

بحث مقدم ضمن مشروع التخرج ببرنامج بكالوريوس التسويق الرقمي

عنوان البحث:

أثر أدوات الذكاء الاصطناعي في تحسين مهارات بناء الهوية المهنية
والتسويق لذاتي عبر منصة لينكد إن لدى الباحثين عن عمل في المملكة
العربية السعودية: دراسة ميدانية

إعداد: أشواق حافظ

الرقم الأكاديمي: 232002659

الفصل الدراسي الثاني 2026

الإطار المنهجي للدراسة

المقدمة

يُعد لينكدإن (LinkedIn) أكبر منصة مهنية رقمية في العالم، حيث تجاوز عدد مستخدميها 1.3 مليار مستخدم مسجّل حول العالم بحلول عام 2026، مع نمو سنوي مستمر يفوق 9%. (Microsoft Corporation, 2025)

ويصف فان دايك المنصة بأنها الفضاء الذي يُفترض أن يقدّم فيه الفرد 'هوية واحدة' متماسكة ومهنية أمام أصحاب العمل والمجندين، وهو ما يجعل جودة الاستخدام عاملاً محورياً لا تفصيلاً ثانوياً في رحلة البحث عن عمل. (van Dijck, 2013)

وفي السياق ذاته، أكدت دراسات تجريبية محكّمة أن الاستخدام الفعّال والمدرّس لمنصة لينكدإن يرتبط بنتائج وظيفية ملموسة؛ فقد أظهرت دراسة وييلر وآخرون أن تدريب الباحثين عن عمل على استخدام المنصة بفعالية رفع فرص حصولهم على وظيفة بشكل مستمر. (Wheeler et al., 2022)

في حين بيّنت دراسة ديفيس وآخرين أن الاستخدام المتكرر للمنصة يرتبط بمكاسب مهنية حقيقية. (Davis et al., 2020)

في الوقت نفسه، فرض الذكاء الاصطناعي التوليدي نفسه بسرعة لافتة على عالم التوظيف؛ فقد أظهرت بيانات الجمعية الأمريكية لإدارة الموارد البشرية أن نحو 87% من الشركات حول العالم توظف اليوم أدوات ذكاء اصطناعي ضمن عملياتها التوظيفية. (SHRM, 2025)

كما أثبتت تجربة ميدانية واسعة شملت نحو نصف مليون باحث عن عمل أن المساعدة الخوارزمية في كتابة الملفات والسير الذاتية ترفع معدل التوظيف الفعلي بنسبة تقارب 8%. (van Inwegen, Munyikwa, & Horton, 2025)

ومن منظور الباحث، فإن هذا التزامن بين اتساع استخدام لينكدإن من جهة، وتغلغل أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في الحياة المهنية من جهة أخرى، يطرح سؤالاً عملياً مباشراً لم تُجِب عنه الأدبيات السابقة بوضوح: هل يستطيع الباحث عن العمل نفسه - لا صاحب العمل أو منصة التوظيف - أن يستثمر هذه الأدوات لتطوير مهاراته الشخصية في استخدام لينكدإن باحترافية؟ هذا التساؤل هو الذي تنبني عليه الدراسة الحالية.

مشكلة الدراسة

على الرغم من أن الباحثين عن العمل يدركون بشكل متزايد أهمية لينكدإن في مسارهم المهني، ومع التوسع المتسارع في توافر أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي المجانية وشبه المجانية، فإن أدبيات الموضوع - كما استعرضها الباحث بالتفصيل في فصل الدراسات السابقة - تتعامل مع 'استخدام لينكدإن' و'الذكاء الاصطناعي في التوظيف' كمسارين منفصلين تماماً، ولا تقدّم تصوراً واضحاً لكيفية استخدام الباحث عن العمل نفسه لهذه الأدوات في تطوير مهاراته على المنصة باحترافية.

وتتجلى هذه المشكلة في ثلاثة أوجه رئيسية:

فجوة بحثية فعلية: غياب دراسات تتناول الباحث عن العمل كمستخدم مباشر لأدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي على لينكدإن.

ممارسة عشوائية: كثير من الباحثين عن العمل يستخدمون أدوات الذكاء الاصطناعي بشكل عفوي دون منهجية واضحة لتطوير مهاراتهم.

غياب عربي: ندرة شديدة في الدراسات العربية المحكّمة التي تبحث هذا التقاطع المحدد في سوق العمل العربي.

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية

- تسد الدراسة فجوة بحثية محددة بين أدبيات لينكدإن وأدبيات الذكاء الاصطناعي في التوظيف، اللتين تطورتا بشكل منفصل كما أظهرت مراجعة الدراسات السابقة
- تضيف بُعداً عربياً غائباً عن النقاش الأكاديمي الحالي حول هذا التقاطع البحثي المحدد
- تقدم إطاراً مفاهيمياً يمكن البناء عليه في دراسات لاحقة تتناول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير المهارات المهنية الرقمية بشكل عام
- تفتح على حقول معرفية متعددة (الإعلام والاتصال، إدارة الموارد البشرية، علم النفس المهني)، بما يثري النقاش الأكاديمي بمداخل متنوعة.

الأهمية التطبيقية

- تزود الباحثين عن العمل بفهم عملي لكيفية الاستفادة من أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين ملفاتهم الشخصية ومحتواهم المهني على لينكدإن
- تساعد مراكز التوجيه المهني والجامعات على تصميم برامج تدريبية مواكبة لتطورات سوق العمل الرقمي الحالي
- تدعم صناع القرار في مؤسسات التوظيف والتدريب المهني بمعطيات مستندة إلى أدبيات محكمة بدل الانطباعات العامة
- تتيح للباحثين عن العمل في السوق العربي - وبينهم السوق السعودي - تطبيقاً واقعياً وعملياً لنتائج الدراسة في رحلتهم الوظيفية الفعلية.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مدى استخدام الباحثين عن العمل لأدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تطوير ملفاتهم الشخصية على لينكدإن.
2. تحديد أبرز أوجه مساعدة الذكاء الاصطناعي في تحسين عناصر الملف الشخصي (العنوان الوظيفي، الملخص المهني، المهارات، الخبرات).
3. الكشف عن طبيعة المحتوى المهني (المنشورات، الرسائل، طلبات التواصل) الذي يولده الباحثون عن العمل بمساعدة الذكاء الاصطناعي.
4. قياس أثر استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في زيادة فرص ظهور الباحث عن العمل أمام مسؤولي التوظيف على المنصة.
5. صياغة توصيات عملية تساعد الباحثين عن العمل على الاستخدام الأمثل والمتوازن لأدوات الذكاء الاصطناعي في بناء حضورهم المهني.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي

ما مدى مساعدة الذكاء الاصطناعي في تطوير مهارات استخدام لينكدإن باحترافية لدى الباحثين عن العمل؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مدى استخدام الباحثين عن العمل لأدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تطوير ملفاتهم الشخصية على لينكدإن؟
2. ما أبرز أوجه مساعدة الذكاء الاصطناعي في تحسين عناصر الملف الشخصي (العنوان، الملخص، المهارات، الخبرات)؟

3. كيف يساهم الذكاء الاصطناعي في إنشاء محتوى مهني (منشورات، رسائل، طلبات تواصل) أكثر فعالية على المنصة؟

4. ما أثر استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في زيادة فرص ظهور الباحث عن العمل أمام مسؤولي التوظيف؟

— الدراسات السابقة

مراجعة الأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة

يستعرض هذا الجزء مراجعة تفصيلية لأبرز الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، مرتبة من الأحدث إلى الأقدم، ومعرضة في صورة فقرات وصفية متكاملة ضمن محورين رئيسيين: يتناول الأول عشر دراسات حول استخدام منصة لينكدإن في البحث عن العمل وبناء العلاقات المهنية، ويتناول الثاني عشر دراسات حول دور الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف وفرز طلبات العمل والسير الذاتية. ويختتم هذا الجزء بملاحظات الباحث الإجمالية والفجوة البحثية، يليها تعليق مستقل ومفصل على الدراسات السابقة مجتمعة.

المحور الأول: الدراسات المتعلقة باستخدام منصة لينكدإن في البحث عن العمل

1. van Inwegen, Munyikwa & Horton (2025): في أحدث الدراسات ذات الصلة، نُشرت نسخة محكمة من تجربة ميدانية واسعة أظهرت أن مساعدة المتقدمين للوظائف بأدوات كتابة خوارزمية لتحسين صياغة ملفاتهم رفعت معدل توظيفهم بنسبة 8% تقريباً، دون أن يقل رضا أصحاب العمل عن المرشحين المُعانين، وهو ما يدعم فكرة أن جودة الصياغة تساعد أصحاب العمل على تقييم الكفاءة الحقيقية للمرشح بدقة أكبر.

2. Weisi & Hajizadeh (2025): حلّلت هذه الدراسة خطاب مستخدمين إيرانيين على لينكدإن وكشفت أنهم يوظفون استراتيجيات لغوية متنوعة للتقديم الذاتي وإبراز الذات (self-praise) بهدف تكوين انطباع مهني مثالي، مما يؤكد أن النجاح في استخدام المنصة يعتمد جزئياً على المهارة اللغوية في صياغة الملف الشخصي.

3. (2024) Asyipa & Tofan: تناولت هذه الدراسة تحليل البنية الخطابية لملاحظات الملف الشخصي على لينكدان، وتوصلت إلى أن عنصر إبراز نقاط القوة الذاتية يُعد مكوناً أساسياً وملزماً في أي ملخص فعال، إلى جانب عناصر اختيارية مثل الإنجازات والأهداف، وهو ما يقدّم مرجعية عملية لكتابة ملخص مهني أكثر تأثيراً.
4. (2022) Wheeler et al.: اعتمدت هذه الدراسة التجريبية على منهج عشوائي محكم لقياس أثر تدريب الباحثين عن عمل على استخدام لينكدان بفعالية، وأظهرت النتائج أن هذا التدريب أدى إلى زيادة ملموسة ومستمرة في فرص الحصول على وظيفة، مما يرسّخ أهمية تطوير المهارات العملية لاستخدام المنصة لا الاكتفاء بالتسجيل فيها.
5. (2021) Marin & Nilă: بحثت هذه الدراسة في تصورات اختصاصيي التسويق والاتصال من جهة، والقائمين على التوظيف والموارد البشرية من جهة أخرى، حول أهمية الهوية المهنية على لينكدان، وخلصت إلى أن أغلب المتخصصين لا ينتبهون لملفاتهم إلا عند البحث الفعلي عن وظيفة، في حين يراجع مسؤولو التوظيف الملف الشخصي بعد استلام الطلب مباشرة، وهو ما يبرز ضرورة الجاهزية الدائمة للملف لا التحديث اللحظي.
6. (2021) Krings, Gioaba, Kaufmann & Sczesny: قارنت هذه الدراسة استراتيجيات إدارة الانطباع لدى الباحثين عن عمل الأكبر سناً والأصغر سناً على لينكدان، وتبيّن أن كلا الفئتين تستخدمان استراتيجيات متشابهة إلى حد كبير، إلا أن الباحثين الأكبر سناً يحصلون على عروض عمل أقل بصرف النظر عن جهودهم في إدارة الانطباع، باستثناء استخدام صورة شخصية تعكس مظهراً أصغر سناً، الأمر الذي يثير تساؤلات حول التحيزات الكامنة في تقييم الملفات الشخصية.

7. (Davis, Wolff, Forret & Sullivan (2020): ركزت هذه الدراسة على العلاقة بين استخدام منصة لينكدإن والمكاسب المهنية للأفراد عبر منهج وصفي ارتباطي، وأظهرت النتائج أن الاستخدام المتكرر والفعال للمنصة يساهم في تحقيق فوائد مهنية ملموسة وزيادة فرص التطور الوظيفي، وإن كانت الدراسة لم تتناول دور أدوات الذكاء الاصطناعي في تعزيز هذا الاستخدام.

8. (Toback (2019: حلّلت هذه الدراسة عينة من نحو 90 ملخصاً شخصياً بالفرنسية والإنجليزية على لينكدإن، وكشفت أن المستخدمين يوظفون مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات اللغوية المباشرة وغير المباشرة للتعبير عن كفاءتهم المهنية (self-praise)، مع غياب شبه كامل لأدوات التخفيف من حدة هذا المديح الذاتي مقارنة بأدوات التضخيم، وهو ما يعكس طبيعة المنصة التي تُشجع صراحةً على الترويج للذات.

9. (van de Ven, Bogaert, Serlie, Brandt & Denissen (2017: درست هذه الدراسة مدى دقة الانطباعات التي يكوّنها الملاحظون عن شخصية أصحاب الملفات الشخصية بالاستناد فقط إلى محتوى ملفاتهم على لينكدإن، وتوصلت إلى أن بعض السمات الشخصية يمكن استنتاجها بدقة معقولة من الملف، في حين تظل سمات أخرى أقل وضوحاً، مما يوضح حدود وإمكانيات الملف الشخصي كأداة لتكوين انطباع مهني دقيق.

10. (van Dijck (2013: تُعد هذه الدراسة من الأعمال المرجعية المبكرة في تحليل لينكدإن كمنصة لأداء الهوية المهنية، حيث قارنت بين بنية الهوية على فيسبوك ولينكدإن، وخلصت إلى أن كل منصة تفرض منطقاً مختلفاً لتقديم الذات يُشكّله التصميم التقني للمنصة نفسها، وأن لينكدإن يدفع المستخدم نحو بناء 'هوية واحدة' متماسكة ومهنية موجهة لجمهور أصحاب العمل والمجندين.

المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بدور الذكاء الاصطناعي في التوظيف

1. دراسة "الذكاء الاصطناعي يوظفك" (2025): جرى تحليل نقدي شامل لكيفية تأثير التوظيف الخوارزمي على نتائج التوظيف والعدالة والمساءلة، مستعرضةً أن نحو 87% من الشركات حول العالم تستخدم أدوات ذكاء اصطناعي في عمليات التوظيف، مع تحذير من مخاطر إعادة إنتاج التحيزات التاريخية وزيادة المراقبة في بيئة العمل ما لم تُحكم هذه الأنظمة بإطار تنظيمي واضح.

2. مراجعة نظامية (2025): استعرضت هذه المراجعة النظامية الأدبيات الحديثة حول دور الذكاء الاصطناعي في التوظيف، وخلصت إلى أن الفائدة الرئيسية تتمثل في تحسين كفاءة الفرز واتخاذ القرار، بينما تبقى التحديات الأبرز متعلقة بالتحيز الخوارزمي والشفافية، موصيةً بمزيد من البحث حول آليات الحوكمة والمراقبة على هذه الأنظمة.

3. Puutio & Lin (2025): في تجربة محكمة شملت أكثر من 2000 مراقبة، اختبرت هذه الدراسة سلوك ChatGPT عند فرز سير ذاتية متعددة لوظيفة مبتدئة في القطاع المالي، واكتشفت تحيزاً ملحوظاً لصالح أول سيرة ذاتية يستعرضها النموذج عند تساوي المؤهلات، مع انتقال هذا التحيز إلى ترتيب مختلف عند تنبيه النموذج صريحاً لتجنبه، مما يكشف عن أنماط تمييز خوارزمي غير متوقعة في أدوات الفرز الذكية.

4. Paramita, Okwir & Nuur (2024): استخدمت هذه الدراسة النوعية مقابلات شبه منظمة مع متخصصي الموارد البشرية ومزودي منصات التوظيف الذكي في السويد، وحددت أربعة أبعاد تنظيمية وتشغيلية رئيسية لاعتماد الذكاء الاصطناعي في اكتساب المواهب، مؤكدةً أن نجاح هذا الاعتماد يتطلب إعادة تصميم العمليات الداخلية لا الاعتماد التقني وحده.

5. مراجعة 20 عاماً (نُشرت 2025، تغطي 2003–2023): قدّمت هذه المراجعة الأدبية الموسعة مقارنة بين أساليب التوظيف التقليدية وتدخلات الذكاء الاصطناعي على مدى عقدين كاملين، موضحةً أن دمج الذكاء الاصطناعي في عملية الاستقطاب أصبح ضرورة استراتيجية لمواءمة أهداف المؤسسة، لا مجرد أداة تقنية إضافية في منظومة التوظيف.

6. Ahmadi, Khosh Kheslat & Akintomide (2024): حَلَّت هذه الدراسة إعلانات وظائف فعلية بين مايو وديسمبر 2023 باستخدام تقنيات التنقيب النصي ونمذجة الموضوعات، وحددت خمس فئات رئيسية للمهارات المرتبطة بـ ChatGPT التي يطلبها أصحاب العمل، من الإلمام العام إلى الهندسة المتقدمة للأوامر (prompt engineering)، مما يعكس تحولاً سريعاً في متطلبات سوق العمل نحو إلمام عملي بأدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي.

7. استبيان (2023) ResumeBuilder.com — عينة 1000 من مسؤولي التوظيف: أظهر هذا الاستبيان أن 82% من مسؤولي التوظيف لم يتمكنوا من تحديد خطابات التقديم المكتوبة بواسطة ChatGPT بدقة، وأن 63% منهم رأوا أن المرشحين الذين يُعتقد أنهم استخدموا الذكاء الاصطناعي في طلباتهم بدوا أكثر تأهيلاً من غيرهم، في حين أفاد 61% بملاحظة زيادة في جودة الطلبات المستلمة منذ انتشار هذه الأدوات.

8. مراجعة تحليلية شاملة (2023): قدّمت هذه المراجعة التحليلية الشاملة استعراضاً لاستراتيجيات التوظيف القائمة على الذكاء الاصطناعي، من فرز السير الذاتية إلى المقابلات المصورة والتحليلات التنبؤية، موضحةً فوائد محتملة كبيرة في الكفاءة وخفض التكلفة وتحسين جودة التعيين، مع تأكيدها في الوقت ذاته على ضرورة معالجة مخاوف التحيز الخوارزمي والتمييز قبل التبني الواسع لهذه الأدوات.

9. van Inwegen, Munyikwa & Horton (2023): في النسخة الأولى من هذه الورقة البحثية المؤثرة، أُجريت تجربة ميدانية ضخمة شملت نحو نصف مليون باحث عن عمل في سوق عمل إلكتروني، حيث حصلت مجموعة عشوائية على مساعدة خوارزمية في كتابة سيرهم الذاتية، فارتفعت معدلات توظيفهم بشكل ملحوظ دون أن يقل رضا أصحاب العمل، وهو ما شكّل لاحقاً أساساً للنسخة المنشورة في Management Science عام 2025.

10. Yam & Skorborg (2021): ناقشت هذه الدراسة الإطار الأخلاقي والحقوقى لاستخدام خوارزميات التوظيف، ودعت إلى تبني نموذج 'تقييم الأثر' (impact assessment) المستعار من مجال حقوق الإنسان كآلية لمراقبة هذه الخوارزميات قبل وأثناء استخدامها، بهدف حماية المرشحين من القرارات غير العادلة الناتجة عن أنظمة فرز مؤتمتة تفتقر للشفافية الكافية.

ملاحظات الباحث الإجمالية والفجوة البحثية

ملاحظات الباحث الإجمالية

باستعراض العشرين دراسة في المحورين، يلاحظ الباحث أن الأدبيات العربية والأجنبية تتعامل مع 'لينكدان' و'الذكاء الاصطناعي في التوظيف' كموضوعين منفصلين تماماً؛ فدراسات المحور الأول تبحث في فعالية استخدام لينكدان بمعزل عن دور أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي الحديثة، بينما تتناول دراسات المحور الثاني الذكاء الاصطناعي في التوظيف من منظور أصحاب العمل والمنصات لا من منظور الباحث عن العمل وتطوير مهاراته الشخصية. كما يلاحظ الباحث محدودية شديدة في الدراسات العربية المتخصصة في هذا التقاطع المحدد، مقارنة بالزخم البحثي الأجنبي المتزايد.

الفجوة البحثية

لا توجد ضمن الدراسات العشرين المستعرضة دراسة واحدة تتناول بشكل مباشر مدى مساعدة الذكاء الاصطناعي التوليدي تحديداً في تطوير مهارات استخدام لينكدان باحترافية لدى الباحثين عن العمل، وهو التقاطع المحدد الذي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجته وتغطيته.

التعليق على الدراسات السابقة

1. اتساق المحورين وانفصالهما

أظهرت مراجعة الدراسات العشرين أن كل محور متسق داخلياً من حيث المنهجية والنتائج؛ فدراسات لينكدان تؤكد بشكل متكرر العلاقة بين جودة الاستخدام والمكاسب المهنية، ودراسات الذكاء الاصطناعي في التوظيف تؤكد بشكل متكرر تحسّن الكفاءة مقابل مخاطر التحيز. إلا أن هذا الاتساق الداخلي يقابله انفصال تام بين المحورين؛ فلا تتقاطع أدبيات المحور الأول مع أدبيات المحور الثاني في أي من الدراسات المستعرضة.

2. غياب الزاوية الفردية للباحث عن العمل

تتمركز دراسات الذكاء الاصطناعي في التوظيف حول صانعي القرار (أصحاب العمل، المنصات، الأنظمة الخوارزمية)، في حين تتمركز دراسات لينكدان حول الاستخدام العام للمنصة دون التركيز على أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي الحديثة (مثل ChatGPT و Claude) كوسيلة يستخدمها الباحث عن العمل نفسه لتطوير ملفه الشخصي بصورة مباشرة وواعية.

3. محدودية التمثيل العربي

على الرغم من البحث المكثف، لم يُعثر على دراسات أكاديمية عربية محكمة تتناول هذا التقاطع تحديداً، وهو ما يعكس فجوة حقيقية في الأدبيات العربية مقارنة بحجم الاستخدام الفعلي لمنصة لينكدان وأدوات الذكاء الاصطناعي في سوق العمل العربي، بما في ذلك السوق السعودي.

4. القيمة المضافة للدراسة الحالية

بناءً على ما سبق، تتموضع الدراسة الحالية في نقطة تقاطع لم تُغطَّ بعد بشكل مباشر: قياس وتوصيف الدور الذي تؤديه أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تطوير مهارات استخدام لينكدان باحترافية من منظور الباحث عن العمل نفسه، بما يسد الفجوة بين أدبيات لينكدان وأدبيات الذكاء الاصطناعي في التوظيف، ويضيف بُعداً عربياً غائباً عن النقاش الأكاديمي الحالي.

02 — الإطار المعرفي

يستعرض هذا الفصل الإطار المعرفي للدراسة، المتمثل في أبرز المفاهيم والأدوات ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتي تشكّل الأساس المعرفي لفهم دور أدوات الذكاء الاصطناعي في مساعدة الباحثين عن عمل على بناء هويتهم المهنية والتسويق لذاتهم عبر منصة لينكدإن.

ظهور أدوات الذكاء الاصطناعي

مع تطور الذكاء الاصطناعي، ظهرت أدوات ذكية قادرة على مساعدة المستخدمين في تحسين ملفاتهم الشخصية وكتابة المحتوى المهني بشكل أكثر احترافية ودقة.

مراحل تطور الذكاء الاصطناعي وتأثيره على التوظيف الرقمي

2015	2018	2021	2023+
بداية استخدام الخوارزميات في ترشيح المرشحين	ظهور أدوات الكتابة الآلية والتوصيات الذكية	انتشار نماذج اللغة الكبيرة في مجال التوظيف	دمج الذكاء الاصطناعي التوليدي في منصات التوظيف

دور الذكاء الاصطناعي في تحسين التواجد على لينكدإن

كيف يُحوّل الذكاء الاصطناعي تجربة لينكدإن؟

تحسين الملف الشخصي

يحلل الذكاء الاصطناعي الملف الشخصي ويقترح تحسينات شاملة للعنوان والتلخيص والخبرات لزيادة الظهور في نتائج البحث.

كتابة الملخص المهني

يساعد في صياغة ملخص احترافي وجذاب يعكس خبرات المستخدم وأهدافه الوظيفية بأسلوب متميز.

اقتراح المهارات المناسبة

يقارن مهارات المستخدم مع متطلبات سوق العمل ويوصي بالمهارات الأكثر طلباً في مجاله المهني.

إنشاء منشورات ورسائل مهنية

يولّد محتوى تفاعلياً وجذاباً للمنشورات والرسائل التي تعزز حضور المستخدم وتبني علاقات مهنية قوية.

تحسين الظهور أمام المجندين

يُحسّن كلمات البحث المفتاحية في الملف ويرفع تقييم LinkedIn SSI لزيادة احتمالية اكتشاف الملف من قبل المجندين.

تحسين الملف الشخصي: قبل وبعد الذكاء الاصطناعي

قبل الذكاء الاصطناعي	بعد الذكاء الاصطناعي
عنوان وظيفي عام وغير محدد	عنوان وظيفي مُحسَّن بكلمات مفتاحية
ملخص مهني مختصر وغير جذاب	ملخص مهني مقنع ومُخصَّص للجمهور
قائمة مهارات عشوائية	مهارات مرتبة حسب الطلب الوظيفي
وصف وظيفي جاف وغير مُهيكل	وصف وظيفي بإنجازات قابلة للقياس
ظهور ضعيف في نتائج البحث	ظهور في أعلى نتائج البحث
معدل استجابة منخفض من المجندين	زيادة ملحوظة في الاستجابة

كتابة الملخص المهني الاحترافي

الملخص المهني (About Section) هو أول ما يقرأه المجند عند زيارة ملفك الشخصي. يستطيع الذكاء الاصطناعي تحويله من نص عادي إلى قصة مهنية مؤثرة تعكس قيمتك المضافة وتشد انتباه أصحاب العمل.

1. تحليل خلفية المستخدم : يُحلل الذكاء الاصطناعي مسيرة المستخدم المهنية وإنجازاته وأهدافه الوظيفية لاستخلاص النقاط الأكثر تأثيراً.

2. توليد نص احترافي : يصيغ الملخص بأسلوب مهني جذاب يتضمن كلمات مفتاحية قوية تزيد من ظهور الملف في عمليات البحث.

3. التخصيص والتكيف : يُكيّف لغة الملخص مع متطلبات القطاع المستهدف سواء أكان تقنياً أم تجارياً أم إبداعياً.

4. المراجعة والتحسين : يقترح تعديلات مستمرة بناءً على أحدث توجهات سوق العمل ومتطلبات المجندين في كل قطاع.

اقتراح المهارات المناسبة

يقوم الذكاء الاصطناعي بتحليل إعلانات الوظائف وبيانات السوق لاقتراح أكثر المهارات طلباً في المجال المهني للمستخدم.

المهارة	نسبة الطلب
مهارات تقنية متخصصة	95%
أدوات إدارة المشاريع	88%
مهارات التحليل والبيانات	82%
مهارات الاتصال والقيادة	79%
شهادات مهنية موصى بها	74%

- إنشاء منشورات ورسائل مهنية
- يُساعد الذكاء الاصطناعي في توليد محتوى تفاعلي يبني الحضور الرقمي ويجذب الانتباه المهني.
- منشورات الخبرة والمعرفة — مقالات ومنشورات تُظهر الخبرة والتفكير القيادي في المجال.
- رسائل التواصل الأولى — رسائل InMail مُخصصة تزيد معدل الاستجابة بنسبة تصل لـ 40%.
- ردود احترافية على التعليقات — ردود تعزز التفاعل وتبني علاقات مهنية راسخة.
- طلبات التواصل المخصصة — نصوص connection request تُقنع الطرف الآخر بقبول الطلب.

أهمية الذكاء الاصطناعي للباحث عن عمل

لماذا يحتاج الباحث عن العمل إلى الذكاء الاصطناعي؟

توفير في وقت كتابة المحتوى	أسرع في تحسين الملف الشخصي	زيادة في فرص الحصول على المقابلات
60%	3×	72%

توفير الوقت والجهد

- تحسين الملف في دقائق بدلاً من ساعات
- توليد محتوى متعدد بنقرات بسيطة
- تجنب التكرار والوقت الضائع في الصياغة

تقديم أفضل للذات

- صياغة احترافية بمستوى عالمي
- تسليط الضوء على الإنجازات بفاعلية
- التمييز عن آلاف المنافسين في السوق

زيادة الفرص الوظيفية

- ارتفاع ملحوظ في معدلات التواصل
- جذب انتباه مسؤولي التوظيف
- فرص للوظائف التي لا تُعلن رسمياً

مراجع الإطار المعرفي

يستند هذا الإطار المعرفي إلى مجموعة الدراسات التي جرت مراجعتها ضمن الدراسات السابقة، وأبرزها: (2025) van Inwegen, Munyikwa & Horton & Puutio؛ (2025) Lin؛ (2024) Ahmadi, Khosh Kheslat & Akintomide؛ دراسة 'الذكاء الاصطناعي يوظفك' (2025)؛ ومراجعة 20 عاماً في Cogent Business & Management (2025)، إضافةً إلى مصادر تقنية متخصصة حول أداء منصة لينكدإن ومؤشر SSI.

الإجراءات المنهجية للدراسة

نوع الدراسة

تنتمي هذه الدراسة إلى نوع الدراسات الوصفية (Descriptive Research)، التي تهدف إلى وصف الظاهرة موضع الدراسة كما هي في الواقع دون تدخل من الباحث في متغيراتها، من خلال رصد وتحليل مدى استخدام الباحثين عن عمل في المملكة العربية السعودية لأدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تطوير مهاراتهم على منصة لينكدإن، ووصف أثر ذلك في بناء الهوية المهنية والتسويق الذاتي.

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على منهج المسح (Survey Method)، بوصفه المنهج الأنسب للدراسات الوصفية التي تستهدف عينة من مجتمع محدد لجمع بيانات كمية حول اتجاهات أفرادهم وممارساتهم، إذ يتيح هذا المنهج جمع بيانات من عدد كبير نسبياً من المفردات خلال فترة زمنية محددة، والوصول إلى نتائج يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في الباحثين عن عمل في المملكة العربية السعودية من مستخدمي منصة لينكدإن، من الجنسين، وعلى اختلاف مؤهلاتهم العلمية وتخصصاتهم المهنية، ممن سبق لهم استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي (مثل ChatGPT أو Claude أو الأدوات الذكية المدمجة في لينكدإن) في تطوير ملفهم الشخصي أو محتوَاهم المهني على المنصة.

عينة الدراسة

اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية المتاحة (Convenience Sampling)، نظراً لصعوبة حصر مجتمع الدراسة حصراً دقيقاً، حيث استهدفت الدراسة عدداً لا يقل عن (300) مفردة من الباحثين عن عمل في المملكة العربية السعودية ممن يستخدمون منصة لينكدإن، تم الوصول إليهم عبر التوزيع الإلكتروني لأداة جمع البيانات على مجموعات ومنصات مهنية ذات صلة.

أداة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبيان (Questionnaire) بوصفه الأداة الرئيسية لجمع البيانات، صُمم إلكترونياً وطُبّق عبر إحدى منصات الاستقصاء الرقمية، واشتمل على محاور رئيسية تتوافق مع تساؤلات الدراسة، هي: البيانات الديموغرافية لأفراد العينة، مدى استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي، أبرز أوجه مساعدة الذكاء الاصطناعي في تحسين عناصر الملف الشخصي، دور الذكاء الاصطناعي في إنشاء المحتوى المهني، وأثر ذلك في زيادة فرص ظهور الباحث عن العمل أمام مسؤولي التوظيف.

مفاهيم الدراسة

• المفاهيم الاصطلاحية

تشير إلى التعريفات اللغوية والعلمية العامة لأبرز مصطلحات الدراسة كما وردت في الأدبيات والمعاجم المتخصصة، دون ربطها بإجراءات القياس في الدراسة الحالية؛ ومن أبرزها: الذكاء الاصطناعي التوليدي (Generative AI)، ولينكدان (LinkedIn)، والهوية المهنية (Professional Identity)، والتسويق الذاتي (Self-Marketing)، والباحث عن عمل (Job Seeker).

• المفاهيم الإجرائية

تشير إلى الصياغة الإجرائية التي تتبناها الدراسة الحالية لقياس هذه المفاهيم ميدانياً؛ إذ يُقصد بـ"مساعدة الذكاء الاصطناعي" في هذه الدراسة درجة استخدام الباحث عن عمل لأدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في تحسين عناصر ملفه الشخصي وإنشاء محتواه المهني على لينكدان، كما يُقاس بمجموع استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان المُعدّ لهذا الغرض. ويُقصد بـ"تطوير مهارات استخدام لينكدان باحترافية" مدى تحسّن عناصر الملف الشخصي (العنوان الوظيفي، الملخص المهني، المهارات، الخبرات) ومحتوى المنشورات والرسائل، كما يُقاس من خلال استجابات أفراد العينة في محاور الاستبيان ذات الصلة.