

مهارات بحثية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف الخامس



يكتب الباحث عنوان لمتغيرات يختارها سواء كان لمتغيرين أو ثلاثة متغيرات ويقوم بكتابة الدراسات السابقة دراستين لكل متغير على حدة ودراسة تجمع بين المتغيرات.

العنوان 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.

❖ أولاً: دراسات حول الذكاء الاصطناعي (المتغير المستقل)

• دراسة (Elevatus (2024)

- **الهدف:** تقييم تأثير الذكاء الاصطناعي على تحسين تجربة التوظيف.
- **النتائج:** أثبتت أن الذكاء الاصطناعي يقلل الوقت اللازم للتوظيف بنسبة ٧٠% ويزيد من دقة اختيار المرشحين من خلال تحليل البيانات.

• دراسة (Unilever (2024)

- **الهدف:** قياس كفاءة استخدام الذكاء الاصطناعي في تسريع عمليات التوظيف.
- **النتائج:** قلّصت الشركة مدة التوظيف من ٤ أشهر إلى ٤ أسابيع باستخدام الذكاء الاصطناعي، مما وفر ٥٠,٠٠٠ ساعة عمل.

• دراسة نجاح العتيبي (٢٠٢٤)

- **الهدف:** تقييم استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وتحديد معوقات استخدامها.
- **النتائج:** تبين أن الوزارة تطبق تقنيات الذكاء الاصطناعي بدرجة كبيرة، وأن الموظفين على دراية بأهميتها، مع التأكيد على ضرورة توفير بيانات دقيقة وتطوير مهارات الموظفين.

❖ ثانياً: دراسات حول تحقيق العدالة والكفاءة في التوظيف (المتغير التابع)

• 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.

• دراسة (Manara University 2024)

- **الهدف:** تقييم دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة التشغيلية لعمليات الموارد البشرية.
- **النتائج:** أشارت إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي أدى إلى زيادة دقة تقييم الأداء الوظيفي وتحسين جودة الاختيار بنسبة ٦٠ %.

• دراسة الرقابة (٢٠٢٤)

- **الهدف:** قياس تأثير الذكاء الاصطناعي على كفاءة العمليات الإدارية، بما في ذلك عمليات التوظيف.
- **النتائج:** أسهم الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف بنسبة ٣٠ %، وتقليل التكاليف التشغيلية، مما يعزز اتخاذ قرارات توظيف أكثر كفاءة.

- دراسة: (Langer et al., 2019) "الذكاء الاصطناعي والعدالة التنظيمية"
 - الهدف: معرفة المخاطر المتعلقة بعدم شفافية القرارات الخوارزمية، مما يُضعف ثقة المرشحين في عدالة العملية.
 - النتائج: تحسين الكفاءة عبر تقليل الوقت والتكلفة بنسبة تصل إلى ٥٠% مقارنة بالطرق التقليدية.
- دراسة (Gonzalez, M., Chang, R., & Wu, E. (2021) "الكفاءة والإنصاف في التوظيف بمساعدة الذكاء الاصطناعي: دراسة حالة"
 - الهدف: تحليل تأثير تطبيق نظام توظيف مدعوم بالذكاء الاصطناعي في شركة تقنية كبرى.
 - النتائج: أشارت النتائج إلى زيادة الكفاءة بنسبة ٢٥% في عملية التوظيف، مع تحسن ملحوظ في تنوع المرشحين المقبولين، مما يشير إلى تعزيز العدالة في التوظيف.
- دراسة أحمد الكعبي، سارة المنصوري، وخالد الحمادي "الذكاء الاصطناعي والعدالة في التوظيف" (٢٠٢٣)
 - الهدف: تقييم تأثير أنظمة الذكاء الاصطناعي على العدالة في قرارات التوظيف في سياق الشرق الأوسط.
 - النتائج: وجدت الدراسة أن تقنيات الذكاء الاصطناعي يمكن أن تقلل من التحيزات البشرية التقليدية، ولكنها قد تعكس تحيزات موجودة في البيانات المستخدمة لتدريبها، مما يستدعي مراجعة دورية للأنظمة لضمان العدالة.

بعض الدراسات التي تجمع بين الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية

- دراسة دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية:
تناولت هذه الدراسة تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي على ممارسات استقطاب واختيار الموارد البشرية، مشيرة إلى أن استخدام هذه التطبيقات يجعل عمليات التوظيف أكثر فعالية ودقة، ويقلل من الأخطاء المحتملة، والوقت، والتكلفة.
- دراسة أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على الانخراط في العمل:
استهدفت هذه الدراسة معرفة تأثير تطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية على انخراط الموظفين في العمل، مع التركيز على الدور الوسيط للدعم التنظيمي المُدرك. وأظهرت النتائج أن تطبيق الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية يُحسن من مستوى الانخراط في العمل.
- دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي في مجال التوظيف لإدارة الموارد البشرية:
تناولت هذه الدراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على عمليات التوظيف في إدارة الموارد البشرية، مشيرة إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي يمكن أن يحسن تجربة المرشحين والموظفين من خلال توفير حلول تفاعلية ومخصصة ومبتكرة، مثل روبوتات الدردشة والمقابلات الافتراضية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

