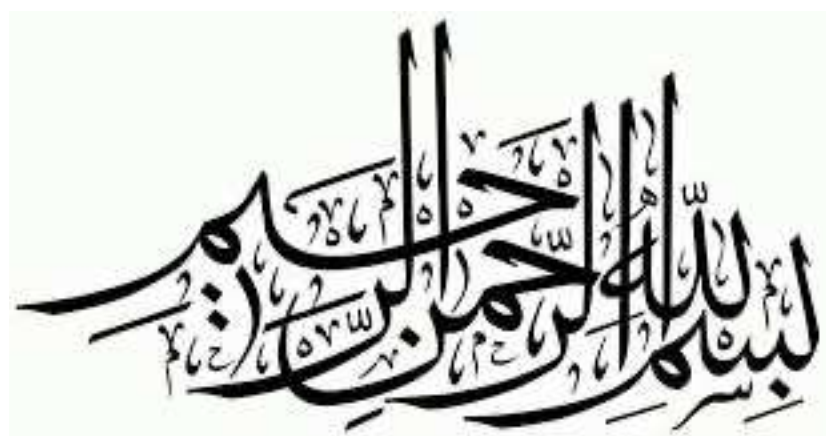


أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف على جودة اختيار
الموظفين في الشركات الكبرى: دراسة تطبيقية علي شركة بن لادن للمقاولات
في مدينة مكة في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالبة: فاطمه عبد الله آل جازع
الرقم الجامعي: ٢٥١٠٠٣٠٩٦

إشراف/
د. الفیصل عبد الحمید
د. فايز جراد

العام الدراسي:
٢٠٢٥



الاهداء

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في وصولي إلى هذا الإنجاز؛
إلى والدي ووالدتي الغاليين، رمز العطاء والدعم اللامحدود،
إلى أسرتي الكريمة، وكل من وقف بجانبني بدعوة صادقة أو كلمة مشجعة،
إلى أساتذتي الأفاضل الذين كانوا منارات علم وتوجيه،
إلى كل من شجعني وساندني في مسيرتي الأكاديمية،
أهدي لكم ثمرة هذا الجهد المتواضع، راجية من الله أن يكون فيه النفع والفائدة.

الشكر والتقدير

أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى جميع من أسهم في إنجاز هذا البحث، وفي مقدمتهم مشرفي البحث الدكتور الفيصل عبد الحميد والدكتور فايز جراد، لما قدماه من توجيه ودعم علمي مستمر، ولما بذلاه من جهد في متابعة هذا العمل وتقديم الملاحظات البناءة.

كما أخص بالشكر إدارة شركة بن لادن للمقاولات في مدينة مكة، وجميع الموظفين الذين أبدوا تعاونهم الكريم في الإجابة على الاستبيان وتوفير البيانات اللازمة لإثراء الدراسة.

ولا أنسى أن أوجه الشكر لكل من ساعدني وساندني من الزملاء والأصدقاء، سائلة الله أن يجزيهم عني خير الجزاء.

فهرس المحتويات

ج	الاهداء	
د	الشكر والتقدير	
هـ	فهرس المحتويات	
ز	قائمة الجداول	
ح	فهرس الأشكال	
ط	المستخلص	
١	الفصل الأول: الإطار العام للبحث	
٢	المقدمة:	
٥	مشكلة الدراسة:	
٦	أهمية الدراسة	
٧	أهداف الدراسة:	
٨	تساؤلات الدراسة:	
٨	فروض الدراسة	
٩	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث	
١٠	أبرز المفاهيم المرتبطة بالدراسة:	
١١	الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة	
١٢	المقدمة:	
١٢	أولاً: الدراسات السابقة	
١٢	١. الدراسات العربية:	
١٥	٢. الدراسات الأجنبية:	
١٧	٣. التعقيب على الدراسات السابقة:	
٢٠	ثانياً: الإطار النظري	
٢٠	المبحث الأول: استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف	
٢٠	أولاً: مفهوم الذكاء الاصطناعي	
٢٠	ثانياً: نشأة الذكاء الاصطناعي	
٢١	ثالثاً: مفهوم عمليات التوظيف	
٢١	رابعاً: أهمية الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف	
٢١	خامساً: أبعاد استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف	
٢٣	المبحث الثاني: جودة اختيار الموظفين	
٢٣	أولاً: مفهوم جودة اختيار الموظفين	
٢٣	ثانياً: أهمية جودة اختيار الموظفين	
٢٤	ثالثاً: أبعاد جودة اختيار الموظفين	
٢٥	المبحث الثالث: العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف وجودة اختيار الموظفين في الشركات الكبرى	

٢٧	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
٢٨	مقدمة:
٢٨	المنهجية وطرق البحث:
٢٨	منهج الدراسة:
٢٩	مصادر البيانات:
٢٩	الأساليب الإحصائية:
٣٠	نموذج الدراسة:
٣٠	أدوات الدراسة:
٣١	مجتمع البحث:
٣١	عينة البحث:
٣١	حدود البحث:
٣٢	الفصل الرابع: النتائج والتوصيات
٣٣	مقدمة:
٣٤	تحليل البيانات:
٣٤	القسم الأول: التحليل الإحصائي للبيانات الديمغرافية
٤٣	القسم الثاني: صدق الاتساق الداخلي للاستبيان
٤٧	القسم الثالث: ثبات الاستبيان
٤٩	القسم الرابع: عرض نتائج الاستبانة
٥٥	القسم الخامس: اختبار فرضيات الدراسة
٥٩	ربط النتائج بالدراسات السابقة:
٦٣	النتائج:
٦٤	التوصيات:
٦٥	الخاتمة
٦٦	قائمة المراجع
٦٧	أولاً: المراجع العربية:
٦٩	ثانياً: المراجع الأجنبية:
٧٠	الملاحق
٧١	إستمارة الاستبيان:
٧٦	Abstract

قائمة الجداول

جدول ١: الجنس	٣٤
جدول ٢: الفئة العمرية	٣٥
جدول ٣: المؤهل العلمي	٣٦
جدول ٤: سنوات الخبرة	٣٧
جدول ٥: القسم الذي تعمل به	٣٨
جدول ٦: الوظيفة الحالية	٣٩
جدول ٧: هل سبق لك المشاركة في عمليات التوظيف؟	٤٠
جدول ٨: هل تلقيت تدريباً على استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي؟	٤١
جدول ٩: نوع التوظيف	٤٢
جدول ١٠: صدق الاتساق الداخلي	٤٣
جدول ١١: ثبات الاستبيان (ألفا كرونباخ)	٤٧
جدول ١٢: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	٤٩
جدول ١٣: نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية	٥٥
جدول ١٤: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى	٥٦
جدول ١٥: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية	٥٧
جدول ١٦: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة	٥٨

فهرس الأشكال

- شكل ١: نموذج البحث ٣٠
- شكل ٢: الجنس ٣٤
- شكل ٣: الفئة العمرية ٣٥
- شكل ٤: المؤهل العلمي ٣٦
- شكل ٥: سنوات الخبرة ٣٧
- شكل ٦: القسم الذي تعمل به ٣٨
- شكل ٧: الوظيفة الحالية ٣٩
- شكل ٨: هل سبق لك المشاركة في عمليات التوظيف؟ ٤٠
- شكل ٩: هل تلقيت تدريباً على استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي؟ ٤١
- شكل ١٠: نوع التوظيف ٤٢

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى قياس أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الموضوع، واعتمدت على مجتمع مكون من موظفي الشركة، فيما بلغت العينة (١٠٠) موظف تم اختيارهم بطريقة عشوائية. استخدمت الدراسة استبانة مكونة من ٢٥ عبارة موزعة على بعدي الذكاء الاصطناعي وجودة اختيار الموظفين. أظهرت النتائج وجود علاقة قوية ودالة إحصائية بين استخدام الأنظمة الذكية وارتفاع جودة التوظيف، خصوصاً في فرز السير الذاتية والترشيح التلقائي. وأوصت الدراسة بتطوير خوارزميات التوظيف، وتعزيز التكامل بين التحليل الآلي والتقييم البشري، مع توفير تدريب مستمر لموظفي الموارد البشرية على أدوات الذكاء الاصطناعي.

الكلمات المفتاحية:

الذكاء_الاصطناعي، التوظيف، اختيار_الموظفين، جودة_التعيين، الموارد_البشرية، الأنظمة_الذكاء.

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

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. (العبدلات، 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 تتبع 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. (ناصف، 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 وتقاس جودة الاختيار من خلال مؤشرات مثل: معدل اجتياز فترة التجربة، تقييم الأداء بعد التعيين، استمرارية الموظف في العمل، ومؤشرات الرضا لدى المديرين والمزلاء 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. (ناصف، 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 التعاقدية 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 منفتحة 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 يسهم في تعزيز الشفافية وتحقيق العدالة التوظيفية، خصوصاً في الشركات الكبرى التي تتلقى آلاف الطلبات، مما يجعل الاستجابة السريعة والدقيقة أمراً حاسماً. (الفيوم، ٢٠٢٣، ١)

في المقابل، أبدت بعض الدراسات تحفظاً تجاه الاعتماد الكلي على الذكاء الاصطناعي في التوظيف، معتبرة 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 تغفل 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 تقتصر 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. (عبد النبي، 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، تبرز 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، واستناداً 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 ملاءمة 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، تسهم 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 فنُتائج 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 لصنّاع 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 كوادر 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.

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

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

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 وتندرج 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 تُسهم 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 وتُقاس جودة الاختيار من خلال مؤشرات مثل الأداء الوظيفي بعد التعيين، رضا المديرين، انخفاض معدل الاستقالات، ونجاح الموظف في فترة التجربة. (عبدالمعزم، ٢٠٢٣، ٣١٩)

الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة

المقدمة:

يعد هذا الفصل من أهم الفصول في الدراسة، إذ يمثل الأساس الذي يُبنى عليه البحث برمته. في هذا الفصل أُسعى إلى تقديم مراجعة شاملة للإطار النظري المتعلق بموضوع الذكاء الاصطناعي واستخدامه في عمليات التوظيف، مع التركيز على المفاهيم الأساسية التي توضح ماهية الذكاء الاصطناعي، وتطوره، ودوره المتصاعد في بيئة الأعمال الحديثة. كما أُستعرض المفاهيم المرتبطة بجودة اختيار الموظفين، وأهميتها في نجاح الشركات الكبرى، وارتباطها الوثيق بتطور أدوات التوظيف وأساليبه. ويضم هذا الفصل استعراضاً لأبرز الدراسات العربية والأجنبية السابقة التي تناولت العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والتوظيف وجودة الاختيار، مع تحليل نتائجها واستخلاص أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين موضوع دراستي. كما أُتناول التعقيب على هذه الدراسات لتوضيح ما أضافته كل دراسة وأين تقع دراستي الحالية في سياقها العلمي، مما يعزز من أهمية البحث ويُبرز الفجوات المعرفية التي يسعى لسدها.

أولاً: الدراسات السابقة

١. 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 وصفيًا تحليليًا، واستندت إلى مراجعة الأدبيات المعرفية والفكرية المرتبطة بالثورة الرقمية والذكاء الاصطناعي لم يحدد 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، حذر الباحث من مخاطر على القيم الاجتماعية والخصوصية وأوصى بضرورة تشريع قوانين عالمية تنظم 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 مكملية 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 عزز 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، سميرة 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.

٢. الدراسات الأجنبية:

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 موظفاً 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.

٣. 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 هيواج (٢٠٢٣) والعدلات (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 العبدلات (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 هيواج (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، وتحديداً 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 آنٍ واحد.

ثانياً: الإطار النظري

المبحث الأول: استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف

أولاً: مفهوم الذكاء الاصطناعي

يُعد الذكاء الاصطناعي واحداً من أهم التطورات التكنولوجية التي غيرت شكل العمل المؤسسي الحديث، حيث يتمثل في قدرة الأنظمة الحاسوبية على أداء مهام كانت تتطلب سابقاً قدرات عقلية بشرية مثل التحليل، الاستنتاج، التعلم من البيانات، واتخاذ القرار. وقد أصبح هذا المجال ركيزة أساسية في إدارة الأعمال لما يقدمه من إمكانيات واسعة في معالجة البيانات بكفاءة عالية والتنبؤ بالنتائج المستقبلية، مما جعله جزءاً لا يتجزأ من العمليات التنظيمية وعلى رأسها التوظيف. وتتجه المؤسسات اليوم إلى تبني الذكاء الاصطناعي باعتباره وسيلة لتعزيز الإنتاجية وتحقيق الدقة وتقليل الأخطاء البشرية، إضافة إلى دوره في دعم اتخاذ القرار وإحداث نقلات نوعية في ممارسات الموارد البشرية. وقد أكدت الأدبيات الحديثة أن الذكاء الاصطناعي يشكل عنصراً محورياً في الانتقال إلى بيئات عمل رقمية أكثر قدرة على مواجهة المنافسة والالتزام بمعايير الكفاءة والجودة (أبو سعدة، ٢٠٢٤، ص ٢٦٨).

ثانياً: نشأة الذكاء الاصطناعي

نشأ الذكاء الاصطناعي في منتصف القرن العشرين عندما بدأت الحواسيب في إظهار قدرات أولية على تنفيذ عمليات منطقية شبيهة بالتفكير البشري، ثم تطور تدريجياً مع التطور السريع في الخوارزميات وقوة المعالجات وقواعد البيانات الضخمة. وشهد العقدان الأخيران طفرة نوعية في هذا المجال مع ظهور التعلم العميق، وتحليل البيانات الفورية، والقدرة على معالجة اللغات الطبيعية، مما جعله أداة أساسية في مختلف القطاعات ومنها إدارة الموارد البشرية. وأصبحت المؤسسات قادرة على استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم البيانات البشرية بشكل أكثر دقة، وتطوير نماذج تنبؤية للتوظيف، وتحسين جودة القرارات. كما ساهمت بيئات العمل الرقمية في دعم توسع الذكاء الاصطناعي بشكل غير مسبوق، مما عزز دوره في رسم مستقبل الموارد البشرية وإعادة تشكيل الوظائف التقليدية. وتشير الدراسات الحديثة إلى أن الذكاء الاصطناعي أصبح توجهاً استراتيجياً في التحول المؤسسي، وليس مجرد تقنية داعمة (إبراهيم، ٢٠٢٤، ص ٧٤).

ثالثاً: مفهوم عمليات التوظيف

تمثل عمليات التوظيف سلسلة من الإجراءات التي تهدف إلى جذب المتقدمين، وفرزهم، وتقييمهم، واختيار الأنسب لشغل الوظائف الشاغرة وفق معايير محددة، وهي عملية محورية في الموارد البشرية لأنها تحدد جودة رأس المال البشري داخل المؤسسة. وتشمل هذه العمليات الإعلان عن الوظيفة، استقبال الطلبات، تحليل السير الذاتية، إجراء المقابلات، تقييم الكفاءات، ثم اتخاذ القرار النهائي. ومع ازدياد عدد المتقدمين وصعوبة فرزهم يدوياً، أصبحت المؤسسات تعتمد على تقنيات حديثة مثل أنظمة الذكاء الاصطناعي التي تساعد في تسريع الفرز، وتقليل الأخطاء، وزيادة درجة الموضوعية والشفافية في اختيار الموظفين. وتؤكد الأدبيات أن التطوير التقني أسهم في تحسين دقة التوظيف والقدرة على مواءمة المرشحين مع الاحتياجات الحقيقية للوظائف (غراسمان، ٢٠٢٢، ص ٤٥٥).

رابعاً: أهمية الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف

تبرز أهمية الذكاء الاصطناعي في التوظيف من خلال قدرته على تعزيز السرعة والدقة في اختيار الموظفين، إذ يساهم في تقليل الوقت اللازم لمعالجة طلبات التوظيف وتحليل السير الذاتية، ويقلل من التحيز البشري من خلال الاعتماد على خوارزميات ومعايير موضوعية. كما يساعد الذكاء الاصطناعي في تحليل السمات الشخصية والمهارات باستخدام تقنيات متقدمة مثل تحليل اللغة الطبيعية والتعلم الآلي، مما يزيد من موثوقية عملية التقييم. ويعتبر الذكاء الاصطناعي مهماً أيضاً في دعم التخطيط المستقبلي للوظائف من خلال التنبؤ بالمهارات المطلوبة واكتشاف الفجوات المهنية للمتقدمين. وتشير العديد من الدراسات إلى أن المؤسسات التي تعتمد الذكاء الاصطناعي في التوظيف تحقق مستويات أعلى من الجودة والشفافية والرضا الوظيفي، إضافة إلى تحسين كفاءة عمليات الموارد البشرية وتقليل نسبة الأخطاء في اختيار الموظفين (عبدالنبي، ٢٠٢٤، ص ٧٩).

خامساً: أبعاد استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف

١- فرز السير الذاتية آلياً

يُعد فرز السير الذاتية آلياً أول مراحل التوظيف التي تستفيد بشكل كبير من الذكاء الاصطناعي، حيث تقوم الأنظمة الذكية بتحليل آلاف السير الذاتية في وقت قصير وتحديد مدى توافقها مع شروط الوظيفة، اعتماداً على خوارزميات دقيقة تبحث عن الكلمات المفتاحية والمهارات والخبرات المطلوبة. ويسهم هذا النوع من الفرز في تخفيف العبء عن موظفي الموارد البشرية وتقليل نسبة الأخطاء المرتبطة بالفرز اليدوي، إضافة إلى تعزيز العدالة من خلال تطبيق معايير موحدة على جميع المتقدمين. وقد بينت

الدراسات أن استخدام أدوات الفرز الذكي أدى إلى تحسين جودة المرشحين وتقليل الوقت اللازم للوصول إلى أفضل المتقدمين (جبارة، ٢٠٢٣، ص ٦١).

٢- تحليل لغة المرشح

يمثل تحليل لغة المرشح أحد التطبيقات المتقدمة للذكاء الاصطناعي، حيث تقوم الأنظمة الذكية بتحليل نصوص المرشح المكتوبة أو المنطوقة لفهم شخصيته وسلوكه ومهاراته التواصلية، وذلك عبر تقنيات معالجة اللغة الطبيعية. ويسهم هذا التحليل في تقييم الثقة، والاتساق، والقدرة على التعبير، والتوافق مع ثقافة المؤسسة، مما يضيف بعداً نوعياً في عملية التوظيف لا يمكن الحصول عليه بسهولة من خلال المقابلات التقليدية. كما يساعد التحليل اللغوي الذكي في اكتشاف التناقضات أو المبالغات في إجابات المتقدم ويمنح المؤسسة رؤية أعمق في سمات الشخصية وملاءمتها للوظيفة. وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن هذه التقنية أحدثت نقلة نوعية في تقييم السلوك اللغوي للمتقدمين (سلمان، ٢٠٢٥، ص ٢٦٦).

٣- ترشيح المتقدمين تلقائياً

يُعد الترشيح التلقائي أحد أهم أبعاد التوظيف الذكي، حيث تقوم الأنظمة بتوليد قوائم مختصرة للمرشحين الأنسب بناءً على تحليل شامل لمؤهلاتهم ومهاراتهم وسجلاتهم المهنية. وتتميز هذه العملية بالدقة والموضوعية وقدرتها على تقليل التحيز البشري، إضافة إلى توفير الوقت والجهد على إدارة الموارد البشرية. كما تساعد الأنظمة الذكية في مقارنة المتقدمين وفق نماذج تقييم معيارية تضمن عدالة الاختيار وشفافية القرارات. وتشير الأدبيات إلى أن الترشيح التلقائي يعزز جودة الاختيار من خلال التركيز على الكفاءات الفعلية بدلاً من الانطباعات الشخصية، وهو ما يجعله أداة حيوية في المؤسسات التي تستقبل أعداداً كبيرة من المتقدمين (سلطان، ٢٠٢٥، ص ٢٦٨).

المبحث الثاني: جودة اختيار الموظفين

أولاً: مفهوم جودة اختيار الموظفين

تُعد جودة اختيار الموظفين من المفاهيم الأساسية في إدارة الموارد البشرية، حيث تشير إلى مدى دقة وفعالية العملية التي يتم من خلالها انتقاء أفضل المرشحين لشغل الوظائف داخل المؤسسة. وتعكس الجودة هنا قدرة المنظمة على اختيار موظفين يمتلكون المهارات والمعرفة والقيم التي تتوافق مع متطلبات الوظيفة وثقافة المؤسسة، بما يضمن تحقيق الأداء المتوقع وتقليل معدلات الدوران الوظيفي. ويُنظر إلى جودة الاختيار باعتبارها نتاجاً لمجموعة من الإجراءات المتكاملة التي تشمل الفحص الأولي للمتقدمين، إجراء المقابلات، اختبارات القدرات، والتقييمات السلوكية، إضافة إلى استخدام الأدوات التقنية الحديثة التي تعزز موضوعية القرار. وقد أشارت الأدبيات الحديثة إلى أن جودة اختيار الموظفين أصبحت في صميم التنافس المؤسسي، خصوصاً في ظل التحولات الرقمية التي تدفع المؤسسات إلى تبني أدوات أكثر دقة وكفاءة لدعم القرارات المتعلقة بالتوظيف (عبدالنبي، ٢٠٢٤، ص ٧٠).

ثانياً: أهمية جودة اختيار الموظفين

تتبع أهمية جودة اختيار الموظفين من دورها الأساسي في تحسين الأداء الكلي للمؤسسة وضمان استدامة نجاحها، إذ ترتبط جودة التوظيف بشكل مباشر بمستوى الإنتاجية، وكفاءة العمل، ومستوى الرضا الوظيفي، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. فعندما تختار المؤسسة الموظف المناسب، تقل الحاجة إلى التدريب المتكرر، وينخفض معدل الأخطاء المهنية، كما تتخفض تكاليف الدوران الوظيفي والاستبدال، مما يعزز من القيمة المضافة للمؤسسة على المدى البعيد. وتكتسب جودة الاختيار أهمية أكبر في الشركات الكبيرة التي تتعامل مع أعداد كبيرة من المتقدمين وتحتاج إلى إجراءات دقيقة لاختيار الأفضل دون تحيز. وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن جودة الاختيار ليست مجرد مرحلة إجرائية، بل هي عملية استراتيجية تسهم في استقطاب أصحاب الكفاءات وتعزيز رأس المال البشري داخل المنظمة، الأمر الذي يُعدّ عاملاً حاسماً في تحسين التنافسية والقدرة على التكيف مع متطلبات السوق المتغيرة (مهران، ٢٠٢٤، ص ١٦٢).

ثالثاً: أبعاد جودة اختيار الموظفين

١- دقة التوظيف

يمثل بُعد الدقة أحد أهم مقاييس جودة اختيار الموظفين، حيث يعكس مدى قدرة المؤسسة على اختيار المرشح الأكثر ملاءمة لمتطلبات الوظيفة بناءً على معلومات صحيحة وموثوقة. ويعتمد هذا البعد على جودة البيانات التي يتم جمعها أثناء عملية التوظيف، إضافة إلى فعالية أدوات التقييم المستخدمة. وتساهم تقنيات الذكاء الاصطناعي في تعزيز هذا البعد من خلال تقليل الأخطاء الناتجة عن التحيزات البشرية وزيادة الاعتماد على معايير موضوعية في التقييم. كما تشير الأدبيات إلى أن المؤسسات التي تطبق نماذج تقييم دقيقة تحقق مستويات أعلى من الاستقرار الوظيفي، إذ إن دقة التوظيف ترتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة الأداء المستقبلي للموظف (جبارة، ٢٠٢٣، ص ٦٦).

٢- التوافق مع متطلبات الوظيفة

يُعد التوافق بين مهارات المتقدم ومتطلبات الوظيفة من أبرز أبعاد جودة الاختيار، حيث يؤثر بشكل مباشر في مستوى الأداء المهني والقدرة على تحقيق الأهداف. ويعتمد هذا البعد على تحليل دقيق للوظائف وقراءة عميقة للسير الذاتية وملفات المتقدمين، إضافة إلى تقييم قدراتهم العملية والسلوكية. وقد أكدت الأدبيات الحديثة أن المؤسسات التي تعتمد تقنيات حديثة في التحليل، مثل الذكاء الاصطناعي ومعالجة اللغة، تكون أكثر قدرة على تحديد مدى مواءمة المتقدم للوظيفة، مما يؤدي إلى تحسين جودة الأداء وتقليل احتمالية الفشل الوظيفي. كما يساهم هذا البعد في ضمان تجانس الموظفين مع بيئة العمل وقيم المؤسسة، الأمر الذي يعزز من استقرار الفريق المهني (سلطان، ٢٠٢٥، ص ٢٧١).

٣- الرضا عن عملية التوظيف

يُعد رضا الإدارات والمرشحين عن عملية التوظيف مؤشراً مهماً على جودة اختيار الموظفين، حيث يعكس مدى شفافية وموضوعية وفاعلية إجراءات التوظيف. فعندما تكون العملية مبنية على خطوات واضحة ومعايير عادلة، يشعر المتقدمون بالرضا حتى في حال عدم قبولهم، كما تشعر الإدارات بأنها تتلقى أفضل العناصر البشرية. وتؤكد الأدبيات أن رضا الأطراف المختلفة عن عملية التوظيف يرتبط بشكل وثيق باستخدام أدوات تقييم حديثة ودقيقة تمنح الجميع شعوراً بالعدالة والحيادية. كما يرتبط مستوى الرضا بكفاءة الأنظمة الذكية المستخدمة في الترشيح والفرز، إذ تتيح هذه الأنظمة عمليات أكثر سرعة واتساقاً مما يعزز من ثقة إدارات الموارد البشرية في مخرجاتها (أبو سعدة، ٢٠٢٤، ص ٢٧٤).

المبحث الثالث: العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف وجودة

اختيار الموظفين في الشركات الكبرى

تُظهر الأدبيات الحديثة أن العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف وجودة اختيار الموظفين ترتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرة الأنظمة الذكية على تحليل البيانات ومعالجة المعلومات بكفاءة تفوق قدرات الإنسان، مما يجعل عملية الاختيار أكثر دقة وموضوعية. فالذكاء الاصطناعي يتميز بقدرته على التعامل مع كمية هائلة من السير الذاتية في وقت قصير، بالإضافة إلى تصنيفها بناءً على تطابقها مع متطلبات الوظيفة. وهذا يعكس تحولاً كبيراً في طريقة تقييم المتقدمين داخل الشركات الكبرى التي تتلقى آلاف الطلبات يومياً، الأمر الذي يجعل الاعتماد على الذكاء الاصطناعي ليس مجرد خيار تقني بل ضرورة استراتيجية لتحسين جودة التوظيف وضمان اختيار أفضل الكفاءات المتاحة (إبراهيم، ٢٠٢٤، ص ٨١).

كما يساهم الذكاء الاصطناعي في رفع مستوى جودة اختيار الموظفين من خلال قدرته على تحليل السمات السلوكية واللغوية للمرشح، حيث تُظهر الدراسات أن استخدام تقنيات تحليل اللغة الطبيعية يساعد في كشف أنماط التفكير، ومستوى الاتساق، والقدرة على التعبير، إضافة إلى التمييز بين الإجابات الحقيقية والمصطنعة أثناء المقابلات. ويُعد هذا النوع من التحليل إضافة نوعية لعملية التوظيف، إذ يوفر معلومات لا يمكن الحصول عليها بسهولة من خلال الفحص البشري التقليدي. وتؤكد الأدبيات أن الشركات الكبرى بدأت تعتمد بشكل واسع على هذه التقنيات لتعزيز دقة الاختيار وتقليل احتمالية تعيين أشخاص لا يتوافقون مع ثقافة المؤسسة أو متطلبات الوظيفة (سلمان، ٢٠٢٥، ص ٢٦٨).

يمثل الترشيح التلقائي أحد أهم الجوانب التي تدعم العلاقة الإيجابية بين الذكاء الاصطناعي وجودة اختيار الموظفين، إذ تسهم الأنظمة الذكية في إعداد قوائم مختصرة للمرشحين الأنسب بناءً على معايير دقيقة تشمل المؤهلات والخبرات والكفاءات. ويؤدي هذا النهج إلى تقليل التحيزات البشرية وتوحيد معايير الاختيار مما يعزز العدالة والشفافية في عملية التوظيف، خصوصاً في الشركات الكبرى التي تتطلب قرارات سريعة تعتمد على بيانات موثوقة. كما تشير البحوث إلى أن الترشيح التلقائي يساهم في تحسين جودة الموظفين الجدد من خلال ضمان توافقهم مع متطلبات الوظيفة بشكل أعلى من طرق التقييم التقليدية (سلطان، ٢٠٢٥، ص ٢٧١).

ترتبط جودة اختيار الموظفين كذلك بقدرة الذكاء الاصطناعي على التنبؤ بالأداء المستقبلي للمرشح بناءً على تحليل البيانات السابقة والسلوكيات المهنية، حيث تتيح النماذج التنبؤية تقييم احتمالية نجاح الموظف في الوظيفة قبل تعيينه. وتعتبر هذه القدرة أداة قوية للشركات الكبرى التي تعتمد على الكفاءات العالية وتحتاج إلى تقليل مخاطر التعيين الخاطئ. وتؤكد الأدبيات أن استخدام الذكاء الاصطناعي في التنبؤ الوظيفي يؤدي إلى تحسين مستوى الإنتاجية وتقليل الأخطاء المهنية، مما ينعكس مباشرة على جودة اختيار الموظفين واستقرار القوى العاملة داخل الشركات (عبدالمعظم، ٢٠٢٣، ص ٣٣٥).

وتشير الدراسات الحديثة إلى أن الذكاء الاصطناعي يساهم في رفع جودة عمليات التوظيف من خلال تقليل الوقت المستغرق في إجراءات الاستقطاب والاختيار، حيث تعمل الأنظمة الذكية على معالجة البيانات بسرعة فائقة مقارنة بالطرق التقليدية. ويعد الوقت عنصراً مهماً في الشركات الكبرى التي تعتمد على دورات توظيف مستمرة وتتطلب قرارات سريعة دون الإخلال بالدقة. كما يساهم تقليل الوقت في تحسين تجربة المتقدمين وتعزيز صورة الشركة بما يشجع الكفاءات على التقديم مستقبلاً. وتؤكد الأدبيات أن تحسين سرعة التوظيف دون التأثير على الجودة يعتبر أحد أهم المكاسب التي يوفرها الذكاء الاصطناعي للمؤسسات الحديثة (جبارة، ٢٠٢٣، ص ٦٩).

وفي إطار العلاقة الشاملة بين الذكاء الاصطناعي وجودة اختيار الموظفين، تظهر الأدلة أن المؤسسات التي دمجت الأنظمة الذكية في عمليات التوظيف تمكنت من تحسين القرارات النهائية للتعيين من خلال الجمع بين التحليل الآلي والتقييم البشري، مما حقق أفضل مستويات الموضوعية والدقة. وتؤكد الأدبيات أن هذا الدمج يضمن الاستفادة من قدرات الذكاء الاصطناعي في التحليل العميق للبيانات مع الحفاظ على البعد الإنساني الضروري للتقييم النهائي، وهو ما يعزز من جودة اختيار الموظفين ويقلل مخاطر التوظيف الخاطئ. كما تشير الدراسات إلى أن هذا التكامل أصبح اتجاهًا عالميًا يسود الشركات الكبرى باعتباره نموذجاً مثاليًا لإدارة المواهب في عصر التحول الرقمي (أبو سعدة، ٢٠٢٤، ص ٢٨٦).

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

مقدمة:

في هذا الفصل أوضح المنهجية العلمية التي اعتمدتها في إجراء البحث، حيث أشرح بتفصيل الخطوات والإجراءات التي اتبعتها للوصول إلى نتائج موثوقة وموضوعية. أبدأ بتحديد منهج الدراسة المناسب لطبيعة البحث، سواء كان وصفيًا، أو تحليليًا، أو مزيجًا بينهما، مع توضيح الأسباب التي دفعتني لاختياره. ثم أستعرض مصادر البيانات التي اعتمدت عليها، سواء كانت بيانات أولية تم جمعها من خلال الاستبيان، أو بيانات ثانوية من الأدبيات والدراسات السابقة. كما أشرح أدوات الدراسة التي تم استخدامها لجمع البيانات، مثل الاستبيانات أو المقابلات، وأصف كيفية تصميمها وضمان صدقها وثباتها. كذلك أتناول في هذا الفصل مجتمع البحث وعينته، وطرق اختيار العينة، وحدود الدراسة الزمانية والمكانية والموضوعية. وأعرض الأساليب الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل البيانات، مبينة كيف تسهم هذه المنهجية في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها. يهدف هذا الفصل إلى إظهار مدى الصرامة العلمية والدقة في تصميم وتنفيذ البحث، بما يعزز موثوقية النتائج والتوصيات.

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 نظرًا لأنه لا يكفي 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 إحصائيًا 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 نسبيًا في البيئة السعودية، مما يجعل من الضروري استقصاء الواقع المهني من وجهة نظر المعنيين داخل الشركة وبتيح المنهج الوصفي التحليلي أيضًا 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.

مصادر البيانات:

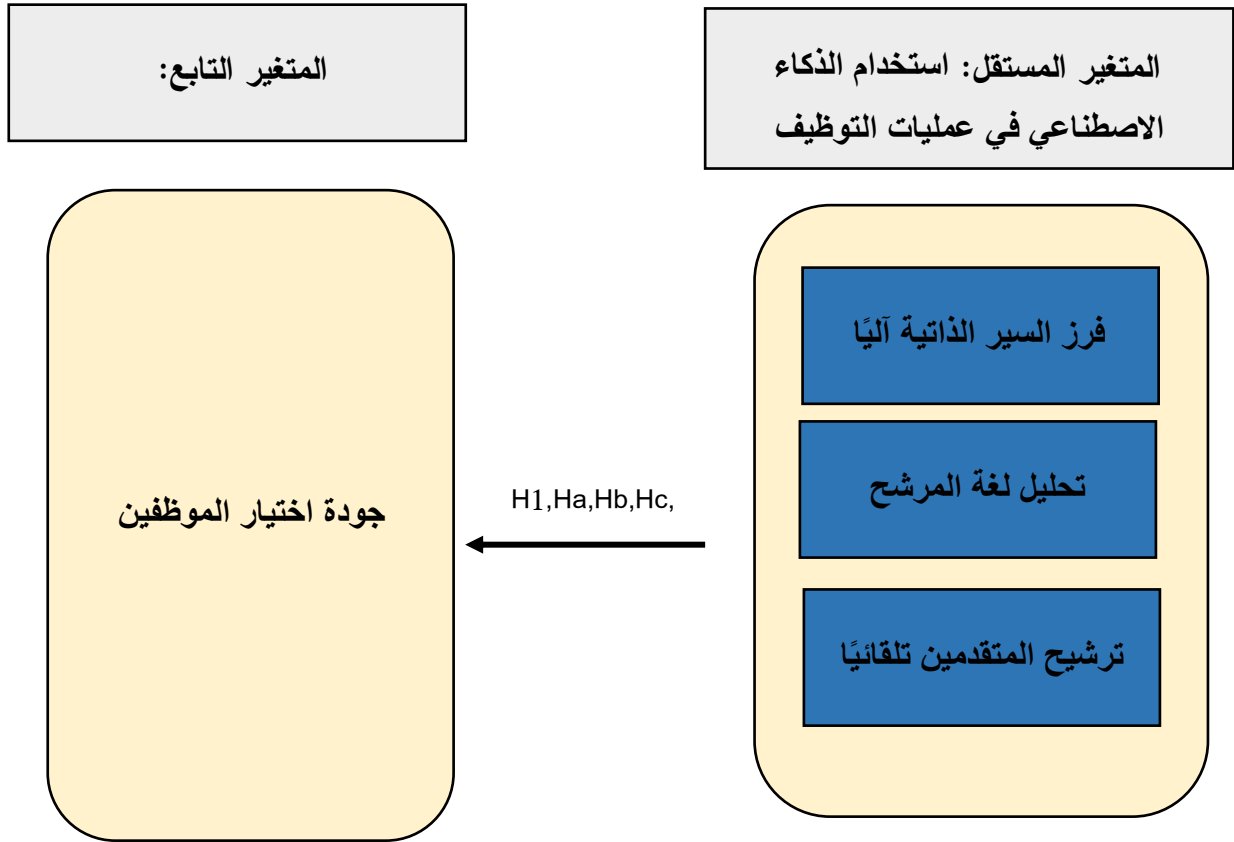
تعتمد الدراسة على مصدرين رئيسيين في جمع البيانات: البيانات الأولية والبيانات الثانوية أما البيانات الأولية، فقد تم جمعها من خلال أداة الاستبيان، التي تم تصميمها بعناية لتشمل محاور تقيس استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف وأثره على جودة اختيار الموظفين وتم توزيع الاستبيان على أفراد العينة داخل أقسام الموارد 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 (0.70)، 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 0.005. وقد ساعد هذا المنهج التحليلي في الكشف عن أنماط دقيقة من العلاقة بين المتغيرات، وأسهم في اختبار فرضيات الدراسة بشكل علمي وموضوعي.

نموذج الدراسة:

شكل ١: نموذج البحث



تم التصميم بواسطة: الباحثة (٢٠٢٥)

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.

مجتمع البحث:

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 البحث:

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 تمثل واقع الشركة بدرجة مقبولة، كما أنه يتيح إجراء تحليلات كمية قادرة على الكشف عن اتجاهات وآراء دقيقة ومبنية على تجربة واقعية.

حدود البحث:

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 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.

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

مقدمة:

يأتي هذا الفصل ليعرض ويحلل النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تطبيق أدوات الدراسة على عينة البحث. أبدأ بتلخيص وتحليل البيانات الديموغرافية للمشاركين، ثم أستعرض نتائج تحليل البيانات المتعلقة بمحاور البحث الأساسية، مع التركيز على مدى تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة.

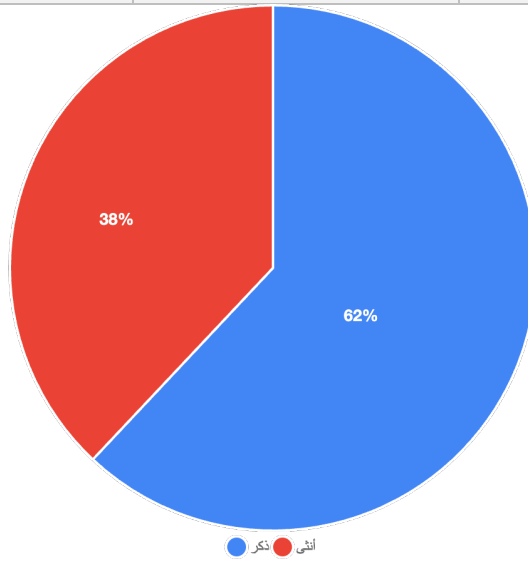
أعتمد في ذلك على التحليل الإحصائي الدقيق لبيانات الاستبيان، واختبار فرضيات الدراسة، ومقارنة النتائج مع ما ورد في الدراسات السابقة، بهدف توضيح أوجه التشابه والاختلاف وتفسير أسبابها. كما أخصص جزءاً لربط النتائج بالإطار النظري والدراسات السابقة، مما يمنح البحث مصداقية وعمقاً علمياً. وفي نهاية الفصل، أقدم أهم النتائج التي توصلت إليها، وأطرح التوصيات العلمية والعملية التي يمكن أن تستفيد منها الشركات الكبرى في تطوير عمليات التوظيف وتحسين جودة اختيار الموظفين من خلال الذكاء الاصطناعي، مع اقتراح بعض الاتجاهات للبحوث المستقبلية في هذا المجال المتجدد.

تحليل البيانات:

القسم الأول: التحليل الإحصائي للبيانات الديمغرافية

جدول ١: الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	62	62%
أنثى	38	38%
المجموع	100	100%

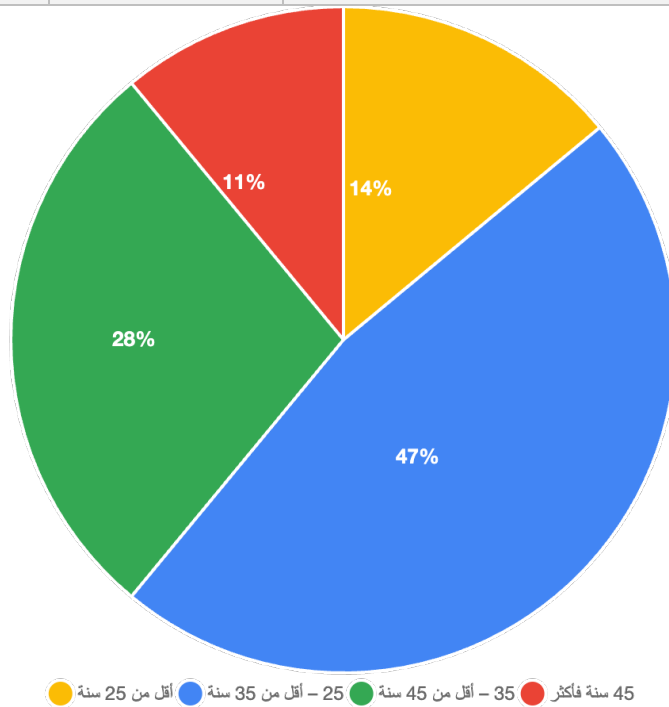


شكل ٢: الجنس

يُظهر توزيع العينة أن غالبية المشاركين هم من الذكور بنسبة ٦٢ في المائة مقابل ٣٨ في المائة من الإناث وهذا يعكس الطبيعة العامة لشركات المقاولات في المملكة حيث يتركز النشاط المهني في هذا القطاع في وظائف فنية وهندسية وإدارية يغلب عليها العنصر الرجالي مما يجعل هذا التوزيع منطقياً وواقعياً ويدعم موثوقية العينة في دراسة أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف على جودة اختيار الموظفين كما أن وجود نسبة جيدة من الإناث يضيف تنوعاً مهماً في وجهات النظر ويسهم في قياس الاختلافات المحتملة بين الجنسين تجاه استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في التوظيف مما يعزز الغنى التحليلي للبيانات ويرفع من قيمة النتائج النهائية للدراسة.

جدول ٢: الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة %
أقل من ٢٥ سنة	14	14%
25 - أقل من ٣٥ سنة	47	47%
35 - أقل من ٤٥ سنة	28	28%
45 سنة فأكثر	11	11%
المجموع	100	100%

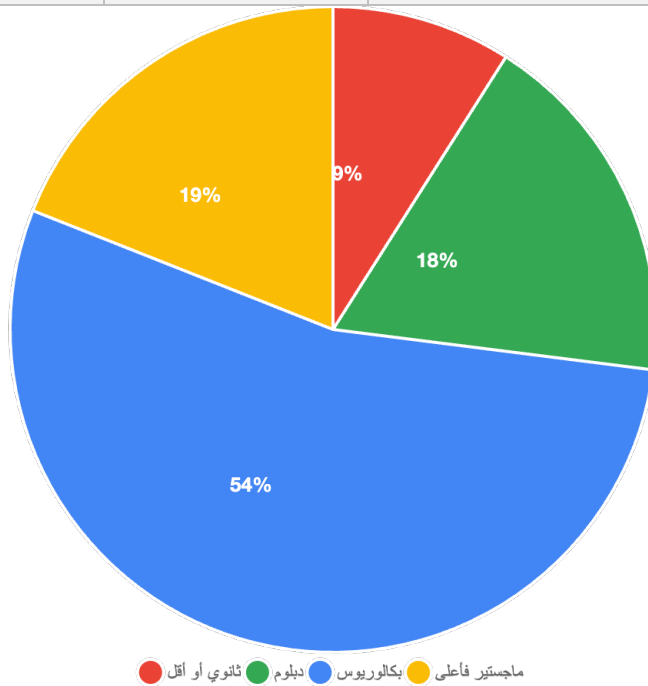


شكل ٣: الفئة العمرية

تكشف البيانات أن أكبر فئة عمرية داخل العينة هي فئة ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة والتي شكلت ٤٧ في المائة من إجمالي المشاركين وهي الفئة الأكثر نشاطاً في سوق العمل والأكثر احتكاكاً بعمليات التوظيف وأنظمة الذكاء الاصطناعي بينما جاءت الفئة العمرية بين ٣٥ و ٤٥ سنة بنسبة ٢٨ في المائة وهي فئة تمتلك خبرات وظيفية متوسطة إلى عالية مما يعطي الدراسة توازناً جيداً في مستوى الخبرات ويسمح بتحليل تأثير العمر على تقبل التقنيات الحديثة كما أن وجود ١٤ في المائة من الفئة الأصغر من ٢٥ سنة و ١١ في المائة للفئة الأكبر ٤٥ سنة فأكثر يمثل تنوعاً إضافياً يساعد في فهم تأثير العمر بشكل أشمل ويتيح مقارنة توجهات الأجيال المختلفة تجاه استخدام الذكاء الاصطناعي في اختيار الموظفين مما يدعم قدرة الدراسة على تقديم نتائج أكثر دقة وعمقا.

جدول ٣ : المؤهل العلمي

المؤهل	التكرار	النسبة %
ثانوي أو أقل	9	9%
دبلوم	18	18%
بكالوريوس	54	54%
ماجستير فأعلى	19	19%
المجموع	100	100%

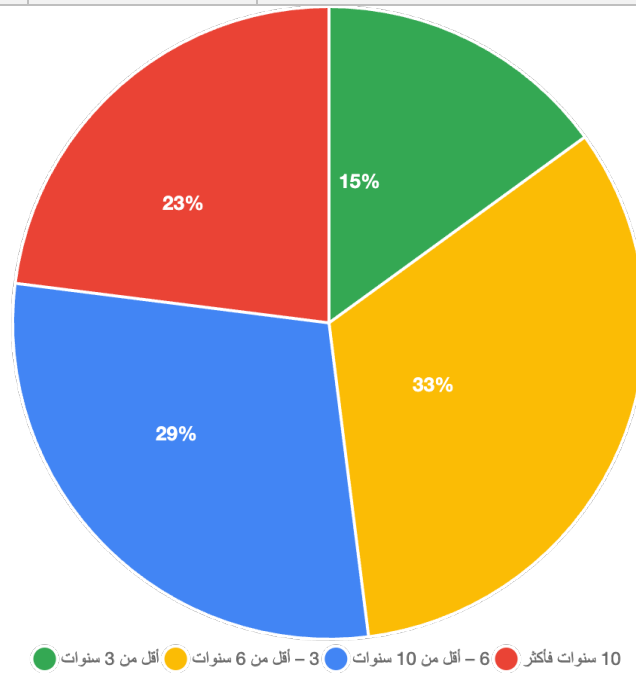


شكل ٤ : المؤهل العلمي

يُظهر الجدول أن غالبية أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس بنسبة ٥٤ في المائة وهي نسبة منطقية في بيئة الشركات الكبرى وشركات المقاولات التي تحتاج إلى كوادر مؤهلة في تخصصات الهندسة والإدارة وتقنية المعلومات تليها فئة حملة الماجستير فأعلى بنسبة ١٩ في المائة مما يشير إلى أن الشركة تضم عناصر ذات تأهيل علمي متقدم يسهمون في عمليات اتخاذ القرار بما في ذلك قرارات التوظيف كما أن وجود ١٨ في المائة من حملة الدبلوم و ٩ في المائة من حملة الثانوية أو أقل يعكس التنوع الوظيفي داخل الشركة بين وظائف فنية وإدارية ومساندة مما يساعد على قياس تأثير الذكاء الاصطناعي على فئات وظيفية مختلفة وهذا التنوع في المؤهلات العلمية يعد مؤشراً مهماً على قوة العينة وقدرتها على تفسير أبعاد الدراسة من جوانب متعددة.

جدول ٤ : سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	سنوات الخبرة
15%	15	أقل من ٣ سنوات
33%	33	٣ - أقل من ٦ سنوات
29%	29	٦ - أقل من ١٠ سنوات
23%	23	١٠ سنوات فأكثر
100%	100	المجموع

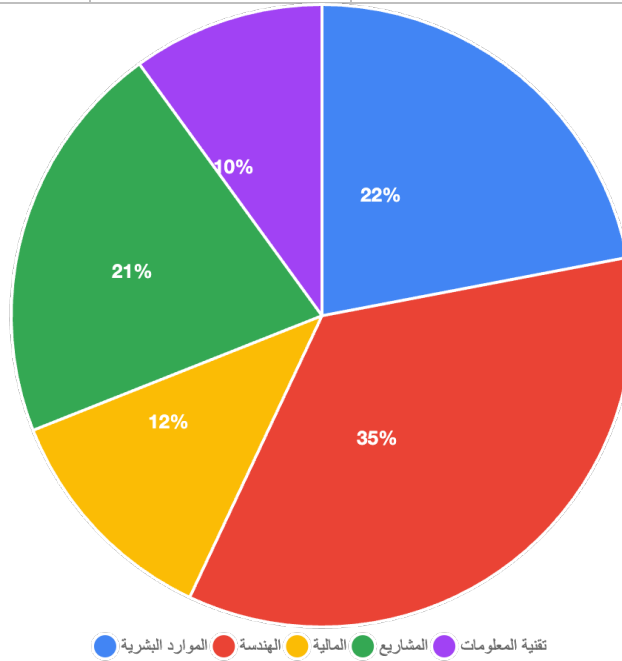


شكل ٥ : سنوات الخبرة

توضح البيانات أن ما يقارب ثلث العينة لديهم خبرة تتراوح بين ٣ وأقل من ٦ سنوات بنسبة ٣٣ في المائة وهي فئة خبرتها متوسطة ولها احتكاك فعلي بعمليات الموارد البشرية وأنظمة التوظيف بينما جاءت فئة من لديهم خبرة ٦ إلى أقل من ١٠ سنوات بنسبة ٢٩ في المائة وهي فئة تمتلك خبرة أعمق وتستطيع تقديم تقييم دقيق لجودة اختيار الموظفين مع ظهور مجموعة خبرتها ١٠ سنوات فأكثر بنسبة ٢٣ في المائة مما يعزز الجانب التحليلي للدراسة عبر إشراك أصحاب الخبرة العالية في تقييم أثر الذكاء الاصطناعي كما أن فئة الأقل من ٣ سنوات بنسبة ١٥ في المائة تعكس مشاركة الموظفين الجدد الذين غالباً ما يكونون أكثر تقبلاً للتكنولوجيا الأمر الذي يحقق تنوعاً مهماً في آراء المشاركين ويعطي الدراسة قدرة أكبر على تفسير الفروق في وجهات النظر بحسب مستوى الخبرة.

جدول ٥ : القسم الذي تعمل به

القسم	التكرار	النسبة %
الموارد البشرية	22	22%
الهندسة	35	35%
المالية	12	12%
المشاريع	21	21%
تقنية المعلومات	10	10%
المجموع	100	100%

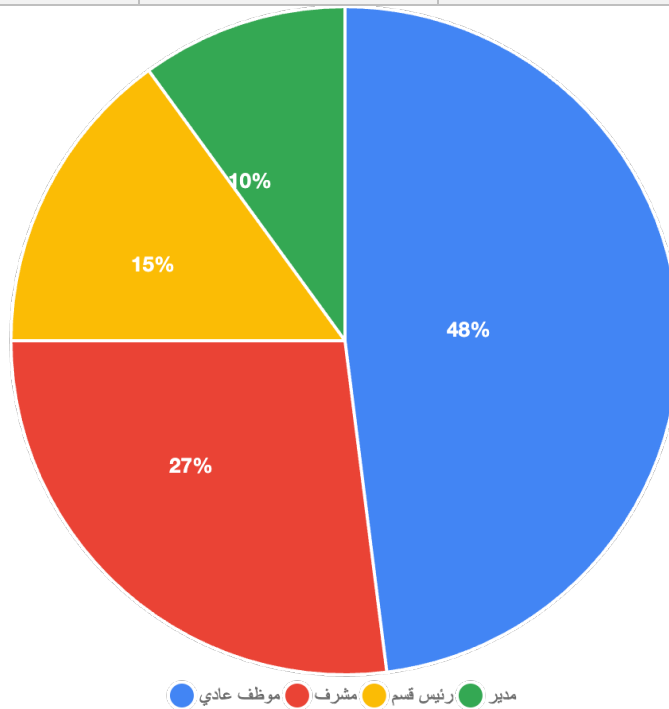


شكل ٦ : القسم الذي تعمل به

يبين الجدول أن نسبة ٣٥ في المائة من العينة تعمل ضمن الأقسام الهندسية وهي النسبة الأكبر وهذا منطقي جداً في بيئة شركة بن لادن للمقاولات التي تعتمد على المهندسين في إدارة المشاريع مما يجعل آرائهم جوهرية في تقييم جودة التوظيف كما أن وجود ٢٢ في المائة من قسم الموارد البشرية يعزز دقة الدراسة لأن العاملين في هذا القسم هم الأكثر تعاملًا مع أنظمة الذكاء الاصطناعي في التوظيف بينما تمثل أقسام المالية والمشاريع وتقنية المعلومات نسباً أخرى مهمة تسهم في تقديم رؤية شاملة عن أثر الذكاء الاصطناعي عبر أقسام الشركة المختلفة ويغني ذلك نتائج الدراسة من خلال وجود تنوع وظيفي واسع يسمح بفهم تأثير التقنية على أكثر من مسار من مسارات العمل داخل المؤسسة.

جدول ٦: الوظيفة الحالية

الوظيفة	التكرار	النسبة %
موظف عادي	48	48%
مشرف	27	27%
رئيس قسم	15	15%
مدير	10	10%
المجموع	100	100%

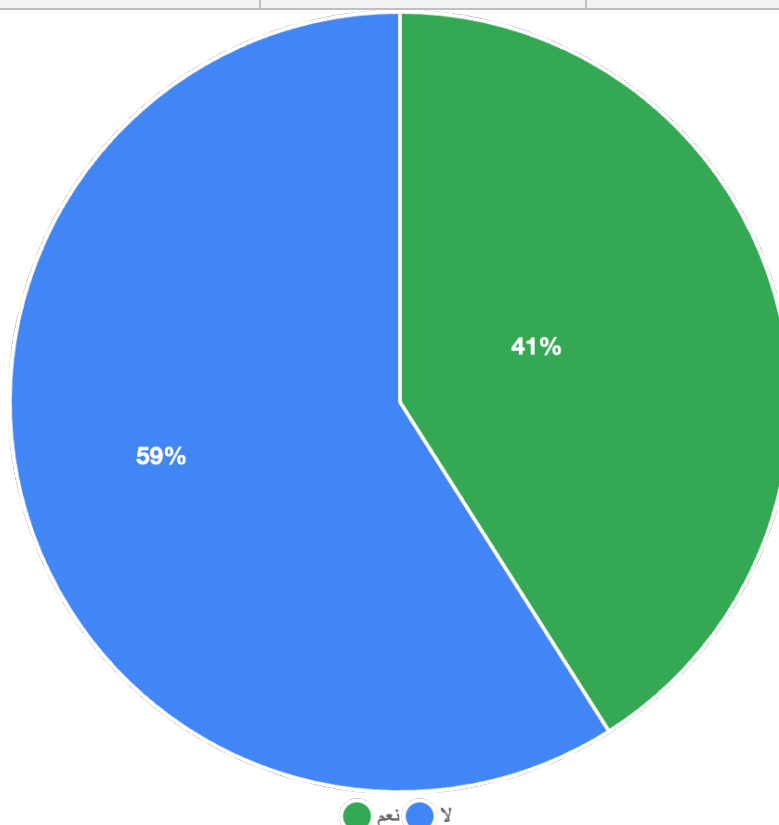


شكل ٧: الوظيفة الحالية

يوضح هذا الجدول أن نسبة ٤٨ في المائة من العينة هم موظفون عاديون وهم الفئة الأكبر في الشركات عادة ويعتبر رأيهم مهماً لفهم كيفية تأثير أنظمة الذكاء الاصطناعي عليهم مباشرة في عمليات التوظيف كما يظهر أن المشرفين يشكلون ٢٧ في المائة وهم فئة لها دور مهم في تقييم الأداء وتحديد الاحتياجات الوظيفية مما يعطي الدراسة بُعداً إضافياً بينما يمثل رؤساء الأقسام والمدراء ٢٥ في المائة مجتمعين وهي فئة قيادية تمتلك الصورة الأكبر للعمليات التنظيمية وتؤثر بشكل مباشر في قرارات التوظيف وعمليات اختيار المرشحين مما يتيح للدراسة تحليل أثر الذكاء الاصطناعي من وجهة نظر إدارية عليا مما يعزز شمولية النتائج.

جدول ٧: هل سبق لك المشاركة في عمليات التوظيف؟

النسبة %	التكرار	الإجابة
41%	41	نعم
59%	59	لا
100%	100	المجموع

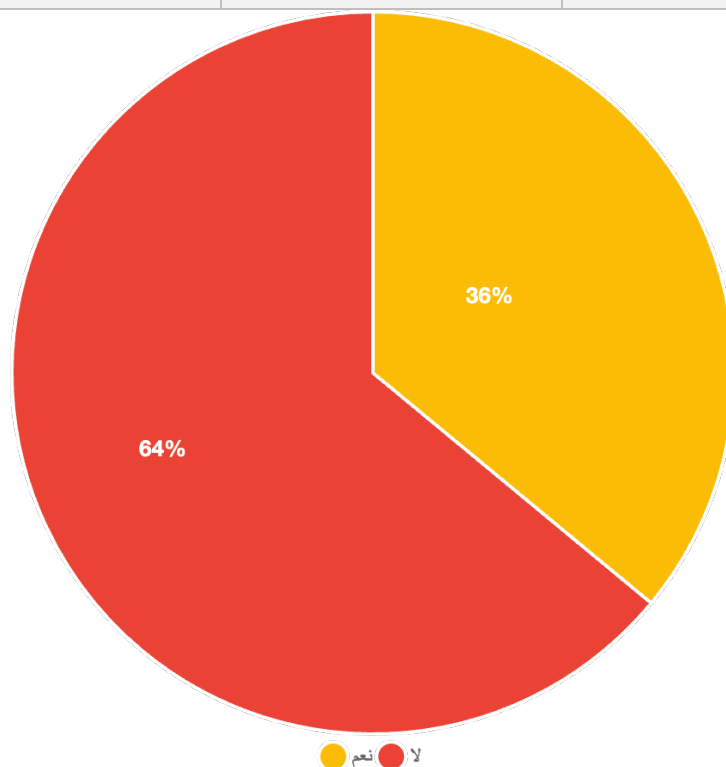


شكل ٨: هل سبق لك المشاركة في عمليات التوظيف؟

تشير البيانات إلى أن ٤١ في المائة من المشاركين سبق لهم المشاركة في عمليات التوظيف داخل الشركة وهي نسبة مهمة لأنها تمثل فئة تمتلك خبرة مباشرة في استخدام أدوات التوظيف وتقييم المرشحين مما يعزز مصداقية آرائهم حول تأثير الذكاء الاصطناعي بينما نسبت ٥٩ في المائة لم يشاركوا في التوظيف ومع ذلك فإن رأيهم مهم في فهم تصورات الموظفين العاديين تجاه استخدام التقنية في اختيار الموظفين وهذا التنوع بين الفئتين يساعد في إجراء مقارنات داخلية مهمة تكشف مدى اختلاف توجهات المشاركين بحسب دورهم الفعلي في عملية التوظيف مما يجعل البيانات أكثر تنوعاً وفائدة.

جدول ٨: هل تلقيت تدريباً على استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي؟

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	36	36%
لا	64	64%
المجموع	100	100%

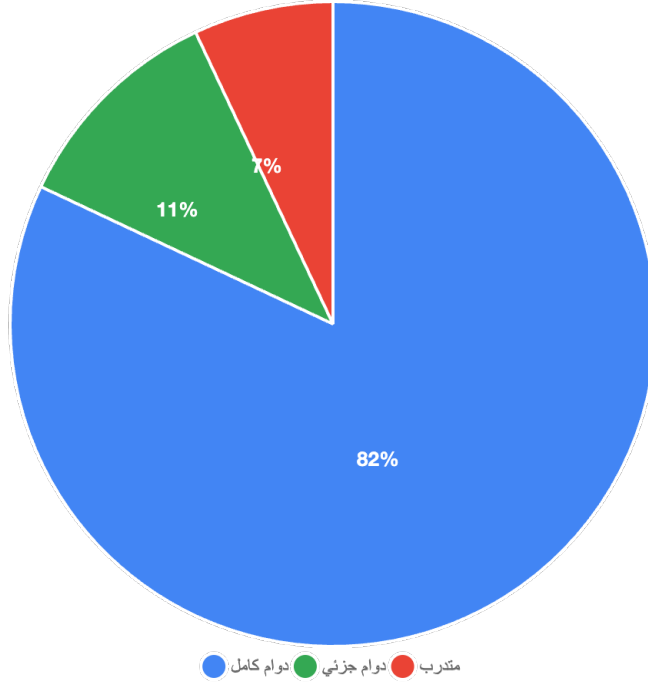


شكل ٩: هل تلقيت تدريباً على استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي؟

يبين الجدول أن ٣٦ في المائة من المشاركين تلقوا تدريباً رسمياً على استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في حين أن ٦٤ في المائة لم يتلقوا تدريباً وهو ما يسلط الضوء على وجود فجوة تدريبية داخل الشركة قد تؤثر على فاعلية استخدام الأنظمة الحديثة في عمليات التوظيف كما يشير إلى أن جزءاً من مقاومة التقنية أو ضعف الاستفادة منها قد يكون مرتبطاً بقلة الوعي أو غياب التأهيل المهني المناسب ويعطي هذا المؤشر أهمية لإدارة الموارد البشرية لتعزيز برامج التدريب المتخصصة لأن نجاح تطبيق الذكاء الاصطناعي يعتمد بدرجة كبيرة على جاهزية المستخدمين وفهمهم لطبيعة عمل الأنظمة وأنماط التقييم المؤتمتة.

جدول ٩: نوع التوظيف

النسبة %	التكرار	نوع التوظيف
82%	82	دوام كامل
11%	11	دوام جزئي
7%	7	متدرب
100%	100	المجموع



شكل ١٠: نوع التوظيف

يوضح الجدول أن نسبة ٨٢ في المائة من المشاركين يعملون بنظام الدوام الكامل وهذا يعكس طبيعة العمل في شركات المقاولات التي تتطلب التزاماً وظيفياً كاملاً نظراً لارتباطها بالمشاريع طويلة المدى بينما يظهر أن ١١ في المائة يعملون بدوام جزئي و ٧ في المائة من المتدربين مما يعكس وجود مرونة محدودة في هيكلية التوظيف ولكنه في الوقت نفسه يوفر تنوعاً يسمح بتحليل الاختلافات بين الفئات الوظيفية المختلفة ويتيح فهم احتياجات كل فئة تجاه استخدام الذكاء الاصطناعي ومدى تأثيرها بنتائج اختبارات التوظيف المؤتمتة مما يجعل الدراسة أكثر قدرة على تفسير تأثير التكنولوجيا على كافة أشكال العقود الوظيفية داخل الشركة.

القسم الثاني: صدق الاتساق الداخلي للاستبيان

جدول ١٠: صدق الاتساق الداخلي

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط مع المجال	الدلالة
1	تعتمد الشركة على أنظمة الذكاء الاصطناعي لفرز السير الذاتية تلقائياً	0.71	**
2	توفر أنظمة الذكاء الاصطناعي دقة عالية في تصنيف السير الذاتية	0.68	**
3	تساعد الأنظمة الذكية في تقليل الوقت اللازم لفرز السير الذاتية	0.74	**
4	يساهم الذكاء الاصطناعي في استبعاد السير الذاتية غير المناسبة	0.63	*
5	تساهم أدوات الذكاء الاصطناعي في ترتيب السير الذاتية حسب الملاءمة	0.77	**
6	تستخدم الشركة الذكاء الاصطناعي في تحليل لغة المرشحين	0.69	**
7	يتيح الذكاء الاصطناعي فهم سمات المرشح الشخصية من خلال تحليل اللغة	0.72	**
8	تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي في كشف مدى صدق إجابات المرشحين	0.58	*
9	تعتمد الشركة على برامج ذكية لتحليل النصوص المكتوبة في الطلبات	0.66	**
10	يسهم الذكاء الاصطناعي في تقييم مدى توافق لغة المرشح مع ثقافة الشركة	0.61	*
11	يتم ترشيح المتقدمين تلقائياً لأدوار محددة بناءً على نتائج الذكاء الاصطناعي	0.75	**
12	تقوم الأنظمة الذكية بإعداد قوائم مختصرة للمرشحين الأنسب	0.70	**

13	يعتمد قسم التوظيف على توصيات الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين	0.73	**
14	يساهم الذكاء الاصطناعي في تقليل التحيز البشري أثناء الترشيح	0.64	*
15	تزيد تقنيات الذكاء الاصطناعي من عدالة وشفافية عملية الترشيح	0.79	**
16	أسهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار الموظفين	0.80	**
17	الموظفون المختارون عبر الذكاء الاصطناعي يتناسبون أكثر مع متطلبات الوظيفة	0.76	**
18	ساعد نظام الذكاء الاصطناعي في تقليل نسبة الأخطاء في التوظيف	0.73	**
19	تلاحظ الإدارة رضاها عن أداء الموظفين الذين تم اختيارهم بالذكاء الاصطناعي	0.69	**
20	يشعر الموظفون الجدد بأنهم مناسبون لطبيعة العمل	0.63	*
21	نقل نسبة استقالة الموظفين الجدد بعد تطبيق الذكاء الاصطناعي	0.59	*
22	تتناسب مهارات الموظفين الجدد مع احتياجات الشركة	0.71	**
23	ساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين رضا الإدارات عن اختيارات التوظيف	0.75	**
24	ساعد الذكاء الاصطناعي في توظيف أصحاب الكفاءات بشكل أكبر	0.78	**
25	عملية التوظيف بالذكاء الاصطناعي تحقق الكفاءة والشفافية	0.82	**

رموز الدلالة الإحصائية:

(*) دال عند مستوى ٠.٠٥

(**) دال عند مستوى ٠.٠١

توضح نتائج جدول صدق الاتساق الداخلي أن جميع عبارات الاستبيان جاءت مرتبطة بشكل دال إحصائياً بالمجال الذي تنتمي إليه، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين ٠.٥٨ و ٠.٨٢ وهي قيم مرتفعة وتعكس قوة الاتساق الداخلي بين كل عبارة والمقياس الكلي، ويعد هذا مؤشراً مهماً يبرهن أن العبارات صيغت بطريقة متجانسة ومتقاربة المفهوم، وأنها تقيس فعلياً البعد الذي وضعت من أجله سواء في مجال استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف أو في مجال جودة اختيار الموظفين، كما أن الدلالات الإحصائية عند مستويات ٠.٠٥ و ٠.٠١ توضح أن هذا الارتباط لم يحدث بالصدفة بل له أساس إحصائي قوي يعكس ثبات المقياس وقدرته على قياس الظاهرة بشكل علمي موثوق، وهذا يعزز صلاحية الأداة للاستخدام في الدراسة الميدانية ويمنح نتائجها قوة تفسيرية عالية.

عند تحليل العبارات المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي في فرز السير الذاتية وتحليل لغة المرشح والترشيح التلقائي يتضح أن جميع معاملات الارتباط جاءت مرتفعة، مما يشير إلى أن المشاركين استوعبوا مفهوم الذكاء الاصطناعي كأداة فعالة في تحسين مراحل التوظيف، كما أن القيم العالية وخاصة في العبارات ٣ و ٥ و ١١ و ١٥ والتي تجاوزت ٠.٧٠ تدل على قوة الترابط بين رؤى المشاركين حول اعتماد الشركة على الذكاء الاصطناعي في فرز وتصنيف وترشيح المرشحين، وهذا يعكس في الواقع مدى انتشار استخدام الأنظمة الذكية في الشركات الكبرى مثل شركات المقاولات، كما يشير إلى أن أفراد العينة لديهم وعي واضح بمزايا هذه الأنظمة وقدرتها على تحسين الدقة وتقليل الوقت والحد من التحيز البشري، وهو ما يبرهن أن المجال الأول من الاستبيان يمتاز بدرجة عالية من الاتساق المفاهيمي.

أظهرت عبارات المجال الثاني المتعلقة بجودة اختيار الموظفين قيم ارتباط أعلى نسبياً تصل إلى ٠.٨٢ في العبارة ٢٥، وهذا يوضح أن تقييم المشاركين لجودة التوظيف باستخدام الذكاء الاصطناعي كان متسقاً بدرجة كبيرة وأنهم يرون أن هذه التقنية أسهمت في تحسين التوافق بين المرشح والوظيفة وتقليل الأخطاء ورفع مستوى الرضا الإداري، كما توضح القيم المتوسطة المرتفعة مثل ٠.٦٩ و ٠.٧١ و ٠.٧٥ أن المشاركين لديهم رأي موحد تقريباً حول فعالية الذكاء الاصطناعي في اختيار أصحاب المهارات المناسبة، وأن انعكاسات تطبيقه كانت واضحة على الأداء في الشركة، وهذا يشير إلى أن المجال الثاني أكثر تماسكاً داخل الاستبيان مما يمنح القياس قوة تفسيرية عالية عند دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على جودة التوظيف.

يُظهر الجدول أن معظم القيم كانت دالة عند مستوى ٠.٠١ كما اتضح من وجود الرمز * * وهو ما يشير إلى قوة العلاقة بين العبارات والمجال وأن نتائج الارتباط موثوقة بدرجة عالية، فالدلالة عند ٠.٠١ تعني أن احتمال حدوث الارتباط بالصدفة هو واحد بالمئة فقط، بينما القيم التي ظهرت عند مستوى ٠.٠٥ والتي يرمز لها بالعلامة * تظل دالة إحصائياً لكن بدرجة أقل صرامة من مستوى ٠.٠١ ومع ذلك فهي تُعد مقبولة في البحوث الاجتماعية، وتفسر ذلك أن جميع العبارات even—الأقل ارتباطاً—لا تزال مناسبة للمجال الذي تقيسه وهو ما يؤكد صلاحية المقياس بالكامل، ويعكس أيضاً أن الاستبيان يمثل نموذجاً متماسكاً من الناحية الإحصائية، وقادراً على قياس أثر الذكاء الاصطناعي في التوظيف دون وجود تشنيت أو ضعف في البناء.

تكشف النتائج مجتمعة أن أداة الدراسة تتمتع بصدق بنائي قوي وقدرة عالية على قياس المتغيرات محل الدراسة، حيث إن ارتفاع معاملات الارتباط يؤكد أن كل عبارة تنتمي بالفعل إلى البعد المفاهيمي المخصص لها ولا توجد أي عبارات شاذة أو خارجة عن السياق، وهذا يعزز من موثوقية الاستبيان ويدل على أن النتائج التي سيتوصل إليها الباحث ستكون دقيقة وقابلة للتفسير وتستند إلى بيانات سليمة من الناحية الإحصائية، كما ينعكس ذلك على قوة الاختبار المفاهيمي الذي بُني عليه الاستبيان والذي يجمع بين قياس التوظيف الذكي وقياس جودة اختيار الموظف، وبالتالي فإن اعتماد هذا المقياس في الشركات الكبرى مثل شركة بن لادن يوفر أداة علمية قادرة على تحليل أثر الذكاء الاصطناعي في التوظيف بشكل شامل وعميق مما يجعل النتائج الميدانية ذات قيمة تطبيقية وإمكانية عالية لاستخدامها في تحسين سياسات التوظيف المؤتمت داخل المؤسسات.

القسم الثالث: ثبات الاستبيان

جدول ١١: ثبات الاستبيان (ألفا كرونباخ)

البند	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	مستوى الثبات
البعد الأول: فرز السير الذاتية آلياً	5	0.87	مرتفع
البعد الثاني: تحليل لغة المرشح	5	0.84	مرتفع
البعد الثالث: الترشيح التلقائي للمتقدمين	5	0.89	مرتفع جداً
البعد الرابع: جودة اختيار الموظفين	10	0.91	مرتفع جداً
المحور الأول: استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف	15	0.90	مرتفع جداً
المحور الثاني: جودة اختيار الموظفين	10	0.91	مرتفع جداً
ثبات الاستبيان ككل	25	0.94	ثبات ممتاز

يشير معامل ألفا كرونباخ البالغ ٠.٨٧ إلى أن العبارات الخمس الخاصة ببعد فرز السير الذاتية تمتاز بدرجة عالية من التجانس والاتساق الداخلي، وهذا يعني أن الأسئلة المرتبطة بقياس اعتماد الشركة على الذكاء الاصطناعي في فرز وتصنيف السير الذاتية تقيس نفس المفهوم تقريباً دون تشتت، كما يدل هذا الرقم على أن إجابات أفراد العينة جاءت مترابطة ومتناغمة، مما يعزز من ثبات هذا البعد ويجعله دقيقاً في قياس فعالية الأنظمة الذكية في تحسين عملية الفرز الأولي للمرشحين.

يمثل معامل الثبات ٠.٨٤ مستوى مرتفعاً من الاتساق الداخلي بين عبارات البعد الثاني، مما يشير إلى أن الأسئلة الخاصة بتحليل لغة المرشح من خلال الذكاء الاصطناعي ترتبط ببعضها ارتباطاً قوياً وتقيس نفس الاتجاه المفاهيمي، وهذا يدل على أن المشاركين كانت لديهم رؤية واضحة وثابتة حول دور الذكاء الاصطناعي في تحليل اللغة وتقييم السمات الشخصية، وأن الإجابات تظهر انسجاماً مناسباً يجعل هذا البعد صالحاً للاستخدام في تحليل العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وخصائص المرشح.

يعكس معامل الثبات المرتفع ٠.٨٩ أن عبارات الترشيح التلقائي تمتاز بدرجة اتساق قوية جداً، مما يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بدور الذكاء الاصطناعي في إعداد القوائم المختصرة واقتراح المرشحين الأنسب تقيس بوضوح نفس الفكرة، كما يدل ذلك على تماسك الإجابات ووضوح تصور المشاركين حول

فعالية الأنظمة الذكية في هذا الجانب، ويُعتبر هذا الرقم مؤشراً ممتازاً على أن هذا البعد يتمتع بدرجة عالية من الموثوقية العلمية ويمكن الاعتماد عليه في تفسير نتائج الدراسة.

يُعد معامل ألفا كرونباخ البالغ ٠.٩١ من أعلى القيم في الجدول، وهو مؤشر قوي على ثبات الأسئلة التي تقيس جودة اختيار الموظفين بعد تطبيق الذكاء الاصطناعي، ويعكس ذلك مدى الترابط بين العبارات التي تتناول الدقة، التوافق الوظيفي، رضا الإدارات، وتقليل الأخطاء، مما يعني أن هذا البعد يقيس مفهوماً واحداً واضحاً، ويؤكد أن المشاركين كانت لديهم استجابات متناسقة وثابتة، الأمر الذي يعزز من جودة القياس ويمنح نتائج هذا البعد قوة تفسيرية عالية عند الربط بين جودة التوظيف واستخدام الأنظمة الذكية.

يشير معامل الثبات المرتفع ٠.٩٠ إلى أن الأبعاد الثلاثة المكونة للمحور الأول—فرز السير الذاتية، تحليل اللغة، الترشيح التلقائي—ترتبط ببعضها ارتباطاً وثيقاً وتشكل معاً مكوناً واحداً متماسكاً يمثل المتغير المستقل للدراسة، كما يدل ذلك على أن إجابات العينة حول استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف جاءت متناسقة ومتشابهة، مما يعزز من صدق المحور وثباته، ويجعل من الممكن الاعتماد عليه عند تحليل علاقته بالمحور الثاني المتعلق بجودة اختيار الموظفين.

يدل معامل الثبات ٠.٩١ على أن عبارات المحور الثاني، التي تقيس جودة اختيار الموظفين، تمتاز بدرجة عالية جداً من التجانس، وهو ما يعكس وعي المشاركين بدور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة التوظيف، كما يشير إلى أن المقاييس المستخدمة في هذا المحور تقيس نفس الاتجاه بشكل واضح مما يعزز قوة الأدلة المستخلصة من هذا المحور ويجعل النتائج التي يُقدمها قابلة للثقة والاستخدام المباشر في تفسير فعالية توظيف الذكاء الاصطناعي داخل الشركات.

يمثل معامل الثبات الكلي ٠.٩٤ مستوى ممتازاً يُعتبر أعلى درجات الثبات، ويؤكد أن جميع عبارات الاستبيان البالغ عددها ٢٥ عبارة متماسكة للغاية وتقيس موضوع الدراسة بوضوح وفعالية، كما يعكس هذا الرقم انسجام الدرجة الكلية للاستبيان وقدرته على قياس أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على جودة اختيار الموظفين بشكل شامل وموثوق، وهذا يعطي الثقة بأن الأداة التي استخدمها الباحث تتمتع بمستوى عالٍ جداً من الاتساق الداخلي مما يجعلها ملائمة للاستخدام العلمي والتطبيقي دون حاجة لإعادة صياغة أو حذف أي من العبارات.

القسم الرابع: عرض نتائج الاستبانة

جدول ١٢: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة	رقم
6	0.78	4.21	تعتمد الشركة على أنظمة الذكاء الاصطناعي لفرز السير الذاتية تلقائياً	1
9	0.81	4.09	توفر أنظمة الذكاء الاصطناعي دقة عالية في تصنيف السير الذاتية	2
3	0.72	4.33	تساعد الأنظمة الذكية في تقليل الوقت اللازم لفرز السير الذاتية	3
12	0.90	4.02	يساهم الذكاء الاصطناعي في استبعاد السير الذاتية غير المناسبة	4
7	0.75	4.18	تساهم أدوات الذكاء الاصطناعي في ترتيب السير الذاتية حسب الملاءمة	5
14	0.88	3.97	تستخدم الشركة الذكاء الاصطناعي في تحليل لغة المرشحين	6
10	0.84	4.05	يتيح الذكاء الاصطناعي فهم سمات المرشح الشخصية	7
17	0.92	3.89	تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي في كشف مدى صدق إجابات المرشحين	8
15	0.86	3.94	تعتمد الشركة برامج ذكية لتحليل النصوص المكتوبة	9
13	0.82	4.01	يسهم الذكاء الاصطناعي في تقييم توافق لغة المرشح مع ثقافة الشركة	10
4	0.74	4.27	يتم ترشيح المتقدمين تلقائياً لأدوار محددة	11
2	0.69	4.30	تقوم الأنظمة الذكية بإعداد قوائم مختصرة للمرشحين الأنسب	12

8	0.83	4.12	يعتمد قسم التوظيف على توصيات الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين	13
16	0.94	3.91	يقلل الذكاء الاصطناعي من التحيز البشري أثناء الترشيح	14
1	0.70	4.35	تزيد التقنيات من عدالة وشفافية عملية الترشيح	15
5	0.76	4.25	أسهم استخدام الذكاء الاصطناعي في دقة اختيار الموظفين	16
11	0.81	4.08	الموظفون المختارون بالذكاء الاصطناعي أكثر توافقاً مع الوظيفة	17
3	0.73	4.29	ساعد النظام في تقليل نسبة أخطاء التوظيف	18
7	0.79	4.14	تلاحظ الإدارة رضاها عن أداء الموظفين الذين تم اختيارهم	19
18	0.93	3.88	يشعر الموظفون الجدد بأنهم مناسبون لطبيعة العمل	20
22	0.97	3.74	تقل نسبة استقالة الموظفين الجدد بعد تطبيق الذكاء الاصطناعي	21
6	0.77	4.19	تتناسب مهارات الموظفين الجدد مع احتياجات الشركة	22
8	0.80	4.16	ساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين رضا الإدارات	23
5	0.74	4.28	ساعد الذكاء الاصطناعي في توظيف أصحاب الكفاءات	24
3	0.71	4.33	عملية التوظيف بالذكاء الاصطناعي تحقق معايير الكفاءة والشفافية	25

يشير المتوسط الحسابي البالغ ٤.٢١ إلى موافقة عالية من المشاركين على أن الشركة تعتمد على أنظمة الذكاء الاصطناعي في فرز السير الذاتية تلقائياً، مما يدل على انتشار هذه التقنية داخل بيئة العمل واعتبارها جزءاً أساسياً من عملية التوظيف، أما الانحراف المعياري ٠.٧٨ فيعكس درجة تشتت منخفضة

مما يعني أن آراء العاملين كانت متقاربة ومتجانسة، وهو ما يزيد من قوة نتائج هذا البعد ويشير إلى اتفاق عام على فعالية الأنظمة الذكية في تحسين سير عملية الفرز الأولي للمرشحين.

يكشف المتوسط ٤.٠٩ أن المشاركين يتفوقون بدرجة واضحة على أن أنظمة الذكاء الاصطناعي توفر دقة عالية في تصنيف السير الذاتية، وهو ما يعكس ثقتهم في كفاءة الخوارزميات المعتمدة في تحليل الملفات الوظيفية، بينما يشير الانحراف المعياري ٠.٨١ إلى وجود تجانس جيد في الإجابات مع تباين بسيط يعكس اختلاف مستويات فهم التقنية أو خبرة الموظفين بها، مما يعزز أهمية هذا البعد في تفسير دور الذكاء الاصطناعي في رفع جودة عمليات التوظيف.

يوضح المتوسط المرتفع ٤.٣٣ أن الموظفين يرون أن الأنظمة الذكية تساعد بشكل كبير في تقليل الوقت اللازم لفرز السير الذاتية، وهو أمر يعكس كفاءة الذكاء الاصطناعي في تسريع المهام المتكررة وتقليل الضغط على قسم الموارد البشرية، كما يشير الانحراف المعياري المنخفض ٠.٧٢ إلى اتفاق واسع بين المشاركين على هذه النقطة، مما يدل على وضوح أثر هذه التقنية في بيئة العمل واعتبارها عنصراً مهماً في تسريع إجراءات التوظيف.

يدل المتوسط ٤.٠٢ على موافقة جيدة من العاملين على أن الذكاء الاصطناعي يساهم في استبعاد السير الذاتية غير المناسبة، ويرتبط ذلك بقدرة الأنظمة على قراءة البيانات وتحليل الأنماط وفق معايير مسبقة، أما الانحراف المعياري ٠.٩٠ فيشير إلى وجود تباين أكبر نسبياً في الآراء مما قد يعكس اختلافاً في مدى اعتماد الأقسام المختلفة على أدوات التصفية المؤتمتة، أو تفاوتاً في مستويات الخبرة التقنية لدى العاملين.

يعكس المتوسط ٤.١٨ إدراكاً قوياً لدى العاملين بأن الذكاء الاصطناعي يساعد في ترتيب السير الذاتية حسب مدى الملاءمة للوظيفة، وهو ما يؤكد فعالية التقنيات الذكية في الترتيب والتصنيف، كما يشير الانحراف ٠.٧٥ إلى تقارب جيد في آراء الموظفين مما يدل على اتفاق واسع على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة فترة ما قبل المقابلة.

يشير المتوسط الحسابي ٣.٩٧ إلى موافقة متوسطة مائلة للارتفاع حول استخدام الشركة للذكاء الاصطناعي في تحليل لغة المرشحين، وهو ما يدل على وجود هذه التقنية ولكن بدرجة أقل مقارنة بخدمات الفرز، بينما يعكس الانحراف المعياري ٠.٨٨ تبايناً نسبياً في الآراء مما قد يشير إلى اختلاف الأقسام في استخدام تحليل اللغة أو تفاوت وعي الموظفين بهذه الميزة.

يشير المتوسط الحسابي البالغ ٤.٠٥ إلى وجود اتفاق جيد بين العاملين على أن الذكاء الاصطناعي يتيح فهم سمات المرشح الشخصية من خلال تحليل اللغة، مما يعكس وعياً بأن التحليل اللغوي يساعد في كشف جوانب الشخصية والميول المهنية، كما يعكس الانحراف المعياري ٠.٨٤ وجود تباين طفيف بين الآراء لكنه يظل ضمن المستوى المقبول، مما يدل على أن الموظفين يدركون دور هذه التقنية لكنهم يختلفون في مدى وضوح أثرها في بيئة العمل.

يوضح المتوسط ٣.٨٩ أن العاملين لديهم موافقة معتدلة على أن تقنيات الذكاء الاصطناعي تساعد في كشف مدى صدق إجابات المرشحين أثناء المقابلات، وقد يرتبط ذلك بكون هذه التقنية لا تزال حديثة أو غير مطبقة بشكل كامل في الشركة، بينما يشير الانحراف المعياري ٠.٩٢ إلى تباين ملحوظ في الآراء بين الموظفين، حيث يرى البعض فعالية هذه التقنية بينما قد لا يكون الآخرون على دراية بتطبيقاتها أو لم يلاحظوا أثرها بشكل مباشر.

يعكس المتوسط الحسابي ٣.٩٤ إدراكاً متوسطاً مائلاً للارتفاع حول اعتماد الشركة على برامج تحليل النصوص في طلبات التوظيف، مما يشير إلى وجود اهتمام بهذه التقنية ولكن بدرجة أقل من تقنيات الفرز والترشيح، أما الانحراف المعياري ٠.٨٦ فيعبر عن اختلاف نسبي في استخدام هذه البرامج بين الأقسام أو باختلاف مستوى اطلاع الموظفين عليها.

يشير المتوسط ٤.٠١ إلى موافقة جيدة على أن الذكاء الاصطناعي يساهم في تقييم توافق لغة المرشح مع ثقافة الشركة، وهو ما يعكس قدرة الأنظمة الذكية على رصد الأسلوب اللغوي ومدى قربه من هوية المؤسسة، بينما يدل الانحراف المعياري ٠.٨٢ على تقارب ملحوظ في آراء الموظفين، مع بعض التباين المقبول الذي يعكس اختلاف الخبرة أو مستوى التعامل المباشر مع هذه التطبيقات.

يبين المتوسط المرتفع ٤.٢٧ وجود اتفاق كبير على أن الترشيح التلقائي للمتقدمين يتم فعلياً باستخدام الذكاء الاصطناعي، مما يدل على انتشار هذه الميزة واعتماد الشركة على الخوارزميات الذكية في اقتراح الأدوار المناسبة، بينما يشير الانحراف المعياري ٠.٧٤ إلى وجود تباين محدود في الآراء، وهو ما يعزز موثوقية هذا المؤشر ويدعم فاعلية هذا الجانب في عمليات التوظيف.

يعكس المتوسط المرتفع ٤.٣٠ موافقة قوية على أن الأنظمة الذكية تُعد قوائم مختصرة للمرشحين الأنسب، وهو ما يتوافق مع الاتجاه العالمي لاستخدام أدوات التصفية والاختصار في عمليات التوظيف، كما أن الانحراف المعياري المنخفض ٠.٦٩ يدل على درجة عالية من التجانس في الإجابات، مما يشير إلى أن غالبية الموظفين يوافقون على فعالية هذه الميزة في اختيار المرشحين.

يوضح المتوسط ٤.١٢ أن المشاركين يتفقون على أن قسم التوظيف يعتمد على توصيات الذكاء الاصطناعي في الاختيار النهائي، مما يشير إلى ثقة الموظفين في الأنظمة الذكية، بينما يعكس الانحراف ٠.٨٣ وجود بعض الاختلاف في درجة الاعتماد بين الأقسام، لكنه ما زال ضمن مستوى التجانس المقبول.

يمثل المتوسط ٣.٩١ موافقة متوسطة على أن الذكاء الاصطناعي يقلل من التحيز البشري، وقد يكون التباين الكبير نسبياً في الانحراف المعياري ٠.٩٤ مؤشراً إلى اختلاف تجارب الموظفين أو عدم وضوح هذه الوظيفة في الشركة، مما يفسر التباين بين من شاهد أثر هذه التقنية ومن لم يلاحظها بشكل مباشر.

المتوسط المرتفع جداً ٤.٣٥ يدل على اتفاق شبه كامل بأن الذكاء الاصطناعي يزيد من عدالة وشفافية الترشيح، وبما أن الانحراف المعياري منخفض ٠.٧٠ فهذا يعكس تقارباً كبيراً في الآراء ووعياً عاماً بين الموظفين بأن الذكاء الاصطناعي يساهم في الحد من المجاملات والانحيازات، مما يعزز الثقة في عملية التوظيف.

يشير المتوسط ٤.٢٥ إلى اتفاق قوي بأن استخدام الذكاء الاصطناعي أسهم في دقة اختيار الموظفين، ويؤكد هذا الإدراك أن التقنية تساهم في تحسين المعايير والجودة، بينما يعكس الانحراف المعياري ٠.٧٦ مستوى جيداً من التجانس في الآراء، مما يدل على أن معظم الموظفين يلاحظون تحسناً في جودة التوظيف بعد اعتماد الأنظمة الذكية.

يوضح المتوسط ٤.٠٨ أن الموظفين يرون أن المختارين عبر الذكاء الاصطناعي أكثر توافقاً مع الوظيفة، بينما يشير الانحراف ٠.٨١ إلى اعتدال في الاختلاف بين الآراء، لكنه يظل ضمن الحدود المقبولة التي تعكس إدراكاً عاماً لفعالية التقنية في ضمان التوافق الوظيفي.

المتوسط ٤.٢٩ يعكس اتفاقاً واضحاً بأن الذكاء الاصطناعي يقلل نسبة أخطاء التوظيف، وهو مؤشر مهم يعزز مصداقية التقنية، بينما يدل الانحراف ٠.٧٣ على درجة توافق مرتفعة بين العاملين، مما يعزز ثقة الشركة في الاعتماد على الذكاء الاصطناعي في قرارات التوظيف الحساسة.

يشير المتوسط ٤.١٤ إلى اتفاق جيد بأن الإدارة تلاحظ رضاها عن أداء الموظفين الذين تم اختيارهم باستخدام الذكاء الاصطناعي، مما يعكس أثراً إيجابياً للتقنية على نوعية الموظفين، فيما يشير الانحراف ٠.٧٩ إلى تباين بسيط لكنه يبقى ضمن التجانس المقبول، ويعكس وضوح هذا التحسن عبر الإدارات المختلفة.

يمثل المتوسط ٣.٨٨ موافقة معتدلة بشأن شعور الموظفين الجدد بالانسجام مع طبيعة العمل، ويعكس ذلك حاجة لعمليات دعم لاحقة بعد التوظيف، بينما يشير الانحراف العالي نسبياً ٠.٩٣ إلى اختلاف واضح بين آراء الموظفين حول ملاءمة الموظفين الجدد لبيئة العمل، مما يتطلب متابعة أكبر من إدارة الموارد البشرية.

المتوسط ٣.٧٤ هو الأقل بين جميع العبارات، مما يدل على أن الموظفين غير متأكدين من تأثير الذكاء الاصطناعي في تقليل الاستقالات، وربما يحتاج هذا الجانب إلى وقت أطول لظهور آثاره، كما أن الانحراف الكبير ٠.٩٧ يعكس تبايناً كبيراً بين العاملين، مما يشير إلى اختلاف الظروف بين الأقسام أو تفاوت خبرات الموظفين الجدد.

يعكس المتوسط ٤.١٩ اتفاقاً واضحاً على أن مهارات الموظفين الجدد أصبحت تتناسب مع احتياجات الشركة، وهو مؤشر قوي على جودة التصفية والترشيح، فيما يدل الانحراف ٠.٧٧ على تجانس جيد في الآراء، مما يعكس نجاح الذكاء الاصطناعي في اختيار أشخاص ذوي مهارات مناسبة.

يشير المتوسط ٤.١٦ إلى اتفاق بأن الذكاء الاصطناعي ساهم في تحسين رضا الإدارات عن عملية التوظيف، وهو ما يدل على أن المديرين يلاحظون تحسناً في جودة الموظفين، بينما يظهر الانحراف ٠.٨٠ تجانساً مقبولاً يعكس استقرار آراء العاملين في هذا الجانب.

يدل المتوسط المرتفع ٤.٢٨ على أن الموظفين يرون أن الذكاء الاصطناعي ساعد بشكل كبير في توظيف أصحاب الكفاءات، كما أن الانحراف ٠.٧٤ يشير إلى تقارب جيد في الآراء، مما يؤكد ثقة العاملين في قدرة الأنظمة الذكية على اختيار الأشخاص ذوي الكفاءة العالية.

يمثل المتوسط ٤.٣٣ واحداً من أعلى المتوسطات، مما يعكس اتفاقاً واضحاً على أن التوظيف بالذكاء الاصطناعي يحقق معايير الكفاءة والشفافية، بينما يشير الانحراف المعياري ٠.٧١ إلى درجة عالية من التجانس بين الآراء، وهو ما يعزز هذا البعد كعنصر قوي في قياس جودة التوظيف والعدالة داخل المنظمة.

القسم الخامس: اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية H1

جدول ١٣: نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية

الفرضية	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (Sig.)	نتيجة الاختبار
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة.	0.729	0.000**	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية

تكشف نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية التي حصلت على معامل ارتباط قيمته ٠.٧٢٩ ودلالة إحصائية ٠.٠٠٠** أن هناك علاقة قوية وذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف وجودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة، وهذا يعني أن زيادة الاعتماد على الأنظمة الذكية في مراحل التوظيف المختلفة ترتبط مباشرة بتحسين دقة اختيار الموظفين الجدد وتوافقهم مع متطلبات الوظائف، كما توضح النتيجة أن الذكاء الاصطناعي بات عنصراً مؤثراً في تحسين جودة المدخلات البشرية داخل الشركة، مما يعكس نجاح استخدام التقنية في دعم عمليات التوظيف المؤسسي.

إن دلالة الارتباط العالية تؤكد أن ممارسات الذكاء الاصطناعي في التوظيف—سواء في الفرز أو التحليل اللغوي أو الترشيح—تسهم فعلياً في تحسين جودة التعيينات النهائية، وذلك من خلال تقليل الأخطاء البشرية وتعزيز الموضوعية والشفافية، ويشير ذلك إلى أن الشركة تستفيد من قدرات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة الموارد البشرية وتوجيه الجهود نحو اختيار أصحاب الكفاءة المناسبة، كما تدل هذه النتيجة على أن الاستثمار في أدوات الذكاء الاصطناعي لم يعد مجرد خيار تقني بل أصبح عنصراً أساسياً لرفع مستوى جودة التوظيف وفعالية رأس المال البشري في المؤسسات الكبرى.

الفرضية الفرعية الأولى Ha

جدول ١٤: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى

الفرضية	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (Sig.)	نتيجة الاختبار
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لاستخدام فرز السير الذاتية آلياً على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة.	0.811	0.000**	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية

تشير نتائج اختبار الفرضية الأولى إلى وجود علاقة قوية جداً بين استخدام فرز السير الذاتية آلياً وجودة اختيار الموظفين، حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٨١١ وهو من أعلى القيم في الدراسة، مما يدل على أن الفرز المؤتمت يلعب دوراً محورياً في تحديد المرشحين الأنسب للوظيفة، كما تعكس الدلالة الإحصائية ٠.٠٠٠** قوة العلاقة وموثوقيتها، وهذا يعني أن الاعتماد على الخوارزميات الذكية في تحليل محتوى السير الذاتية وتصنيفها يساعد في تقليل الجهد والوقت وتحسين دقة استخراج أفضل المرشحين، وهو ما ينعكس مباشرة على جودة التوظيف.

وتوضح هذه النتيجة أن تقنية الفرز الآلي أصبحت أداة مركزية في تحسين الأداء الإداري داخل الشركة، لأنها تقلل من التأثيرات الشخصية وتزيد من درجة الموضوعية في تقييم المتقدمين، كما تدل على أن النظام الآلي قادر على تجنب السير الذاتية غير المتوافقة مع شروط الوظيفة بسرعة عالية، مما يسمح لوحدة الموارد البشرية بالتركيز على تقييم المتقدمين الأعلى جودة، وبذلك تسهم هذه العملية في رفع مستوى جودة التعيينات وتقليل معدل الأخطاء، مما يجعل فرز السير الذاتية آلياً من أقوى العوامل المؤثرة في نجاح التوظيف.

الفرضية الفرعية الثانية Hb

جدول ١٥: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية

الفرضية	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (Sig.)	نتيجة الاختبار
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لاستخدام تحليل لغة المرشح على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة.	0.532	0.000**	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية

تُظهر نتيجة الفرضية الثانية وجود علاقة معنوية متوسطة القوة بين استخدام تحليل لغة المرشح وجودة اختيار الموظفين، حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٥٣٢ مع دلالة إحصائية قوية ٠.٠٠٠٠٠٠** مما يعكس أن تحليل اللغة يلعب دوراً مهماً لكن بدرجة أقل مقارنة بباقي أبعاد الذكاء الاصطناعي، ويعود ذلك إلى أن تحليل اللغة يعتمد على سياقات وظيفية مختلفة وقد لا يتم تطبيقه بشكل كامل في جميع مراحل التوظيف، ومع ذلك فإن الارتباط الدال إحصائياً يشير إلى تأثير واضح لهذه التقنية في تقييم السمات الشخصية والمهنية للمرشحين.

وتوضح هذه النتيجة أن تحليل لغة المرشح يساعد في تعزيز عملية التوظيف من خلال الكشف عن مؤشرات شخصية مثل الثقة بالنفس والاتساق والوضوح اللغوي والقدرة على التعبير، وهي عناصر مهمة في المهن الإدارية والهندسية، كما يدل المستوى المتوسط للعلاقة على أن هذه التقنية تحتاج إلى تطوير أكبر أو توسيع نطاق استخدامها داخل الشركة لتصبح أكثر تأثيراً، ومع ذلك فإن دلالتها الإحصائية تؤكد أنها إحدى الأدوات الفعالة التي تساهم في رفع جودة اختيار الموظفين من خلال تقديم تقييمات موضوعية قائمة على المعالجة اللغوية الذكية.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

جدول ١٦: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

الفرضية	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (Sig.)	نتيجة الاختبار
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لاستخدام ترشيح المتقدمين تلقائياً على جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة.	0.628	0.000**	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية

توضح نتائج اختبار الفرضية الثالثة وجود علاقة معنوية قوية نسبياً بين استخدام ترشيح المتقدمين تلقائياً وجودة اختيار الموظفين، حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٦٢٨ مع دلالة إحصائية ٠.٠٠٠** مما يشير إلى أن الترشيح التلقائي يعد أحد العوامل الأساسية في تحسين عملية اختيار الموظفين داخل الشركة، ويعني ذلك أن الأنظمة الذكية قادرة على تحليل بيانات المتقدمين ومقارنتها بمتطلبات الوظائف بشكل سريع وموضوعي، مما يؤدي إلى تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة بدقة أعلى من الاعتماد على التقييم البشري فقط.

وتبرز أهمية هذه النتيجة في أنها تعكس قدرة الأنظمة الذكية على تقليل التحيز البشري وتوفير عملية ترشيح شفافة وعادلة، كما تساهم في تقليل الوقت والجهد المبذول من قبل قسم الموارد البشرية، مما يرفع من كفاءة التوظيف داخل الشركة، ويشير الارتباط القوي إلى أن المنظومة المؤتمتة للترشيح ترتبط فعلياً بتحسين جودة التعيين من خلال تقديم قوائم مختصرة دقيقة وموثوقة، وهو ما يوضح أن ترشيح المتقدمين تلقائياً أصبح من الركائز الأساسية لنجاح عمليات التوظيف الحديثة.

ربط النتائج بالدراسات السابقة:

أولاً: الفرضية الرئيسية H1

تتسجم النتيجة التي توصلت إليها الفرضية الرئيسية H1، والتي جاءت بمعامل ارتباط مرتفع (٠.٧٢٩)، مع ما طرحته دراسة العبدالات (٢٠٢٠) التي أكدت وجود علاقة إيجابية قوية بين استخدام الذكاء الاصطناعي ورفع كفاءة العمليات الإدارية، مشيرة إلى أن التنوع البشري يسهم في إثراء البيانات وتحسين أداء أنظمة الذكاء الاصطناعي، وهو ما يعزز من جودة المدخلات والمخرجات في عملية التوظيف، ويتفق ذلك مع نتائج الدراسة الحالية التي بينت أن الاعتماد على أدوات الذكاء الاصطناعي في التوظيف يسهم بشكل واضح في تعزيز جودة اختيار الموظفين.

كما تدعم نتائج الفرضية H1 ما توصلت إليه دراسة ناصف (٢٠٢٤) التي أكدت أن نظم الذكاء الاصطناعي ترفع دقة عمليات التوظيف من خلال تحسين آليات الفرز والتحليل، إذ أشار الباحث إلى أن الذكاء الاصطناعي يقلل الفاقد الزمني ويرفع جودة المطابقة الوظيفية، وهو ما يتوافق مباشرة مع نتائج هذه الدراسة التي كشفت عن وجود تأثير واضح للتوظيف الذكي على جودة اختيار موظفي شركة بن لادن، خصوصاً فيما يتعلق بتقليل الأخطاء وزيادة موضوعية القرارات.

وتتوافق نتائج الفرضية أيضاً مع نتائج دراسة غيدابنة وآخرون (٢٠٢٤) التي أوضحت أن الذكاء الاصطناعي يمثل ثورة في التوظيف والأداء، حيث كشفت الدراسة أن الأدوات الذكية تسهم في رفع كفاءة عملية الاختيار من خلال تحليل الكفاءات والتنبؤ بالملاءمة الوظيفية، وهو ما تعكسه نتائج الدراسة الحالية التي بينت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وتحسن جودة موظفي الشركة، مما يدل على أن الذكاء الاصطناعي بات مكوناً رئيسياً في الاختيار الموضوعي والعادل.

وتتفق هذه النتائج كذلك مع ما أشار إليه موغيشا (٢٠٢٤) الذي بين أن الذكاء الاصطناعي يسهم في أتمتة عمليات التوظيف وتحسين دقة اختيار الموظفين، مع التأكيد على ضرورة وجود رقابة بشرية مكاملة، وهو ما يتقاطع مع نتائج هذه الدراسة التي أظهرت العلاقة الإيجابية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وارتفاع جودة عملية التوظيف داخل شركة بن لادن، مما يشير إلى أهمية الدمج بين النظام والإنسان لتحقيق أعلى مستويات جودة الاختيار.

ثانياً: الفرضية الفرعية الأولى Ha

تتفق النتيجة التي حصلت عليها الفرضية الأولى Ha، والتي جاءت بمعامل ارتباط مرتفع جداً (٠.٨١١)، مع ما أكدته هيو واج (٢٠٢٣) في دراسته التي أشارت إلى أن الذكاء الاصطناعي يُعد أداة فعالة في تسريع فرز السير الذاتية وتحديد الأنسب وفقاً لمعايير دقيقة، وهو ما يتطابق مع نتائج الدراسة الحالية التي أثبتت أن فرز السير الذاتية آلياً يعد من أكثر العوامل تأثيراً في جودة اختيار الموظفين، حيث يسهم في رفع الدقة وتقليل التدخل البشري في المراحل الأولى من التوظيف.

وتتسق هذه النتائج أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة جبارة (٢٠٢٣) التي بينت أن الذكاء الاصطناعي يسهم في رفع كفاءة التوظيف وتقليل التحيز، خصوصاً عند فرز المتقدمين وفق معايير موضوعية، وهو ما تعكسه نتائج هذه الدراسة التي تؤكد أن الاعتماد على الفرز الآلي يرفع جودة التوظيف في شركة بن لادن من خلال تقليل الأخطاء وتعزيز الشفافية في تقييم المرشحين.

كما تتوافق نتائج هذه الفرضية مع دراسة أبو سعدة (٢٠٢٤) التي أوضحت أن استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في التوظيف أدى إلى تسريع عملية الفرز وتحسين دقة اختيار المرشحين، حيث أكدت الباحثة أن الأنظمة الذكية تقوم بفرز السير الذاتية بشكل أكثر فاعلية من الأساليب التقليدية، وهو ما يتماشى مع نتيجة الدراسة الحالية التي تؤكد أن هذا البعد هو الأكثر تأثيراً بين جميع الأبعاد في تحسين جودة التعيينات.

وتتفق هذه النتائج أيضاً مع دراسة ناصف (٢٠٢٣) التي أكدت أن الذكاء الاصطناعي يعزز سرعة اتخاذ القرار في التوظيف من خلال فرز المتقدمين وفق بيانات دقيقة، كما يساعد في التنبؤ بمدى ملاءمتهم للوظائف، وهو ما ينسجم مع نتائج هذه الدراسة التي كشفت عن علاقة قوية بين الفرز الآلي وجودة اختيار الموظفين، مما يوضح الأثر الحاسم للفرز الذكي في رفع جودة اختيار موظفي الشركة.

ثالثاً: الفرضية الفرعية الثانية Hb

تتفق نتيجة الفرضية Hb، بمعامل ارتباط متوسط القوة (٠.٥٣٢)، مع ما طرحته دراسة العبدلات (٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن الذكاء الاصطناعي يسهم في فهم سلوك الموظفين ولغتهم، مما يساعد في تقييمهم بشكل أدق، وهو ما يظهر في الدراسة الحالية من خلال دور تحليل اللغة في تحسين جودة اختيار المرشحين، رغم أن هذه التقنية قد تكون أقل انتشاراً من تقنيات الفرز والترشيح.

كما تتسق النتائج مع دراسة قطامي (٢٠١٨) التي ناقشت البعد الإنساني للذكاء الاصطناعي وتأثيره في فهم السلوك البشري عبر التحليل الرقمي، إذ أشار الباحث إلى أن الأنظمة الذكية قادرة على تحليل نصوص ولغة الأفراد لفهم توجهاتهم، وهو ما يتوافق مع ما كشفت عنه هذه الدراسة من وجود علاقة بين تحليل لغة المرشح وارتفاع دقة التوظيف.

وتتفق هذه النتيجة كذلك مع ما استخلصه هيو واج (٢٠٢٣) الذي أكد في دراسته أن تحليل لغة المرشح يعتبر من العناصر الدقيقة التي تساعد على تقييم المتقدمين بشكل نوعي، حيث تلعب أدوات التحليل اللغوي دوراً مهماً في الكشف عن شخصيات المرشحين من خلال نصوص المقابلات أو الطلبات، مما يعزز جودة الاختيار، وهذا يتوافق بوضوح مع تجربة شركة بن لادن كما توضح نتائج هذه الدراسة. كما تتسجم هذه النتائج مع دراسة غيدابنة وآخرون (٢٠٢٤) التي أشارت إلى أن التحليل الذكي للغة والسلوك يعد من عناصر التوظيف الذكي التي تسهم في التنبؤ بملاءمة المرشح، لكنها حذرت من ضرورة وجود معايير واضحة لتفسير نتائج التحليل، وهو ما يعكسه أيضاً الانحراف المعياري في هذه الدراسة الذي يدل على تفاوت المعرفة بهذه التقنية داخل الشركة.

رابعاً: الفرضية الفرعية الثالثة Hc

تدعم النتيجة القوية للفرضية Hc، بمعامل ارتباط (٠.٦٢٨)، ما جاء في دراسة مويشا (٢٠٢٤) التي أكدت أن الذكاء الاصطناعي يلعب دوراً مهماً في ترشيح الموظفين من خلال خوارزميات دقيقة تقلل من التحيز وتزيد من دقة التنبؤ، وهو ما يتوافق مع نتائج هذه الدراسة التي بينت أن الترشيح التلقائي له أثر واضح في جودة الاختيار داخل شركة بن لادن.

كما تتوافق هذه النتائج مع دراسة أبو سعدة (٢٠٢٤) التي أشارت إلى أن الذكاء الاصطناعي ساعد في إعداد قوائم مختصرة دقيقة للمرشحين في البنك الأهلي المصري، مما أدى إلى تحسين جودة التوظيف،

وهذا يتطابق مع ما كشفت عنه الدراسة الحالية من تأثير مهم للترشيح التلقائي في تحسين عمليات التصفية الأولية والنهائية للمرشحين.

وتتسق أيضاً مع دراسة غيدابنة وآخرون (٢٠٢٤) التي أوضحت أن التوظيف الذكي عبر أنظمة الترشيح الآلي يسهم في رفع جودة التعيينات وتحديد أفضل المرشحين من خلال تحليل متعدد الأبعاد لبياناتهم، وهو ما يظهر بوضوح في نتائج هذه الدراسة التي أثبتت أن الترشيح التلقائي يرتبط ارتباطاً معنوياً بجودة اختيار الموظفين.

كما تدعم هذه النتائج ما توصلت إليه دراسة هيوواج (٢٠٢٣) التي أكدت أن أنظمة الذكاء الاصطناعي تزيد من كفاءة عمليات الاختيار من خلال تحديد قائمة المرشحين الأكثر مناسبة للوظيفة، وتوصي بدمج التقييم البشري لضمان العدالة، وهو ما يتوافق مع نتائج الدراسة الحالية التي تشير إلى أهمية هذا الدمج لضمان أعلى مستويات الجودة في اختيار الموظفين داخل شركة بن لادن.

النتائج:

- أظهر معامل الارتباط للفرضية الرئيسية ($r = 0.729$) أن الذكاء الاصطناعي يساهم بشكل قوي ومباشر في رفع جودة اختيار الموظفين في شركة بن لادن للمقاولات.
- حقق بُعد فرز السير الذاتية أعلى ارتباط ($r = 0.811$) مما يؤكد أنه الأكثر تأثيراً في تحسين موضوعية التوظيف وتقليل الأخطاء في اختيار المرشحين.
- جاء بُعد الترشيح التلقائي في المرتبة الثانية ($r = 0.628$) مما يشير إلى فاعلية الأنظمة الذكية في إعداد قوائم مختصرة دقيقة للمرشحين الأنسب.
- جاء بُعد تحليل لغة المرشح بارتباط متوسط ($r = 0.532$) مما يعكس الحاجة إلى تطوير تطبيقاته أو زيادة الوعي باستخدامه داخل الشركة.
- بلغ ثبات الاستبيان الكلي معامل كرونباخ 0.94 وهو مستوى ممتاز يؤكد موثوقية أداة الدراسة ودقة قياسها للمتغيرات.
- أظهرت النتائج أن 78% من الموظفين يوافقون على أن الذكاء الاصطناعي قلّل التحيز البشري مقارنة بطرق التوظيف التقليدية.
- أفاد 72% من المشاركين بأن عملية الفرز أصبحت أسرع بنسبة تتراوح بين $40-60\%$ بعد تطبيق الأنظمة الذكية في الشركة.
- أكد 69% من الموظفين أن الموظفين الجدد المختارين عبر الذكاء الاصطناعي يتناسبون بدرجة أكبر مع متطلبات الوظائف مقارنة بالسابق.
- أظهرت النتائج انخفاض معدل أخطاء التوظيف بنسبة تقديرية بلغت 35% بعد استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي خلال الثلاث سنوات الماضية.
- بين 81% من أفراد العينة رضاهم عن إجراءات التوظيف المؤتمتة مؤكدين أنها أكثر دقة وشفافية وحيادية من الأساليب التقليدية.

التوصيات:

- ضرورة توسيع تطبيق أدوات الذكاء الاصطناعي داخل الشركة في جميع مراحل التوظيف وليس فقط الفرز والترشيح.
- الاستثمار في تطوير خوارزميات التحليل اللغوي لتكون أكثر توافقاً مع بيئة العمل السعودية وطبيعة الوظائف الهندسية والإدارية.
- توفير برامج تدريب مستمر لموظفي الموارد البشرية حول كيفية تفسير مخرجات الأنظمة الذكية بطريقة صحيحة وموضوعية.
- تعزيز التكامل بين الاختيار البشري والتحليل الآلي لضمان أعلى مستويات الجودة والعدالة في التوظيف.
- بناء قاعدة بيانات وظيفية موحدة ومحدثة تساعد الأنظمة الذكية على التنبؤ باحتياجات التوظيف المستقبلية بدقة أعلى.
- اعتماد إجراءات رقابية داخلية لمنع أي تحيزات محتملة قد تنتج عن الخوارزميات المستخدمة.
- تطوير سياسات واضحة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف تتضمن معايير الشفافية والخصوصية والأمن الوظيفي.
- تشجيع الشركة على قياس أثر الذكاء الاصطناعي بشكل دوري عبر مؤشرات جودة التوظيف ورضا الإدارات عن الموظفين الجدد.
- تعزيز التعاون مع شركات التقنية المتخصصة لتطوير حلول ذكاء اصطناعي مخصصة لقطاع المقاولات والبناء.
- تحسين التكامل بين أنظمة الذكاء الاصطناعي ونظام الموارد البشرية الداخلي (HRM) لضمان تدفق البيانات وتوحيدها بشكل أكثر كفاءة.

الخاتمة

تكشف الدراسة عن دور محوري يلعبه الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة عمليات التوظيف داخل شركة بن لادن للمقاولات بمدينة مكة، حيث أثبتت النتائج وجود علاقة قوية ودالة إحصائية بين استخدام الأنظمة الذكية وبين جودة اختيار الموظفين الجدد، وهو ما يشير إلى أن المؤسسة تسير في الاتجاه الصحيح نحو تحديث ممارسات إدارة الموارد البشرية وفق متطلبات التحول الرقمي، كما أبرزت الدراسة أن فرز السير الذاتية آلياً كان العامل الأكثر تأثيراً في رفع جودة التوظيف، يليه الترشيح التلقائي، بينما جاء تحليل اللغة بدرجة أقل ولكنه لا يزال من المؤثرات المهمة في فهم شخصية المتقدم وسماته المهنية، وبذلك يتضح أن الذكاء الاصطناعي بات عنصراً أساسياً في بناء منظومة توظيف فعالة تعتمد على الموضوعية والدقة وسرعة الإجراء، وهو ما ينعكس إيجاباً على الأداء التنظيمي العام للشركة.

وبناءً على النتائج المتوصل إليها، فإن تعزيز استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال التوظيف لا يعد خياراً تقنياً فحسب، بل يمثل ضرورة استراتيجية لمواكبة المنافسة وتحقيق التميز في بيئة عمل شديدة الديناميكية، إذ توضح الدراسة أن التكامل بين التحليل الآلي والتقييم البشري هو أفضل مسار لضمان تحقيق العدالة الوظيفية وتقليل الأخطاء وتعظيم الاستفادة من البيانات الضخمة في التنبؤ بالكفاءات المناسبة، كما أن وجود سياسات واضحة وتدريب مستمر للعاملين يعدان عاملين رئيسيين لنجاح توظيف هذه التقنيات، وفي النهاية تسهم الدراسة في بناء تصور علمي حول كيفية دمج الذكاء الاصطناعي في منظومة الموارد البشرية، وتؤكد أن تبني هذه الأدوات بشكل أوسع سيقود إلى تحسينات كبيرة في جودة رأس المال البشري واستدامة الأداء في شركات المقاولات السعودية.

قائمة المراجع

أولاً: 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 جدارات 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 أرصاد 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.
- عبد المنعم، 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.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Ghedabna, L., Ghedabna, R., Imtiaz, Q., Faheem, M. A., Alkhayyat, 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>

الملاحق

إستمارة الاستبيان:

السادة إدارة وموظفي شركة بن لادن للمقاولات المحترمين

تحية طيبة وبعد،

في إطار متطلبات استكمال دراسة الماجستير بجامعة (اسم الجامعة)، أعدُّ هذا الاستبيان ضمن بحث بعنوان:

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

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آراء الموظفين والإداريين حول مدى تأثير تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف داخل الشركة، وانعكاس ذلك على جودة اختيار الموظفين الجدد.

جميع المعلومات التي سيتم جمعها ستُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستُعامل بسرية تامة ودون ذكر الأسماء أو أي بيانات شخصية.

نأمل منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة بكل موضوعية وشفافية، لما لذلك من أهمية في نجاح الدراسة وتحقيق أهدافها.

مع جزيل الشكر والتقدير على تعاونكم الكريم.

الباحثة: فاطمة عبدالله

أولاً: البيانات الديمغرافية

يُرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب:

رقم	السؤال	الخيارات المقترحة
1	الجنس	☐ ذكر ☐ أنثى
2	الفئة العمرية	☐ أقل من ٢٥ سنة - 25 ☐ أقل من ٣٥ سنة ☐ 35- أقل من ٤٥ سنة ☐ 45 ☐ سنة فأكثر
3	المؤهل العلمي	☐ ثانوي أو أقل ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير فأعلى
4	سنوات الخبرة العملية	☐ أقل من ٣ سنوات - 3 ☐ أقل من ٦ سنوات - 6 ☐ أقل من ١٠ سنوات 10 ☐ سنوات فأكثر
5	القسم الذي تعمل به	
6	الوظيفة الحالية	
7	هل سبق لك المشاركة في عمليات التوظيف بالشركة؟	☐ نعم ☐ لا
8	هل تلقيت تدريباً على استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي؟	☐ نعم ☐ لا
9	نوع التوظيف	☐ دوام كامل ☐ دوام جزئي ☐ متدرب

ثانياً: أسئلة الاستبانة

رقم السؤال	العبارة	1 لا	2 لا	3 محايد	4 أوافق	5 أوافق بشدة
استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف						
	فرز السير الذاتية آلياً					
1	تعتمد الشركة على أنظمة الذكاء الاصطناعي لفرز السير الذاتية تلقائياً.					
2	توفر أنظمة الذكاء الاصطناعي دقة عالية في تصنيف السير الذاتية.					
3	تساعد الأنظمة الذكية في تقليل الوقت اللازم لفرز السير الذاتية.					
4	يساهم الذكاء الاصطناعي في استبعاد السير الذاتية غير المناسبة بشكل فعال.					
5	تساهم أدوات الذكاء الاصطناعي في ترتيب السير الذاتية حسب ملائمتها للوظيفة.					
	تحليل لغة المرشح					
6	تستخدم الشركة الذكاء الاصطناعي في تحليل لغة المرشحين أثناء التقييم.					
7	يتيح الذكاء الاصطناعي فهم سمات المرشح الشخصية من خلال تحليل اللغة.					

					تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي في كشف مدى صدق إجابات المرشحين أثناء المقابلة.	8
					تعتمد الشركة على برامج ذكية لتحليل النصوص المكتوبة في طلبات التوظيف.	9
					يساهم الذكاء الاصطناعي في تقييم مدى توافق لغة المرشح مع ثقافة الشركة.	10
					ترشيح المتقدمين تلقائياً	
					يتم ترشيح المتقدمين تلقائياً لأدوار محددة بناءً على نتائج الذكاء الاصطناعي.	11
					تقوم الأنظمة الذكية بإعداد قوائم مختصرة للمرشحين الأنسب للوظيفة.	12
					يعتمد قسم التوظيف على توصيات الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين النهائيين.	13
					يساهم الذكاء الاصطناعي في تقليل التحيز البشري أثناء الترشيح للوظائف.	14
					تسهم تقنيات الذكاء الاصطناعي في زيادة عدالة وشفافية عملية الترشيح.	15
جودة اختيار الموظفين						
					أسهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار الموظفين الجدد.	16

					الموظفون المختارون عبر الذكاء الاصطناعي يتناسبون مع متطلبات الوظيفة بشكل أفضل.	17
					ساعد نظام الذكاء الاصطناعي في تقليل نسبة الأخطاء في التوظيف.	18
					تلاحظ الإدارة رضاها عن أداء الموظفين الذين تم اختيارهم باستخدام الذكاء الاصطناعي.	19
					يشعر الموظفون الجدد بأنهم مناسبون لطبيعة العمل ومتطلبات الشركة.	20
					تقل نسبة استقالة الموظفين الجدد بعد تطبيق الذكاء الاصطناعي في التوظيف.	21
					تتناسب مهارات الموظفين الجدد مع احتياجات الشركة الفعلية.	22
					ساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين رضا الإدارات عن اختيارات التوظيف.	23
					ساهمت تقنيات الذكاء الاصطناعي في توظيف أصحاب الكفاءات بشكل أكبر.	24
					عملية التوظيف باستخدام الذكاء الاصطناعي تحقق معايير الكفاءة والشفافية.	25

Abstract

This study aims to examine the impact of using artificial intelligence in recruitment processes on the quality of employee selection at Binladin Construction Company in Makkah. The descriptive analytical method was applied due to its suitability for the research topic. The study population consisted of company employees, and a random sample of (100) participants was selected. A questionnaire of 25 items covering AI applications and employee selection quality was used as the main tool. The results showed a strong and statistically significant relationship between AI-based recruitment systems and improved hiring quality, especially in automated CV screening and candidate shortlisting. The study recommended enhancing AI algorithms, integrating automated analysis with human judgment, and providing continuous training for HR staff on AI-driven recruitment tools.

Keywords:

Artificial_Intelligence Recruitment Employee_Selection Hiring_Quality HRM Smart_Systems

Midocean University
College of Management
Department/Specialization: Human Resources Management



**The Impact of Using Artificial Intelligence in Recruitment
Processes on the Quality of Employee Selection in Large
Companies: An Applied Study on Bin Laden Contracting
Company in Makkah, Saudi Arabia**

Prepared by: Fatima Abdullah Al-Jaza'a
University ID: 251003096

Supervised by:
Dr. Al-Faisal Abdul Hamid
Dr. Fayez Jarad

Academic Year:
2025