

قضايا بحثية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف الخامس



إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية في مجال البحث
مع تحديد أوجه الاختلاف والتشابه.

المجال البحثي

" اثر اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات اختيار الموظفين على تحقيق العدالة والكفاءة في التوظيف "

❖ متغيرات العنوان.

المتغير المستقل: اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي/ يشير إلى استخدام أدوات وخوارزميات الذكاء الاصطناعي في عملية اختيار الموظفين، مثل تحليل السير الذاتية، التقييم التلقائي للمرشحين، وتقليل التدخل البشري.

المتغير التابع: العدالة والكفاءة في التوظيف.

- **العدالة :** يقصد بها تحقيق تكافؤ الفرص بين المرشحين وتقليل التحيزات البشرية.
- **الكفاءة :** تشير إلى تحسين سرعة ودقة عمليات التوظيف، وتقليل الأخطاء.

المقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية مع تحديد أوجه الاختلاف والتشابه

أولاً: الدراسات المحلية في السياق السعودي.

- دراسة السبيعي: (2018)

تناولت الدراسة تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات اختيار الموظفين داخل المؤسسات السعودية مع التركيز على كيفية تحسين عملية الفرز والتصفية باستخدام الخوارزميات.

- دراسة من جامعة الملك سعود: (2019)

ركزت الدراسة على تقييم فعالية النماذج التنبؤية في اختيار الكفاءات البشرية، مع مقارنة بين الطرق التقليدية وأنظمة الذكاء الاصطناعي، وأكدت على ضرورة تطوير مهارات المتخصصين في الموارد البشرية لتطبيق التقنيات الحديثة.

- دراسة الشمري، ع" (2019). "استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف بالمملكة: دراسة تطبيقية في القطاع الخاص"

ركزت الدراسة على مؤسسات القطاع الخاص، وأوضحت كيف يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي تقليل معدلات الخطأ في اختيار المرشحين من خلال خوارزميات تصفية البيانات، كما ناقشت التحديات المتعلقة بتقبل هذه التقنيات والتغييرات التنظيمية المطلوبة

• **دراسة عبدالله العتيبي (2020).** "أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين عملية اختيار الموظفين بالمؤسسات الحكومية السعودية"

تناولت الدراسة تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في مؤسسات القطاع الحكومي، مع تسليط الضوء على كيفية دعم الأنظمة الرقمية لقرارات الموارد البشرية وتحسين دقة الاختيار. كما أكدت الدراسة على أهمية تطوير البنية التحتية والتدريب المتخصص للكوادر.

• **دراسة النجدي والرفاعي (2020).** استقصت الدراسة أثر استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في تقييم المرشحين على مستوى القطاع

المصرفي، مع تسليط الضوء على التحديات المتعلقة بتوافق الأنظمة مع الثقافة التنظيمية المحلية والخصوصية.

• **دراسة: التليدي (2021).** "أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الحكومي السعودي" الهدف: التعرف

على تأثير إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين في وزارة العدل بمنطقة عسير، وتحديد مدى التغير في كمية ونوعية الوظائف بعد تطبيق الذكاء الاصطناعي وأظهرت الدراسة أن تطبيق الذكاء الاصطناعي في وزارة العدل بمنطقة عسير كان بدرجة مرتفعة وأن هناك تغيراً ملحوظاً في كمية ونوعية الوظائف.



ثانياً: الدراسات العالمية.

• Davenport & Ronanki (2018)

ناقشت الدراسة كيفية تطبيق الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات اختيار الموظفين في الشركات العالمية؛ حيث أبرزت أهمية استخدام التحليل الضخم للبيانات والنمذجة التنبؤية لتحسين الدقة والحد من التحيزات البشرية.

• Smith, J., Brown, L., & Davis, M. (2018)

قدمت هذه الدراسة مراجعة منهجية لتأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية، مع تركيز خاص على دوره في تحسين دقة اختيار الموظفين والحد من التحيز في القرارات .

• Cascio & Boudreau (2019)

ركزت الدراسة على الفوائد الاقتصادية لتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب، مع تحليل مفصل لمدى تأثير هذه التقنيات على تقليل التكاليف وتحسين جودة الاختيارات.

- **Fontaine et al. (2019)**

قدمت الدراسة نموذجًا عمليًا لتطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، مشيرةً إلى التحديات الأخلاقية وضمان الشفافية في الخوارزميات كجزء أساسي من عملية التنفيذ.

- **Jones, P., & Patel, R. (2021)**

تناولت الدراسة التحديات الأخلاقية المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي في التوظيف، مسلطة الضوء على كيفية تأثير الخوارزميات على العدالة في الاختيار، وأكدت على ضرورة وضع معايير تنظيمية للتخفيف من التحيز وضمان الشفافية.

- **دراسة GapJumpers (2023)**

- **الهدف:** تحليل دور أدوات الذكاء الاصطناعي في تحقيق العدالة بين المرشحين.

- **النتائج:** أظهرت أن التطبيقات التي تعتمد على حذف بيانات مثل العرق والجنس تقلل من التحيزات وتحقق الحيادية بين المرشحين.

المقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية

أ. الأهداف:

الدراسات العالمية:

- تتبنى رؤية أكثر شمولية، كونها تراجع الأدبيات العالمية لتأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية بشكل عام مع التركيز على تحسين عملية الاختيار.
- تضيف بُعدًا أخلاقيًا مهمًا يتعلق بمكافحة التحيز في الخوارزميات وضمان العدالة في التوظيف.

الدراسات المحلية:

- تهدف إلى تحسين عملية اختيار الموظفين في المؤسسات السعودية (سواء في القطاع الحكومي أو الخاص) عبر تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي.
- تركز على تعزيز دقة القرارات الإدارية وتخفيف الأخطاء البشرية مع الاهتمام بتطوير البنية التحتية والتدريب المتخصص داخل المؤسسات.

ب. المنهجية والأدوات البحثية:

العالمية: تعتمد الدراسات العالمية على مناهج كمية متقدمة، باستخدام تحليلات إحصائية متطورة ونمذجة تنبؤية تعتمد على مجموعات بيانات ضخمة ما يُمكنها من اختبار الفرضيات بدقة عالية.

المحلية: تميل الدراسات السعودية إلى دمج المناهج الكمية مع النوعية، حيث تُستخدم الاستبيانات والمقابلات مع مديري الموارد البشرية والخبراء المحليين لتقييم مدى ملاءمة تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي مع خصوصيات السوق المحلي.

ج. النتائج والتوصيات:

العالمية: تؤكد النتائج أن تطبيق الذكاء الاصطناعي يساهم في تقليل التحيز وتحسين سرعة وكفاءة عملية اختيار الموظفين، كما تدعو إلى تطبيق معايير أخلاقية لضمان الشفافية والحد من تحيز الخوارزميات.

المحلية: تشير الدراسات السعودية إلى أن الذكاء الاصطناعي يحمل فرصًا كبيرة لتحسين عمليات الاختيار، إلا أن هناك حاجة لتكييف الأنظمة مع الثقافة التنظيمية المحلية ومواجهة تحديات تتعلق بالبنية التحتية والتدريب على استخدام التقنيات الحديثة.

د. التحديات والقيود:

الدراسات العالمية: تتطرق بشكل موسع إلى قضايا أخلاقية مثل التحيز في الخوارزميات والخصوصية، مع تقديم توصيات حول كيفية اختبار النماذج والتحقق من موثوقيتها.

الدراسات المحلية: تبرز التحديات المتعلقة بتوافق الأنظمة مع البيئة المحلية، مثل الفروق الثقافية والخصوصيات التنظيمية؛ وتوصي بضرورة تطوير برامج تدريبية وتوعوية لتعزيز استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.

هـ. التطبيق العملي والتأثير الاقتصادي:

العالمية: تُظهر الدراسات العالمية أن تطبيق الذكاء الاصطناعي في اختيار الموظفين يؤدي إلى خفض التكاليف وتحسين الأداء التنظيمي من خلال اتخاذ قرارات أكثر دقة وسرعة.

المحلية: تؤكد الدراسات السعودية على أن التكامل بين التقنيات الحديثة والسياسات التنظيمية المحلية يمكن أن يسهم في تعزيز التنافسية وزيادة فعالية عمليات الاختيار داخل المؤسسات.



أوجه التشابه والاختلاف

أولاً: أوجه التشابه

- ✓ **التأكيد على دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز الكفاءة:** تتفق الدراسات المحلية والعالمية على أن الذكاء الاصطناعي (AI) يساهم في تحسين كفاءة عمليات التوظيف من خلال تحليل السير الذاتية، تقييم المهارات، وتقليل الوقت والجهد المبذول في الفرز الأولي للمرشحين.
- ✓ **ضرورة الرقابة والتنظيم:** تشترك الدراسات في التأكيد على أهمية وضع اطار تنظيمي وأخلاقي لضمان شفافية الخوارزميات وتحمي من التحيز، سواءً على الصعيد العالمي أو المحلي.
- ✓ **تحقيق درجة معينة من العدالة في التوظيف:** ذكرت العديد من الدراسات، سواء المحلية أو العالمية، أن استخدام الذكاء الاصطناعي يقلل من التحيز البشري غير الواعي في التوظيف، مما يعزز العدالة في عملية الاختيار، خاصة فيما يتعلق بالعمر، الجنس، والعرق.
- ✓ **تحليل البيانات الضخمة في التوظيف:** تعتمد الدراسات المحلية والعالمية على تحليل البيانات الضخمة لاستخلاص الأنماط في التوظيف وتوقع الأداء الوظيفي، مما يساعد في تحسين جودة التوظيف.

أوجه التشابه والاختلاف

ثانياً: أوجه الاختلاف: توجد اختلافات واضحة في السياقات والتركيز الموضوعي بين الدراسات المحلية والعالمية في مجال "أثر الذكاء الاصطناعي في عمليات اختيار الموظفين على تحقيق العدالة والكفاءة في التوظيف" ويمكن تلخيصها على النحو التالي:

□ التطبيق الفعلي للذكاء الاصطناعي

- ✓ الدراسات المحلية: لا تزال بعض الشركات مترددة في تبني الذكاء الاصطناعي بسبب نقص البنية التحتية التكنولوجية، والاعتماد الكبير على الطرق التقليدية في التوظيف.
- ✓ الدراسات العالمية: تبنت العديد من الشركات الكبرى مثل Google و Amazon الذكاء الاصطناعي في التوظيف، مع تطوير خوارزميات متقدمة لتقليل التحيز وتحقيق الكفاءة.

□ التحديات القانونية والأخلاقية

- ✓ الدراسات المحلية: تركز الأبحاث المحلية على القوانين والسياسات الوطنية التي قد تحد من استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف، بسبب المخاوف المتعلقة بالخصوصية وحماية البيانات.
- ✓ الدراسات العالمية: تناقش الدراسات العالمية قوانين مثل اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR) في أوروبا وتأثيرها على استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف.

□ مدى تقبل الذكاء الاصطناعي

- ✓ الدراسات المحلية: بعض الدراسات تشير إلى مقاومة داخلية من الموظفين ومديري التوظيف لاستخدام الذكاء الاصطناعي، نظرًا لعدم الثقة الكاملة في دقته ونزاهته.
- ✓ الدراسات العالمية: الدراسات العالمية تظهر أن هناك تقبلًا متزايدًا للذكاء الاصطناعي في التوظيف، خاصة في الشركات التكنولوجية والمتعددة الجنسيات.

□ درجة الاعتماد على الذكاء الاصطناعي

- ✓ الدراسات المحلية: لا يزال الاعتماد على الذكاء الاصطناعي محدودًا مقارنة بالأسواق العالمية، مع وجود بعض التجارب في الشركات الكبرى.
- ✓ الدراسات العالمية: هناك اعتماد واسع على الذكاء الاصطناعي في تصفية المرشحين، المقابلات الافتراضية، وتحليل الشخصية عبر الذكاء العاطفي الاصطناعي.



□ السياق المحلي مقابل السياق العالمي

✓ السياق المحلي (السعودي):

• التركيز على التحديات العملية والبيئية:

تهتم الدراسات المحلية بتطبيقات الذكاء الاصطناعي ضمن مؤسسات محددة في المملكة، سواء كانت حكومية أو خاصة. ويرتبط ذلك بخصوصية البيئة التنظيمية والثقافية في السعودية، مثل الحاجة إلى تحديث البنية التحتية الرقمية والتدريب المتخصص للكوادر، فضلاً عن مقاومة التغيير في بعض المؤسسات.

✓ السياق العالمي:

• الرؤية الشاملة والتحليل النظري:

تعتمد الدراسات العالمية على مجموعة واسعة من التجارب الدولية، مما يسمح لها بتناول موضوعات تشمل أبعاداً أخلاقية وتنظيمية قد لا تظهر بوضوح في الدراسات التطبيقية المحلية. فهي تتعرض لموضوعات مثل التحيز في الخوارزميات، وضمان الشفافية، وتطبيق معايير أخلاقية صارمة في عمليات التوظيف.



□ التركيز على مواضيع معينة

✓ الدراسات المحلية:

- التركيز على التطبيق العملي: تسلط الضوء على كيفية دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي مع النظم الإدارية الحالية، وتواجه تحديات تتعلق بالتدريب والتأهيل والبنية التحتية داخل المؤسسات السعودية.
- دراسة حالة محددة: غالباً ما تعتمد على بيانات ميدانية من مؤسسات معينة، مما يجعل النتائج مرتبطة بالسياق المحلي وتوفر توصيات عملية لتحسين الأداء في تلك البيئة.

✓ الدراسات العالمية:

- التركيز على الأبعاد الأخلاقية والتنظيمية: تركز على تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي من حيث العدالة والشفافية ومكافحة التحيز في عملية اختيار الموظفين، وتستعرض تجارب من ثقافات وأنظمة تنظيمية مختلفة.
- التحليل الشامل والنظري: تعتمد على مراجعات منهجية للأدبيات وتحليل البيانات على نطاق أوسع، مما يسمح بتعميم النتائج عبر سياقات متعددة وتقديم إطار تنظيمي موحد.



□ النتائج والاستنتاجات

✓ الدراسات المحلية :

تؤكد النتائج على ضرورة تطوير البنية التحتية والتدريب وتأهيل الكوادر المحلية لتبني التقنيات الجديدة، مع تقديم توصيات عملية تتناسب مع البيئة المحلية.

✓ الدراسات العالمية :

تؤكد النتائج على أن تطبيق الذكاء الاصطناعي يتطلب وجود إطار تنظيمي وأخلاقي قوي لتفادي التحيز وضمان العدالة في عملية اختيار الموظفين، مع تقديم رؤى أكثر شمولاً تعتمد على تجارب دولية متنوعة.

بشكل عام

يمكن القول إن الدراسات المحلية تُركّز بشكل أكبر على التطبيق العملي والتحديات التشغيلية والبيئية الخاصة بالسياق السعودي، بينما تُعطي الدراسات العالمية اهتماماً أكبر للأبعاد الأخلاقية والتنظيمية والتحليل النظري الشامل. هذا الاختلاف في السياق والتركيز يؤدي إلى اختلاف في التوصيات والاستنتاجات، حيث يتطلب التطبيق الناجح للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية مراعاة خصوصية البيئة المحلية مع الاستفادة من الإطار النظري والتنظيمي العالمي لضمان عدالة وكفاءة عمليات اختيار الموظفين.

عوامل رئيسية تفسر الاختلافات

يمكن تفسير هذه الاختلافات بعدة عوامل رئيسية تتعلق بالثقافة، والبنية المؤسسية، وأولويات البحث، كما يلي:

□ الثقافة

السياق المحلي (السعودي):

تتأثر الدراسات في السعودية ببيئة ثقافية تتسم بمزيج من التقاليد الحديثة والقيادة المركزية وهذا يؤدي إلى تركيز أكبر على الجوانب التطبيقية والتدريب العملي لتبني التقنيات الحديثة، حيث يُنظر إلى التحول الرقمي كوسيلة لتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠. كما أن الثقافة التنظيمية قد تُفضل تبني الحلول التي تتماشى مع الهياكل القائمة وتدعم الإجراءات الإدارية التقليدية.

السياق العالمي:

الدراسات العالمية، فتنوع البيئات الثقافية يؤدي إلى طرح تساؤلات حول العدالة والشفافية في استخدام الذكاء الاصطناعي. تتناول هذه الدراسات قضايا مثل التحيز في الخوارزميات والأخلاقيات التنظيمية، مما يعكس أهمية التعددية الثقافية والاهتمام بمفاهيم العدالة والمساءلة في بيئات عمل متنوعة.

□ البنية المؤسسية

السياق المحلي:

غالبًا ما تتميز المؤسسات السعودية، خاصة الحكومية منها، بهياكل مركزية وقرارات تُتخذ من الأعلى إلى الأسفل. هذا النمط الإداري يوجه البحوث المحلية للتركيز على كيفية دمج التقنيات الحديثة ضمن أنظمة إدارية تقليدية، مع إعطاء أهمية كبيرة لتطوير البنية التحتية والتدريب للكوادر المحلية لمواجهة مقاومة التغيير.

السياق العالمي:

في السياقات العالمية، تتنوع الهياكل المؤسسية بشكل كبير من مؤسسة لأخرى، مما يسمح بنماذج بحثية أكثر شمولية ونظرية. هذا التنوع يبرز الحاجة إلى إطار تنظيمي وأخلاقي لضمان تطبيق الذكاء الاصطناعي بعدالة وشفافية، مع التركيز على كيفية تجنب التحيزات الناتجة عن الخوارزميات.

□ أولويات البحث

السياق المحلي:

تُعطي الدراسات المحلية الأولوية للتطبيق العملي وحل التحديات التشغيلية الفعلية، مثل تحسين عملية اختيار الموظفين من خلال تطوير البنية التحتية الرقمية وتدريب الكوادر. هذا التوجه يعكس الحاجة إلى تحقيق نتائج ملموسة في سياق التحول الرقمي الذي تروج له رؤية المملكة ٢٠٣٠.

السياق العالمي:

تميل الدراسات العالمية إلى التركيز على الأبعاد النظرية والأخلاقية والتنظيمية، حيث يُنظر إلى الذكاء الاصطناعي كأداة لتحسين الكفاءة ولكن مع ضرورة ضمان الشفافية ومكافحة التحيز. هذا المنهج يُتيح تعميم النتائج على نطاق أوسع ويأخذ في الاعتبار التحديات الأخلاقية التي قد تواجهها تطبيقات الذكاء الاصطناعي في بيئات مختلفة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

