشحين ملاءمة. (الجميل، ٢٠٢٠، ٧)

تحليل لغة المرشح

يقصد به تحليل الطريقة التي يستخدم بها المرشحون اللغة أثناء المقابلات المسجلة أو الكتابية، ويعتمد هذا التحليل على تقنيات مثل معالجة اللغة الطبيعية (NLP) لقياس مؤشرات مثل الثقة، الحسم، وضبط النفس، بما يساعد في فهم أعمق لشخصياتهم وسلوكهم المتوقع داخل بيئة العمل. (الجميل، ٢٠٢٠، ٧)

ترشيح المتقدمين تلقائياً

هو إجراء تقني يتم عبر أدوات الذكاء الاصطناعي تقوم بترشيح عدد محدود من المتقدمين الذين يتوافقون بدرجة عالية مع متطلبات الوظيفة، بعد تقييم شامل لبياناتهم، ما يختصر دورة التوظيف ويحسن دقة التصفية المبدئية. (الجميل، ٢٠٢٠، ٨)

المتغير الثاني: جودة اختيار الموظفين

يعني هذا المفهوم مدى دقة وكفاءة عمليات التوظيف في اختيار المرشحين الأنسب من حيث المؤهلات، المهارات، التوافق مع بيئة العمل، والاستعداد للنمو المهني وتقاس جودة الاختيار من خلال مؤشرات مثل الأداء الوظيفي بعد التعيين، رضا المديرين، انخفاض معدل الاستقالات، ونجاح الموظف في فترة التجربة. (عبد المنعم، ٢٠٢٣، ٣١٩)

المنهجية وطرق البحث:

منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج يُستخدم لدراسة الظواهر كما هي في الواقع، وتحليلها من أجل فهم أبعادها، وقياس العلاقات بين متغيراتها المختلفة ويُعد هذا

المنهج الأنسب لموضوع الدراسة نظراً لأنه لا يكتفي بمجرد وصف الظاهرة - وهي هنا استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف - بل يتجاوز ذلك إلى تحليل أثر هذا الاستخدام على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات كما يسمح هذا المنهج بجمع البيانات من أفراد يمثلون مجتمع الدراسة، ثم تحليلها إحصائياً للوصول إلى نتائج دقيقة يمكن تعميمها في نطاق معين.

وقد تم اختيار هذا المنهج لعدة أسباب، أبرزها أن الدراسة تتعامل مع متغيرين مترابطين يتطلبان قياس العلاقة بينهما بطريقة كمية قابلة للتحليل، كما أن الظاهرة قيد البحث ما تزال حديثة نسبياً في البيئة السعودية، مما يجعل من الضروري استقصاء الواقع المهني من وجهة نظر المعنيين داخل الشركة وبتيح المنهج الوصفي التحليلي أيضاً إمكانية استخدام أدوات متنوعة لجمع البيانات وتحليلها، مما يدعم دقة النتائج وقابليتها للتطبيق العملي داخل المؤسسات المشابهة، خاصة في ظل التحول الرقمي المتسارع في المملكة.

مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في إدارات الموارد البشرية، وتحديدًا موظفي التوظيف والتقنية والرقابة الإدارية داخل شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة المكرمة، وذلك لأنهم المعنيون بشكل مباشر باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في إجراءات التوظيف، ويملكون المعرفة اللازمة حول مدى تأثير هذه الأدوات على جودة اختيار الموظفين في الواقع العملي.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية من داخل الشركة، بحيث تشمل الموظفين ذوي العلاقة المباشرة بعمليات التوظيف، ممن لديهم اطلاع أو استخدام فعلي للأنظمة الذكية في استقطاب المرشحين وقد بلغ حجم العينة (١٠٠ موظف وموظفة)، وهو عدد كافٍ للحصول على نتائج تمثّل واقع الشركة بدرجة مقبولة، كما أنه يتيح إجراء تحليلات كمية قادرة على الكشف عن اتجاهات وآراء دقيقة ومبنية على تجربة واقعية.

طرق جمع البيانات

تعتمد الدراسة على مصدرين رئيسيين في جمع البيانات: البيانات الأولية والبيانات الثانوية أما البيانات الأولية، فقد تم جمعها من خلال أداة الاستبيان، التي تم تصميمها بعناية لتشمل محاور تقيس استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف وأثره على جودة اختيار الموظفين وتم توزيع الاستبيان على أفراد العينة داخل أقسام الموارد البشرية باستخدام الوسائل الإلكترونية والورقية لضمان شمولية التغطية بينما تمثلت البيانات الثانوية في مراجعة وتحليل الدراسات السابقة، والمقالات العلمية، والتقارير الحديثة المتعلقة بموضوع الذكاء الاصطناعي في التوظيف وجودة الأداء البشري وقد ساعد هذا الدمج بين المصدرين في دعم الدراسة بالأبعاد النظرية والتطبيقية، وتوفير أرضية تحليلية متينة تسهم في بناء نتائج موثوقة ومتكاملة.

الأساليب الإحصائية

من أجل تحليل البيانات التي تم جمعها بدقة وموضوعية، تم الاعتماد على برنامج SPSS الإحصائي بوصفه أداة موثوقة لتحليل البيانات الكمية وقد استخدمت الدراسة عدة أساليب إحصائية مناسبة لطبيعة الأسئلة والفرضيات، شملت في البداية اختبار "ألفا كرونباخ" (Cronbach's Alpha) لقياس مدى صدق وثبات الاستبيان، حيث تم التأكد من أن جميع المحاور تجاوزت الحد المقبول وهو (٠.٧٠)، مما يدل على موثوقية الأداة كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف مستوى استجابات أفراد العينة على كل محور من محاور الدراسة، مما أتاح تقييم الاتجاهات العامة لآراء الموظفين في شركة بن لادن تجاه كل من المتغيرات المدروسة وبالإضافة إلى ذلك، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس قوة العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي بأبعاده الثلاثة (فرز السير الذاتية آلياً، تحليل لغة المرشح، ترشيح المتقدمين تلقائياً) وبين جودة اختيار الموظفين، وتحديد مدى معنوية هذه العلاقات إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥. وقد ساعد هذا المنهج التحليلي في الكشف عن أنماط دقيقة من العلاقة بين المتغيرات، وأسهم في اختبار فرضيات الدراسة بشكل علمي وموضوعي.

أدوات الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة، وقد تم تصميمه بعناية ليتناسب مع أهداف البحث وفرضياته واشتمل الاستبيان على عدد (٢٥ سؤالاً مغلقاً) موزعة على متغيري الدراسة، وتم إعدادها وفق مقياس ليكرت الخماسي (من ١ = لا أوافق بشدة إلى ٥ = أوافق بشدة) واحتوى المتغير الأول، وهو "استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف"، على (١٥ سؤالاً) موزعة على ٣ أبعاد فرعية: "فرز السير الذاتية آلياً" (٥ أسئلة)، "تحليل لغة المرشح" (٥ أسئلة)، و"ترشيح المتقدمين تلقائياً" (٥ أسئلة) أما المتغير الثاني، وهو "جودة اختيار الموظفين"، فقد تم قياسه من خلال (١٠ أسئلة) تقيس مدى دقة وكفاءة اختيار الموظفين، وتوافقهم مع متطلبات الوظيفة، ورضا الإدارات عن أدائهم وقد خضع الاستبيان لمراجعة علمية من قبل محكمين متخصصين في مجال الموارد البشرية والإحصاء التربوي للتأكد من صلاحيته ووضوح عباراته، كما تم تطبيقه تجريبياً على عينة محدودة قبل التطبيق الفعلي لضمان وضوح البنود وخلوها من الغموض.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة موضوع أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف على جودة اختيار الموظفين في الشركات الكبرى: دراسة تطبيقية علي شركة بن لادن للمقاولات في مدينة مكة في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: تمت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢٥م - ١٤٤٧هـ.

الحدود البشرية: تمت الدراسة على عينة من الموظفين والاداريين في شركة بن لادن للمقاولات في مدينة مكة.

الحدود المكانية: شركة بن لادن للمقاولات في مدينة مكة.

المراجع:

١. المراجع العربية

أبو سعدة، آيات عبدالقادر بسيوني. (٢٠٢٤). أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على البنك الأهلي المصري. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٥(٢)، ٢٦٣-٣٠٠.

إبراهيم، أسامة محمد عبدالسلام. (٢٠٢٤). مستقبل وظائف الموارد البشرية في ضوء تقنيات الذكاء الاصطناعي: دراسة استشرافية للمركز الوطني للوثائق. مجلة دراسات الوثائق، ٩، ٦٩-١٨٣.

جبارة، سمية سعيد صديق. (٢٠٢٣). تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها في إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة بنك الخرطوم ٢٠٢٣ م. مجلة القلزم العلمية، ٣٦، ٥٣-٧٢.

الجميل، فوز. (٢٠٢٠). الفن في زمن الذكاء الاصطناعي. مجلة القافلة، ٦٩(٤)، ٧-١٣.

الحلواني، سهير زكي. (٢٠٢٥). الذكاء الاصطناعي وآفاقه التعليمية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ١١٥، ٥٤٧-٥٦٨.

الدرادكة، هبة يعقوب عبدالله. (٢٠٢٤). أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة اللوجستية: الدور الوسيط جذارات الموارد البشرية. (رسالة دكتوراه، جامعة مؤتة).

سلطان، نورا حكمت رشيد. (٢٠٢٥). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية في تحقيق التعافي الاستراتيجي: دراسة تحليلية في عدد من كليات جامعة دهوك. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١٥(٢)، ٢٥٩-٢٧٢.

شريف، أمينة محمد. (٢٠٢٣). خدمة الذكاء الاصطناعي للمجتمع الخامس: مجتمع ما بعد المعلومات. مجلة الدراسات القانونية والسياسية، ٩(٢)، ١١١-١٢٢.

شيلي، إلهام. (٢٠٢٣). تسيير الموارد البشرية في ظل تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي. مجلة أرساد للدراسات الاقتصادية والإدارية، ٦(١)، ٧٩-٩٤.

العبداللات، وفاء ضيف الله. (٢٠٢٠). أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي: دراسة تطبيقية "دائرة الأحوال المدنية والجوازات". المجلة العربية للنشر العلمي، ٢٤، ٢٠٣-٢٤٠.

عبدالمنعم، مصطفى محمد. (٢٠٢٣). أثر الذكاء الاصطناعي على الرقابة الاستراتيجية: الدور الوسيط للجدارات الوظيفية الرقمية في الموارد البشرية. مجلة التجارة والتمويل، ٤، ٣١٩-٣٧٨.

عبدالنبي، هدى أحمد إبراهيم. (٢٠٢٤). أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: دراسة تطبيقية. المجلة الدولية للتنمية، ١٣(٢)، ٦٣-٨٨.

عبود، حنان محمد. (٢٠٢٤). تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات التخطيط للموارد البشرية: دراسة تحليلية مقارنة. مجلة الأستاذ، ٢٧، ١٥٤-١٨٨.

غراسمان، كارولين. (٢٠٢٢). التوجيه الإرشادي باستخدام الذكاء الاصطناعي: شرح للمفاهيم والإمكانيات المتاحة. الإدارة العامة، ٦٣(٢)، ٤٤٥-٤٧٩.

الفيومي، أمجد محمد أحمد. (٢٠٢٣). دور الذكاء الاصطناعي في تنمية ممارسات الموارد البشرية: دراسة ميدانية في البنوك الأردنية. (رسالة ماجستير، جامعة الإسراء الخاصة).

قطامي، سمير. (٢٠١٨). الذكاء الاصطناعي وأثره على البشرية. أفكار، ٣٥٧، ١٣-١٥.

محمد، براج. (٢٠٢٢). بين التعليم الإلكتروني والذكاء الاصطناعي: مسيرة الإنجازات والتحديات بالدول الغربية والعربية. مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، ٦(٢)، ٤٥-٦٢.

مهران، إيهاب سعيد ثابت. (٢٠٢٤). أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على العاملين بمصلحة. (رسالة دكتوراه، جامعة طنطا).

ناصر، أحمد مصطفى. (٢٠٢٣). دور أنظمة الذكاء الاصطناعي في صناعة وتحديث الموارد البشرية. إدارة الأعمال، ١٨٢، ٤٨-٥١.

ناصر، أحمد مصطفى. (٢٠٢٤). دور أنظمة الذكاء الاصطناعي في صناعة وتحديث الموارد البشرية. مجلة المال والتجارة، ٦٥٩، ٣٤-٣٧.

٢. المراجع الأجنبية

- Ghedabna, L., Ghedabna, R., Imtiaz, Q., Faheem, M. A., Alkhayat, A., & Hosen, M. S. (2024). Artificial Intelligence in Human Resource Management: Revolutionizing Recruitment, Performance, and Employee Development. *Nanotechnology Perceptions*, 20(S10), 52–68. <https://www.researchgate.net/publication/379912910>
- Hewage, A. (2023). Exploring the applicability of artificial intelligence in recruitment and selection processes: A focus on the recruitment phase. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 11, 603–634. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2023.113034>
- Mugisha, G. K. (2024). The Impact of Artificial Intelligence on Human Resource Management. Kampala International University. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/379909274>
- N. Rajitha .(2024) AI-powered Recruitment and Employee Selection: Evaluating Bias and Fairness in Hiring Practices. *European Economic Letters*, 14(1). <https://doi.org/10.52783/eel.v14i1.1107>