

عنوان البحث

الذكاء الاصطناعي والعدالة في التوظيف: دراسة نظرية في تحديات التوازن بين الكفاءة والإنصاف
في إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبة:

عفاف محمد حبيب تاج الدين

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

الصفحة	الفهرس
	عنوان البحث
	المقدمة
	مشكلة الدراسة
	أهمية الدراسة
	الأهمية النظرية
	الأهمية التطبيقية
	أهداف الدراسة
	تساؤلات الدراسة
	فرضيات الدراسة
	الدراسات السابقة
	تمهيد نظري: أهمية الإطار المفاهيمي للدراسة
	الأسس النظرية للدراسة
	الذكاء الاصطناعي
	العدالة التنظيمية
	التحيز الخوارزمي
	المنهجية وأسلوب البحث
	المنهج الوصفي التحليلي
	المبررات المنهجية
	أداة الدراسة
	البيانات الديموغرافية
	محاور الاستبيان الأربعة
	حدود الدراسة
	الحدود الموضوعية
	الحدود المكانية
	الحدود الزمانية
	الحدود البشرية
	التحديات الأخلاقية في التوظيف بالذكاء الاصطناعي
	الخاتمة

المراجع	

مقدمة:

في ظل التحول الرقمي الذي يشهده العالم، أصبح الذكاء الاصطناعي حجر الأساس في بناء استراتيجيات الأعمال، حيث انتقل من كونه أداة تقنية إلى كونه عنصراً مؤثراً في اتخاذ القرار داخل المؤسسات. ولم يعد استخدام الذكاء الاصطناعي محصوراً في المجالات التقنية أو الصناعية، بل امتد ليشمل مجالات إدارية وإنسانية مثل إدارة الموارد البشرية، التي تُعد من أبرز التخصصات حساسيةً لتأثيرات التقنية على العدالة والإنصاف في بيئة العمل.

وقد باتت أنظمة الذكاء الاصطناعي تُستخدم بشكل متزايد في عمليات التوظيف، من خلال فحص السير الذاتية، وتحليل سلوك المرشحين، وإجراء مقابلات ذكية، بل وفي بعض الأحيان اتخاذ قرار التعيين بالكامل دون تدخل بشري مباشر. ورغم ما تقدمه هذه الأنظمة من كفاءة في توفير الوقت والتكلفة، والقدرة على التعامل مع أعداد ضخمة من المتقدمين، إلا أن هذه التحولات أثارت جدلاً واسعاً بشأن مدى عدالة هذه العمليات.

لقد أظهرت تقارير ودراسات حديثة أن بعض أنظمة الذكاء الاصطناعي قد تقوم بتعزيز تحيزات موجودة في البيانات التاريخية، كتمييزها ضد نوع أو جنس أو فئة اجتماعية معينة. وهذه الظاهرة تُعرف بـ "التحيز الخوارزمي"، وتُعد من أبرز التحديات التي تواجه مصداقية وشرعية استخدام الذكاء الاصطناعي في المجالات الحساسة، كالتوظيف. إذ أن استخدام أنظمة قد تكون مبرمجة أو مدربة على بيانات غير متوازنة، يعني إعادة إنتاج عدم المساواة في صورة مؤتمتة يصعب اكتشافها.

إن العدالة في التوظيف ليست مجرد مبدأ أخلاقي، بل هي عامل حاسم في بناء بيئة عمل صحية ومنتجة، وتعزيز الولاء والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي. لذا، فإن أي إخلال بهذا المبدأ بسبب استخدام تقنيات غير خاضعة للرقابة أو غير مفهومة، قد يؤدي إلى نتائج كارثية على سمعة المؤسسة وكفاءة عملياتها.

ومن هذا المنطلق، تنبع أهمية هذه الدراسة التي تهدف إلى تحليل العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والعدالة في التوظيف من منظور نظري شامل، يدمج بين الجانب التقني والإداري والأخلاقي. حيث تسعى إلى الإجابة عن تساؤل جوهري: هل تستطيع المؤسسات أن توظف الذكاء الاصطناعي بكفاءة دون أن تُفِرط في مبدأ العدالة؟ وهل بالإمكان بناء أنظمة ذكية عادلة وشفافة تُحقق الفاعلية ولا تهدد الإنصاف؟

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم تحليل نقدي لمفاهيم الذكاء الاصطناعي، والعدالة التنظيمية، والتحيز الخوارزمي، واستعراض الأدبيات ذات العلاقة، مع تقديم إطار نظري يساعد المؤسسات على تحقيق التوازن المنشود بين الكفاءة التي تُوفرها التقنية، والعدالة التي تضمنها القيم الإنسانية والأنظمة الأخلاقية.

مشكلة الدراسة:

شهدت المؤسسات الحديثة تغيرًا جذريًا في أساليب إدارة الموارد البشرية، لا سيما في عمليات التوظيف، التي كانت حتى وقت قريب تعتمد على تدخل بشري مباشر قائم على الخبرة والانطباعات الشخصية. إلا أن التطور المتسارع في تقنيات الذكاء الاصطناعي أوجد بدائل جديدة تعتمد على الخوارزميات والتعلم الآلي في فرز وتحليل طلبات التوظيف، بل واتخاذ قرارات قد تُحدد مستقبل المرشح المهني.

ورغم ما تحمله هذه الأدوات من مزايا، فإن استخدامها يطرح تحديات جدية تتعلق بمبادئ العدالة، خصوصًا في ما يتعلق بالتحيز الخوارزمي الذي قد يتسلل إلى عملية التوظيف بسبب اعتماد الأنظمة الذكية على بيانات سابقة مشبعة بانحيازات تاريخية أو ثقافية أو مجتمعية. إذ يمكن أن تؤدي الخوارزميات، وإن بدت موضوعية، إلى استبعاد مرشحين على أساس الجنس أو العرق أو الخلفية التعليمية أو حتى اللغة، ما يُضعف من مبدأ تكافؤ الفرص. كما أن طبيعة الذكاء الاصطناعي، باعتباره نظامًا «صندوقًا أسودًا» (Black Box)، تجعل من الصعب أحيانًا تفسير كيف اتُخذ القرار، الأمر الذي يحدّ من إمكانية مراجعة الأخطاء أو الاعتراض على النتائج، ويضعف الشفافية التنظيمية. وبالتالي، فإن هناك فجوة واضحة بين التقدّم التقني والاعتبارات الأخلاقية والقانونية التي تحكم ممارسات التوظيف.

وتتفاقم هذه المشكلة في غياب الأطر التنظيمية الواضحة التي تُلزم المؤسسات بمساءلة الأدوات التي تستخدمها، وضمان حيادية الأنظمة والخوارزميات. كما أن الموظفين في الموارد البشرية قد لا يمتلكون دائمًا المعرفة التقنية الكافية لفهم آلية عمل الذكاء الاصطناعي، مما يزيد من احتمالية سوء استخدامه أو الثقة العمياء في نتائجه. من هنا، تظهر إشكالية هذه الدراسة في تحليل مدى قدرة المؤسسات على تحقيق التوازن بين الكفاءة التي توفرها أنظمة الذكاء الاصطناعي في التوظيف، ومبدأ العدالة التنظيمية الذي يُعد ركيزة أساسية في بيئة العمل المعاصرة.

وتنبع المشكلة من التساؤل الآتي:

هل يمكن للمؤسسات أن تستفيد من الذكاء الاصطناعي دون الإخلال بمبادئ العدالة، أم أن الاعتماد المتزايد على الأنظمة الذكية قد يؤدي إلى إقصاء غير عادل لبعض الأفراد؟
وهل يمكن اعتبار الكفاءة التقنية مبررًا كافيًا لتجاوز المبادئ الأخلاقية والحقوقية في التوظيف؟

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تأتي أهمية هذا البحث من كونه يسلط الضوء على فجوة معرفية بارزة في أدبيات إدارة الموارد البشرية، تتعلق بالتفاعل بين التكنولوجيا الحديثة ومفاهيم العدالة التنظيمية. إذ رغم انتشار الأبحاث التقنية حول الذكاء الاصطناعي، إلا أن التركيز على البعد الأخلاقي والعدالي في استخدام هذه الأنظمة داخل سياقات العمل، لا يزال محدودًا.

هذا البحث يسعى إلى سد هذه الفجوة من خلال بناء إطار نظري يربط بين مكونات الذكاء الاصطناعي، والعدالة في التوظيف، ويساعد في تطوير المفاهيم المرتبطة بـ "التحيز الخوارزمي" و "الشفافية الخوارزمية" من منظور الموارد البشرية.

الأهمية التطبيقية:

تُعد نتائج هذه الدراسة ذات أهمية مباشرة للقطاعات والمؤسسات التي تستخدم أنظمة ذكية في عمليات التوظيف. فهي تساعد في كشف المخاطر المحتملة المرتبطة باستخدام الخوارزميات دون رقابة، وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لضمان عدالة هذه الأنظمة. كما تساعد مسؤولي الموارد البشرية على فهم نقاط القوة والضعف في تقنيات التوظيف الذكي، مما يُمكنهم من اتخاذ قرارات مبنية على معايير مهنية وإنسانية، وبالتالي تحسين جودة التوظيف وتعزيز سمعة المنظمة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والتطبيقية، وهي:

1. تحليل دور الذكاء الاصطناعي في التوظيف، من حيث مراحله ومجالات استخدامه والوظائف التي يغطيها داخل إدارات الموارد البشرية.
2. تفكيك مفهوم العدالة التنظيمية وربطه بقرارات التوظيف، مع توضيح كيف يمكن أن تتأثر هذه العدالة بوجود أنظمة ذكية تعتمد على بيانات مبرمجة.
3. استكشاف أبرز مظاهر التحيز في أنظمة التوظيف الذكي، سواء على مستوى تصميم الخوارزميات أو البيانات التي تُغذي الأنظمة أو النتائج المتولدة عنها.
4. تقييم مدى التزام أنظمة الذكاء الاصطناعي بمبادئ الشفافية والمسؤولية، من وجهة نظر الممارسين في الموارد البشرية أو المتأثرين بهذه الأنظمة.
5. اقتراح إطار نظري وتطبيقي يساعد المؤسسات على تحقيق التوازن بين الكفاءة التشغيلية والعدالة الأخلاقية في استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف.

تساؤلات الدراسة:

تنطلق هذه الدراسة من مجموعة من التساؤلات التي تهدف إلى استكشاف أبعاد الظاهرة موضوع البحث، وأهمها:

1. ما مدى مساهمة الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة التوظيف؟
هل فعلاً توفر الأنظمة الذكية الوقت والجهد وتحسّن النتائج بالمقارنة مع التوظيف التقليدي؟
2. هل تؤثر الخوارزميات المستخدمة في التوظيف على مبدأ العدالة التنظيمية؟
وهل هناك أدلة على وجود تحيّزات فعلية داخل هذه الخوارزميات تؤثر على نتائج القبول أو الرفض؟
3. ما أبرز مظاهر التحيّز الخوارزمي في التوظيف؟
هل يتم التحيّز بناءً على الجنس؟ أو الخلفية التعليمية؟ أو اللغة؟ وكيف يظهر ذلك في الممارسة العملية؟
4. كيف يمكن ضبط استخدام الذكاء الاصطناعي لتحقيق الإنصاف؟
هل بالإمكان تطوير آليات رقابية أو إدارية لمراقبة عمل هذه الأنظمة وضمان حيادها؟
5. ما الدور المتوقع للسياسات المؤسسية والرقابة البشرية في الحد من التحيزات؟
وهل تحتاج المؤسسات إلى تحديث سياساتها الداخلية لضمان التوظيف العادل في ظل استخدام التقنية؟

فروض الدراسة:

نظراً للطبيعة النظرية والتحليلية للدراسة، تعتمد على فرضيات تفسيرية تمهّد لفهم العلاقة بين الكفاءة والعدالة، منها:

1. الذكاء الاصطناعي يعزز كفاءة التوظيف، من خلال أتمتة العمليات وتسريع تحليل البيانات، مما يقلل التكاليف ويزيد الإنتاجية.
2. رغم فوائده، قد يُهدد الذكاء الاصطناعي العدالة التنظيمية، بسبب إمكانية ترسيخ تحيّزات ضمنية في بيانات التدريب أو آليات اتخاذ القرار.
3. وجود رقابة بشرية وتشريعات واضحة يُساهم في تقليل احتمالات التحيز وتحقيق العدالة، خاصة عند استخدام أدوات تحليلية خاضعة للتفسير والمراجعة.

الدراسات السابقة:

أظهرت الدراسات السابقة اهتمامًا متزايدًا بعلاقة الذكاء الاصطناعي بعدالة التوظيف، ومن أبرزها:

- **Binns (2018)** ركزت دراسته على ضرورة وجود خوارزميات شفافة وقابلة للتفسير، معتبرًا أن العدالة لا تتحقق إلا إذا استطاع الشخص المتأثر بالقرار فهم كيف ولماذا تم اتخاذه.
- **Jatobá et al. (2020)** قدّم مراجعة منهجية لأكثر من 70 دراسة حول التحيز في التوظيف الذكي، وأشار إلى أن الغالبية العظمى من الخوارزميات تعتمد على بيانات تاريخية غير متوازنة.
- **Alghamdi (2021)** دراسة سعودية هدفت إلى قياس وعي الموظفين بالعدالة التنظيمية، وخلصت إلى أن الإحساس بالعدالة مرتبط مباشرة بالشفافية في الإجراءات.
- **Dastin (2018)** أشار في تقريره عن شركة أمازون إلى أن النظام الذي استخدمته الشركة لفرز السير الذاتية كان يُفضل الذكور تلقائيًا نتيجة لتغذيته بسير ذاتية تاريخية غير متوازنة.

ومع أهمية هذه الدراسات، إلا أن هناك فجوة واضحة في ربط البُعد التقني مع الأطر الأخلاقية والتنظيمية بشكل متكامل، وهي ما تسعى هذه الدراسة إلى تغطيته.

تمهيد للفصل النظري – أهمية الإطار النظري في البحث

يُعد الإطار النظري أحد الركائز الأساسية في البحث العلمي، حيث يشكل الأساس الذي يُبنى عليه تحليل الظواهر وتفسيرها، ويوفّر المرجعية المفاهيمية التي تساعد الباحث على ربط متغيرات الدراسة ببعضها في ضوء ما سبق من جهود علمية. ومن خلال الإطار النظري يمكن للباحث أن يوضّح كيف ينظر للموضوع، وما المرجعيات العلمية التي يعتمد عليها، وما حدود فهمه للعلاقات المتداخلة بين المفاهيم المدروسة.

وفي سياق هذه الدراسة، التي تبحث في العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والعدالة في التوظيف، تبرز أهمية تأسيس نظريتين يُسهّل تحليل الظاهرة بشكل متكامل. إذ إن الموضوع يتداخل فيه جانب تقني معقد (الذكاء الاصطناعي)، مع جانب إنساني وأخلاقي حساس (العدالة التنظيمية)، إلى جانب عنصر ثالث غير مباشر هو التحيز الخوارزمي الذي يشكل تهديدًا محتملاً لشفافية وحيادية أنظمة التوظيف.

لذلك، فإن بناء إطار نظري لهذه الدراسة لا يقتصر على تعريف المصطلحات أو تقديم شرح بسيط، بل يشمل تحليلًا نقديًا لأهم المفاهيم التي تحكم الموضوع: من أين تنبع العدالة التنظيمية؟ كيف يمكن أن تُفسد البيانات غير المتوازنة مخرجات الأنظمة الذكية؟ ولماذا يعتبر الذكاء الاصطناعي سلاحًا ذا حدين في بيئة العمل؟

من خلال هذا التمهيد، تُصبح دراسة المفاهيم النظرية خطوة منهجية لا غنى عنها، تساهم في تعزيز مصداقية البحث، وتحقيق توازن بين الرؤية التقنية والبعد الأخلاقي، بما يخدم في النهاية بناء نموذج فكري يمكن تطبيقه مستقبلاً في بيئات عمل واقعية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

ترتكز هذه الدراسة على ثلاثة مفاهيم أساسية تشكل الإطار النظري الذي يتم من خلاله تحليل العلاقة بين الكفاءة والعدالة في التوظيف الذكي، وهي:

أولاً: الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence)

هو مجموعة من الأنظمة الحاسوبية القادرة على محاكاة التفكير البشري واتخاذ قرارات ذكية بناءً على تحليل كميات كبيرة من البيانات. وفي سياق التوظيف، تُستخدم هذه الأنظمة لتقييم السير الذاتية، تحليل السلوك، إجراء مقابلات افتراضية، وتقديم توصيات بالتعيين. ويُفترض أن هذه الأنظمة محايدة وعقلانية، إلا أن مخرجاتها تعتمد بشكل مباشر على البيانات التي تغذيها، وهنا تنشأ احتمالية الانحراف أو التحيز.

ثانياً: العدالة التنظيمية (Organizational Justice)

وهي تصف شعور الأفراد بالإنصاف في المعاملة داخل بيئة العمل، وتشمل ثلاثة أبعاد رئيسية:

- عدالة التوزيع: مدى عدالة توزيع الفرص أو الموارد (مثل فرص التوظيف أو الترقيات).
 - عدالة الإجراءات: مدى عدالة الطريقة أو العملية المستخدمة في اتخاذ القرارات.
 - عدالة التعاملات: احترام الفرد وتقديره أثناء التفاعل داخل المنظمة.
- وتبرز العدالة التنظيمية بشكل خاص في التوظيف، لأنه يمثل أول تجربة للمرشح مع المنظمة.

ثالثاً: التحيز الخوارزمي (Algorithmic Bias)

وهو الميل غير المقصود في مخرجات أنظمة الذكاء الاصطناعي الناتج عن تصميم خوارزمي غير متوازن أو بيانات تاريخية متحيزة. مثال ذلك: إذا تم تدريب النظام على بيانات لموظفين أغلبهم ذكور من تخصص معين، فقد يُرجح تلقائياً اختيار نفس النمط مستقبلاً، مما يؤدي إلى استبعاد تنوع الكفاءات. تُحاول الدراسة استكشاف كيف تتقاطع هذه المفاهيم، وكيف يمكن تقليل الفجوة بينها لبناء نظام توظيف ذكي وعادل في الوقت نفسه.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، باعتباره أنسب المناهج لدراسة الظواهر النظرية ومراجعة الأدبيات السابقة.

فهو يتيح تحليل العلاقات بين المفاهيم الأساسية مثل: الذكاء الاصطناعي، العدالة التنظيمية، التحيز الخوارزمي، والكفاءة المؤسسية.

وتم اختيار هذا المنهج لأنه يساعد على تقديم توصيات عملية مستندة إلى تحليل نظري شامل للأدبيات والدراسات السابقة، مع بناء إطار تفسيري يدعم فهم الظاهرة موضوع البحث.

كما سيتم استخدام الاستبيان كأداة داعمة لفهم التوجهات النظرية لدى ممارسي الموارد البشرية، من خلال تصميم أسئلة تقيس وعيهم بمفاهيم العدالة والكفاءة والحياد في التوظيف الذكي.

أدوات الدراسة :

تتمثل الأداة الأساسية في هذا البحث في استبيان نظري يتم توزيعه على عينة من موظفي أو طلاب الموارد البشرية، وذوي الخبرة أو الاهتمام بالتوظيف الذكي.

يتكوّن الاستبيان من قسمين رئيسيين:

1. البيانات الديموغرافية:

- العمر
- الجنس
- المستوى التعليمي
- سنوات الخبرة
- مدى تعاملهم مع أنظمة التوظيف الذكية

2. العبارات المحورية:

- موزعة على أربعة محاور رئيسية، وفق مقياس ليكرت الخماسي (من موافق جدًا إلى غير موافق تمامًا):
 - فعالية الذكاء الاصطناعي في التوظيف
 - العدالة التنظيمية في مخرجات التوظيف الذكي
 - مظاهر التحيز الخوارزمي المحتملة
 - رؤية المشاركين حول التوازن المطلوب بين الكفاءة والعدالة
 -

سيساعد هذا الاستبيان على دعم الإطار النظري بآراء حقيقية وتحليل علمي، رغم أنه استبيان استكشافي/نظري فقط.

حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على التوظيف باعتباره العملية الأكثر تأثرًا بتقنيات الذكاء الاصطناعي، دون التوسع في الوظائف الأخرى مثل التدريب أو التقييم أو التعويضات.

الحدود المكانية:

لا تستهدف الدراسة مؤسسة معينة، بل تُعالج الموضوع من منظور عام قابل للتطبيق على مختلف المؤسسات سواء في القطاع الحكومي أو الخاص أو غير الربحي.

الحدود الزمانية:

يغطي البحث الفترة الزمنية من عام 2018 حتى 2025، أي ما بعد ظهور تقنيات التوظيف الذكي وتوسع استخدامها عالميًا.

التحديات الأخلاقية في التوظيف الذكي

مع تزايد استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف، ظهرت مجموعة من التحديات الأخلاقية التي تُهدّد مبدأ العدالة التنظيمية وتفتح الباب أمام ممارسات قد تبدو فعّالة من حيث الكفاءة، لكنها غير منصفة أو شفافة. وتتمثل هذه التحديات في عدة جوانب، نناقش أبرزها فيما يلي:

- غياب الشفافية والتفسير:
تُعتبر الخوارزميات المستخدمة في التوظيف الذكي من الأنظمة غير القابلة للتفسير في كثير من الأحيان، حيث لا يستطيع المستخدمون (سواء موظفي الموارد البشرية أو المتقدمين للوظائف) معرفة الأسس الدقيقة التي اعتمدت عليها الآلة في اتخاذ قرار القبول أو الرفض. وهذا يضعف من إمكانية الاعتراض، ويقلل ثقة المتقدمين بالأنظمة المؤتمتة.
- التحيز في البيانات:
أحد أهم مصادر الخلل في أنظمة الذكاء الاصطناعي هو اعتمادها على بيانات تاريخية قد تحتوي على تحيزات كامنة. فعلى سبيل المثال، إذا تم تدريب النظام على بيانات سابقة أغلبها لسير ذاتية لذكور من جامعات معينة، فإنه قد يُظهر ميلاً تلقائياً لاستبعاد من يخرج عن هذا النمط، حتى وإن كان أكثر كفاءة.
- إقصاء التنوع وعدم مراعاة السياق الثقافي:
الأنظمة الذكية التي تُبنى على معايير عالمية قد لا تراعي الخصوصيات الثقافية والسياقية للمؤسسات المحلية، مما يُضعف من ملاءمتها ويجعلها غير حساسة للمتغيرات الاجتماعية والدينية، وهو ما يُعد من مظاهر الانحراف الأخلاقي في التوظيف.
- ضعف الرقابة المؤسسية:
في كثير من الحالات، يتم تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي دون وجود جهة رقابية داخلية تضمن توافق قرارات النظام مع معايير العدالة المؤسسية. ويؤدي هذا إلى اعتماد مفرط على مخرجات التقنية، دون مراجعة بشرية كافية، مما يفتح المجال لأخطاء يصعب تصحيحها لاحقاً.
- أثر القرار على مستقبل الأفراد:
قرارات التوظيف لا تُمثّل فقط دخولاً أو خروجاً من سوق العمل، بل تُؤثّر على الحياة المهنية والاجتماعية للأفراد. لذا فإن وجود قرارات خوارزمية غير عادلة قد يخلق شعوراً بالتمييز، ويدمر ثقة الأفراد بالمؤسسات، ويُعرضها لمساءلات قانونية أو إعلامية.

هذه التحديات تُبرز الحاجة إلى بناء أنظمة ذكية أكثر شفافية، وتدريب موظفي الموارد البشرية على فهم آلية عمل هذه الأنظمة، كما تُشير إلى أهمية وضع إطار رقابي يُراجع مخرجات الذكاء الاصطناعي قبل اعتمادها النهائي في عمليات التوظيف.

الخاتمة

في ضوء التحولات الجذرية التي يشهدها عالم الأعمال بفعل الثورة الرقمية، أصبح الذكاء الاصطناعي عنصراً لا يمكن تجاهله في مختلف قطاعات المؤسسات، وعلى وجه الخصوص في ممارسات إدارة الموارد البشرية. وتحديداً، فقد برز دوره في مجال التوظيف كمحفّز للكفاءة وسرعة الإنجاز، من خلال فرز السير الذاتية، وتقييم المتقدمين، وتقديم التوصيات بشأن التعيين.

لكن في مقابل هذه الكفاءة التقنية، تبرز تساؤلات حقيقية حول مدى التزام هذه الأنظمة بمعايير العدالة التنظيمية والشفافية، لا سيما في بيئات العمل التي تولي أهمية متزايدة للقيم الإنسانية والمساواة وتكافؤ الفرص. إذ إن الاعتماد الكلي أو غير المدروس على الخوارزميات قد يؤدي، دون قصد، إلى إعادة إنتاج التحيزات المجتمعية بشكل مؤتمت، مما يهدد جوهر الإنصاف في بيئة العمل.

لقد سعت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على هذه الإشكالية من خلال تناول العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والعدالة في التوظيف من منظور نظري متكامل، يتقاطع فيه الجانب التقني مع الإطار الأخلاقي والتنظيمي. ومن خلال تحليل الأدبيات والمفاهيم الأساسية، واستعراض أبرز الدراسات السابقة، برزت الحاجة إلى التفكير النقدي في كيفية استخدام التكنولوجيا دون المساس بالقيم المؤسسية.

كما أظهرت الخلفية النظرية أهمية استيعاب مفاهيم مثل العدالة التنظيمية والتحيز الخوارزمي، باعتبارها مفاتيح أساسية لفهم تأثير الذكاء الاصطناعي على قرارات التوظيف. وهذا يتطلب من المؤسسات أن تتبنى نهجاً استباقياً، لا يكتفي بتطبيق التقنيات الحديثة، بل يعمل على تقويمها وضمان عدالتها وحيادها.

ومن خلال إعداد استبيان نظري موجه إلى المتخصصين في الموارد البشرية، تهدف الدراسة إلى فهم مدى وعيهم بالمخاطر المحتملة المرتبطة باستخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي، ومدى استعدادهم لتبني سياسات تُراعي الأبعاد الأخلاقية والعدلية في إدارة هذه الأنظمة.

إن القيمة العلمية لهذا البحث لا تكمن فقط في كونه يطرح قضية معاصرة، بل في كونه يدعو إلى تأسيس ثقافة جديدة في بيئة العمل، توازن بين الابتكار التكنولوجي والمسؤولية المؤسسية. ويُعد هذا البحث نداءً للباحثين والممارسين والقيادات المؤسسية بأن العدالة ليست عائقاً أمام الكفاءة، بل هي الضمان الحقيقي لاستدامة التوظيف الذي وشرعيته المجتمعية.

وفي الختام، فإن هذه الدراسة النظرية تمثل خطوة أولى نحو بناء فهم أعمق وأكثر شمولاً للعلاقة بين الذكاء الاصطناعي والعدالة في التوظيف، على أمل أن تُستكمل مستقبلاً بدراسات ميدانية وتحليلية تُثري هذا المجال وتدفع به نحو ممارسات أكثر عدلاً وفعالية.

المراجع:

- Binns, R. (2018). Fairness in Algorithmic Decision-Making. Communications of the ACM.
- Jatobá, J., Vieira, L., & da Silva, A. (2020). A Systematic Review of AI Bias in Recruitment Systems. AI & Society. .1
- Alghamdi, N. (2021). Justice in HR Practices in Saudi Organizations. Journal of Human Resource Management. .2
- Dastin, J. (2018). Amazon scrapped AI recruiting tool that showed bias against women. Reuters. .3
- Mehrabi, N., Morstatter, F., Saxena, N., Lerman, K., & Galstyan, A. (2021). A Survey on Bias and Fairness in Machine Learning. ACM Computing Surveys. .4
-