

قضايا بحثية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف السابع



عرض ومناقشة أحد المداخل النظرية المرتبطة بموضوع البحث
وتحليل مدى ملاءمتها للدراسة

موضوع البحث

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

عرض ومناقشة أحد المداخل النظرية

□ **لعرض ومناقشة هذا الموضوع سنعتمد على ثلاث مداخل نظرية رئيسية تشمل:**

- نظرية العدالة التنظيمية
- نظرية رأس المال البشري
- نظرية الكفاءة التنظيمية

المدخل الأول: نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory)

□ تحليل متعمق لنظرية العدالة التنظيمية:

تم تطوير نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory) من قبل (Greenberg, 1987) لفهم كيف يؤثر إدراك الأفراد للعدالة في ممارسات المنظمات على سلوكهم ورضاهم الوظيفي. تتضمن هذه النظرية ثلاثة أبعاد رئيسية:

❖ أبعاد العدالة التنظيمية في ظل الذكاء الاصطناعي

➤ العدالة التوزيعية (Distributive Justice)

- تتعلق بعدالة توزيع الفرص والموارد.
- الذكاء الاصطناعي يمكن أن يحد من التحيز البشري من خلال تقييم المرشحين بناءً على معايير موحدة لكن في بعض الحالات، قد تعزز الخوارزميات تحيزات غير مقصودة إذا كانت البيانات المستخدمة في التدريب غير متوازنة.

➤ العدالة الإجرائية (Procedural Justice)

- تشير إلى شفافية وعدالة الإجراءات المستخدمة في التوظيف.
- يمكن للذكاء الاصطناعي تعزيز هذه العدالة عبر تقديم عمليات تقييم موضوعية تعتمد على البيانات.
- ومع ذلك، قد يؤدي عدم فهم آلية عمل الخوارزميات إلى انعدام الشفافية والشعور بالظلم لدى المتقدمين.

➤ العدالة التفاعلية (Interactional Justice)

- تتعلق بأسلوب التعامل مع المرشحين ومدى احترامهم أثناء عملية التوظيف.
- الاعتماد المفرط على الذكاء الاصطناعي قد يقلل من التفاعل الإنساني مما قد يجعل المتقدمين يشعرون بالتجاهل وعدم التقدير.

❖ تطبيق نظرية العدالة التنظيمية على الذكاء الاصطناعي في التوظيف.

أولاً: كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي على العدالة التوزيعية؟

✓ إيجابيات:

- يمكن أن يقلل من المحسوبية والتحيزات البشرية في اختيار الموظفين.
- يوفر معايير موحدة للاختيار تعتمد على البيانات فقط.

✗ سلبيات:

- إذا كانت البيانات المستخدمة في تدريب الخوارزميات غير متوازنة، فقد تخلق تحيزات غير متوقعة تؤثر على الفئات المهمشة.
- بعض الأنظمة تعطي وزناً أكبر لعوامل مثل التعليم السابق، مما قد يؤدي إلى استبعاد بعض المرشحين الموهوبين.

ثانيًا: كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي على العدالة الإجرائية؟

✓ إيجابيات:

- يعزز الشفافية إذا تم تصميمه بحيث يمكن للمرشحين فهم المعايير التي يتم تقييمهم بناءً عليها.
- يقلل من التحيز الشخصي في المقابلات التوظيفية.

✗ سلبيات:

- معظم الخوارزميات المستخدمة في التوظيف ليست قابلة للتفسير بالكامل، مما قد يجعل القرارات تبدو غير عادلة للمرشحين.
- بعض الأنظمة تستخدم الذكاء الاصطناعي بطرق لا تتيح للمرشحين فرصة الاستئناف أو الطعن في نتائجهم.



ثالثًا: كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي على العدالة التفاعلية؟

✓ إيجابيات:

- يمكن أن يقلل من التحيزات الشخصية في التواصل بين مسؤول التوظيف والمرشحين.
- يوفر عمليات أكثر كفاءة وأسرع للمراجعة والتقييم.

✗ سلبيات:

- قد يقلل من التواصل البشري بين المنظمة والمرشحين، مما قد يجعلهم يشعرون بعدم التقدير.
- بعض الأنظمة الآلية قد تعطي إجابات محدودة جدًا أو آلية بالكامل دون إظهار أي تعاطف بشري.

❖ مدى ملائمة نظرية العدالة التنظيمية لهذه الدراسة

تعتبر نظرية العدالة التنظيمية إطارًا مناسبًا جدًا لتحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على عمليات التوظيف، وذلك للأسباب التالية:

✓ تقدم إطارًا شاملاً لتحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على مشاعر العدالة لدى الموظفين المحتملين.

✓ تساعد في تقييم التحيزات المحتملة في عمليات التوظيف المؤتمتة.

✓ تربط بين تأثير العدالة على سلوك الموظفين وثقتهم بالمنظمة.

ومع ذلك، من المهم دمج هذه النظرية مع مداخل أخرى مثل نظرية رأس المال البشري لتقييم مدى تحقيق الذكاء الاصطناعي للكفاءة والفعالية التنظيمية.



❖ مدى قدرة النظرية على توجيه البحث:

✓ كيف تساعد في بناء الإطار البحثي؟

- توفر النظرية متغيرات واضحة يمكن استخدامها في البحث، مثل :
 - تأثير الذكاء الاصطناعي على العدالة التوزيعية.
 - تأثير الذكاء الاصطناعي على العدالة الإجرائية.
 - تأثير الذكاء الاصطناعي على العدالة التفاعلية.
- تساعد في صياغة أسئلة بحثية دقيقة مثل :
 - هل يؤدي استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف إلى تعزيز العدالة بين المتقدمين؟
 - ما تأثير مستوى الشفافية في أنظمة الذكاء الاصطناعي على رضا المرشحين؟

المدخل الثاني: نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory)

❖ تطبيق النظرية على الذكاء الاصطناعي في التوظيف.

- تفترض هذه النظرية أن الموظفين هم أصول رأسمالية تستثمر فيها المؤسسات من خلال التدريب والتعليم.
- يمكن أن يساعد استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف في اختيار المرشحين الذين يمتلكون أفضل المهارات والمعرفة التي تتماشى مع احتياجات المنظمة ومع ذلك، إذا كانت الخوارزميات تفتقر إلى المرونة فقد تستبعد المرشحين الذين لديهم إمكانيات عالية.

نقاط القوة والضعف في هذا المدخل

✓ يساعد في تقييم الذكاء الاصطناعي من حيث تحقيق الكفاءة التنظيمية واختيار أفضل المواهب .

✗ قد لا يعالج قضايا التحيز والعدالة بنفس دقة نظرية العدالة التنظيمية.

المدخل الثالث: نظرية الكفاءة التنظيمية (Organizational Efficiency Theory)

❖ تطبيق النظرية على الذكاء الاصطناعي في التوظيف

- تهدف هذه النظرية إلى تحسين أداء المؤسسة وتقليل التكاليف وزيادة الإنتاجية.
- يعزز الذكاء الاصطناعي الكفاءة من خلال تسريع عملية التوظيف وتقليل الأخطاء البشرية وخفض التكاليف المرتبطة بالاختيار الخاطئ لكنه قد يؤدي إلى تقليل فرص بعض المرشحين الموهوبين الذين لا تتناسب بياناتهم مع المعايير التي يعتمدها الذكاء الاصطناعي.

نقاط القوة والضعف في هذا المدخل

- ✓ يركز على الجانب العملي للذكاء الاصطناعي وقيس تأثيره على الأداء المؤسسي .
- ✗ قد يتجاهل الجوانب الأخلاقية والعدالة في عملية التوظيف.

مقارنة بين المداخل النظرية الثلاثة

المداخل النظرية	التركيز الرئيسي	دور الذكاء الاصطناعي	نقاط القوة	نقاط الضعف
نظرية العدالة التنظيمية	العدالة والإنصاف في التوظيف	تحسين أو تقليل الإحساس بالعدالة بناءً على استخدامه	تحليل شامل لتأثير الذكاء الاصطناعي على العدالة	لا يعالج كفاءة النظام أو أدائه بعد التوظيف
نظرية رأس المال البشري	اختيار الأفراد ذوي المهارات المناسبة	زيادة فرص الكفاءات المناسبة	تقييم تأثير الذكاء الاصطناعي على جودة التعيينات	لا يناقش قضايا العدالة والتفاعل الإنساني
نظرية الكفاءة التنظيمية	تحسين الأداء وتقليل التكاليف	تسريع العمليات وتحسين جودة القرارات	تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على الإنتاجية	قد يهمل البعد الأخلاقي والعدالة

مدى ملائمة هذه المداخل للدراسة

- ✓ تعتبر نظرية العدالة التنظيمية مدخلاً رئيسياً لأنها تساعد في تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على الإنصاف في التوظيف.
- ✓ تعتبر نظرية رأس المال البشري داعمة لأنها توضح مدى تحقيق الذكاء الاصطناعي للكفاءة في اختيار المرشحين الأكفاء.
- ✓ يمكن الاستفادة من نظرية الكفاءة التنظيمية لقياس الفعالية العملية للذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التوظيف وتقليل التكاليف.

الخلاصة والاستنتاج

- الذكاء الاصطناعي يعد أداة قوية لتحسين عمليات التوظيف، لكنه قد يثير مخاوف تتعلق بالعدالة والشفافية.
- تعتمد فعاليته على جودة البيانات والخوارزميات المستخدمة، إضافةً إلى مدى إشراف البشر على القرارات النهائية.
- يجب على المؤسسات أن توازن بين الكفاءة التنظيمية وتحقيق العدالة في التوظيف لضمان استخدام الذكاء الاصطناعي بطريقة مسؤولة ومنصفة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

