

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير ادارة اعمال



أثر نضج تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على دقة قرارات
التوظيف وخفض زمن التعيين: دراسة تطبيقية على إدارات الموارد البشرية
في شركات القطاع الخاص بمدينة جدة

إعداد الطالب/

ماجد ابراهيم الجاسر

253002366

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

أولاً: المقدمة

شهدت البيئة الأكاديمية المعاصرة تحولاً جوهرياً في النظرة إلى البحث العلمي، إذ لم يعد يُنظر إليه باعتباره ممارسة معرفية محايدة تنحصر في إنتاج المعلومة والتحقق منها، بل أصبح فعلاً اجتماعياً ومسؤولية أخلاقية تتقاطع فيه اعتبارات الدقة المنهجية مع اعتبارات احترام الإنسان والمجتمع. ويزداد هذا البُعد إلحاحاً حين يتعلق البحث بمجالات حساسة كإدارة الموارد البشرية، التي تتعامل مباشرة مع الإنسان في أبعاده الوظيفية والنفسية والاجتماعية، فضلاً عن دخولها مؤخراً في طور التحول الرقمي العميق عبر تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي في وظائفها المختلفة.

وتُعرّف أخلاقيات البحث العلمي بأنها "منظومة من القيم والمبادئ والمعايير التي توجّه سلوك الباحث في كل مراحل البحث، بدءاً من اختيار المشكلة وصياغة الأسئلة، ومروراً بجمع البيانات وتحليلها، وانتهاءً بنشر النتائج وتوظيفها" (العساف، 2018). ويذهب رزنيك (Resnik, 2020) إلى أنها تمثل الإطار المعياري الذي يُميز البحث العلمي الرصين عن مجرد جمع المعلومات، إذ توفّر معايير تُمكن المجتمع العلمي من الوثوق بالنتائج المنشورة والبناء عليها.

وتنبثق أهمية الأخلاقيات في الدراسات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية من الطبيعة المزدوجة لهذه الدراسات؛ فهي من جهة تتعامل مع موظفين بوصفهم بشراً لهم حقوقهم في الخصوصية والكرامة وعدم التمييز، ومن جهة أخرى تنقّص أثر تقنيات قد تُعيد تشكيل بنية العمل وعلاقات السلطة داخل المنظمات. وقد أوضحت دراسة باسل وفايرز (Bossle & Foires, 2022) أن البحوث التي تتجاهل البعد الأخلاقي عند دراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية قد تُفضي إلى نتائج تُكرّس انحيازات خوارزمية وتُسهّم في توسيع الفجوات الاجتماعية بدلاً من تجسيرها.

يهدف هذا التقرير إلى تقديم قراءة منهجية لأخلاقيات البحث العلمي وتطبيقاتها على موضوع دراسة "أثر نضج تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية"، عبر تحليل المبادئ والقضايا الأخلاقية ذات الصلة، واستعراض القواعد المنظّمة لها، ثم الانتقال إلى مستوى تطبيقي يُترجم هذه المبادئ إلى إجراءات ملموسة في إطار البحث المقترح.

ثانياً: أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تكتسب أخلاقيات البحث العلمي أهميتها من كونها الضامن الأول لمصداقية المعرفة المُنتجة، ومن أنها تُشكّل جسر الثقة بين الباحث ومجتمعه الأكاديمي والمهني والمجتمع الأوسع. ويمكن استعراض هذه الأهمية في عدة محاور متشابكة:

الحفاظ على جودة المعرفة العلمية: تستند المعرفة العلمية إلى افتراض ضمني بأن البيانات المُقدَّمة صادقة، وأن التحليلات مُجراة بأمانة، وأن النتائج تُمثّل الواقع لا ما يتمناه الباحث. وعندما يختلّ هذا الافتراض، يفقد البناء المعرفي كله أساسه، وتصيح الدراسات اللاحقة المبنية على نتائج مغشوشة عرضةً للانحياز. وقد أشار شامو وورزنيك (Shamoo & Resnik, 2015) إلى أن قضايا التلاعب بالبيانات في العلوم التطبيقية كلفت المجتمع العلمي سنواتٍ من العمل الضائع وموارد بحثية ضخمة.

حماية المشاركين في البحث: في البحوث الإنسانية والإدارية، يكون المشاركون – غالباً موظفون ومديرون – عرضةً لمخاطر متعدّدة تتراوح بين الإفصاح عن معلومات حساسة قد تُؤثّر على وضعهم الوظيفي، وبين الشعور بالضغط للمشاركة بسبب علاقات السلطة داخل المنظمة. وتُوفّر الأخلاقيات إطاراً يحدّ من هذه المخاطر ويُلزم الباحث بمراعاتها.

تعزيز موثوقية النتائج وقابليتها للتطبيق: البحوث التي تلتزم بالمعايير الأخلاقية تتمتع بمصداقية أعلى لدى صانعي القرار، وهو أمر بالغ الأهمية في الدراسات الإدارية التي تهدف إلى توجيه السياسات والممارسات المنظّمية. فحين يثق المديرون بأن نتائج دراسة ما قد جُمعت بطريقة نزيهة، يصبحون أكثر استعداداً لترجمتها إلى قرارات.

خدمة أهداف التنمية الوطنية: في السياق السعودي تحديداً، تتقاطع أخلاقيات البحث مع توجّهات رؤية المملكة 2030 التي تُولي اهتماماً متزايداً بجودة البحث العلمي بوصفه رافداً للتنمية. وقد أكّدت هيئة تقويم التعليم والتدريب (2021) أن الالتزام بالمعايير الأخلاقية شرطٌ لاعتماد البرامج الأكاديمية والاعتراف بمخرجاتها البحثية.

حماية المجتمع من سوء توظيف العلم: في موضوعات كالذكاء الاصطناعي، قد يتحوّل البحث غير الأخلاقي إلى أداةٍ لتبرير ممارسات تمييزية أو رقابية. فدراسةٌ تُروّج لخوارزمية توظيف منحازة دون كشف هذا الانحياز يمكن أن تُسهم في إقصاء فئات اجتماعية بأكملها من سوق العمل، وهو ما يُحوّل البحث من أداة تنوير إلى أداة إقصاء.

ومن ثَمَّ، فإن الأخلاقيات ليست رفاهية أكاديمية أو إجراءاتٍ شكلية تُستوفى لإرضاء لجان التحكيم، بل هي شرطٌ بنيوي لقيام البحث العلمي ذاته، وللحفاظ على مكانته بوصفه مصدراً موثقاً للمعرفة.

ثالثاً: المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

تتشكّل منظومة أخلاقيات البحث من جملة مبادئ متشابكة، يدعم بعضها بعضاً، ولا يُمكن تطبيق أحدها بمعزل عن البقية. ويستعرض هذا الجزء أبرز هذه المبادئ مع تطبيقها على سياق البحث في الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية.

الأمانة العلمية: (Scientific Honesty) يقصد بها التزام الباحث بنقل الحقائق كما هي، دون تحريف أو حذف لما لا يتفق مع فرضياته. وتشمل الأمانة العلمية الإفصاح الكامل عن منهجية البحث، وعن مصادر البيانات، وعن القيود التي واجهت الباحث. مثال توضيحي: إذا توصل الباحث في دراسته إلى أن نضج تطبيق الذكاء الاصطناعي في إحدى المنظمات لم يُحقّق الأثر المتوقع على كفاءة إدارة الموارد البشرية، فإن الأمانة العلمية تقتضي عرض هذه النتيجة بوضوح، حتى لو كانت تتعارض مع التوجّهات السائدة في الأدبيات التي تُمجّد دور الذكاء الاصطناعي. إخفاء النتائج السلبية أو تأويلها قسرياً ليُوحي بإيجابيتها يُعدّ خرقاً صريحاً لهذا المبدأ.

النزاهة: (Integrity) تتجاوز النزاهة الأمانة في عرض النتائج إلى الالتزام بالاتساق الأخلاقي في كامل العملية البحثية، بدءاً من اختيار الموضوع وصياغة الأسئلة، ومروراً بمعاملة المشاركين ومراجعة الأقران، وانتهاءً بالنشر. ويرى رزنيك (Resnik, 2020) أن النزاهة هي البُعد الذي يربط بين السلوك الفردي للباحث والمعايير الجماعية للمجتمع العلمي. مثال توضيحي: تتجلّى النزاهة في امتناع الباحث عن قبول تمويل من شركة تُسوّق أنظمة ذكاء اصطناعي لإدارة الموارد البشرية إذا كان من شأن هذا التمويل أن يُقيّد حريته في الوصول إلى استنتاجات قد لا تخدم مصالح تلك الشركة، أو على الأقل الإفصاح الكامل عن هذا التمويل في صدر الدراسة.

الموضوعية: (Objectivity) تستوجب الموضوعية أن يسعى الباحث إلى التحرّر من تحيّزاته الشخصية والفكرية، وأن يُتيح للبيانات أن "تحدّث عن نفسها" قدر الإمكان. ولا يعني ذلك ادعاء الحياد المطلق – وهو ادعاء يُشكّك فيه كثير من فلاسفة العلم – بل يعني الوعي بالتحيزات الممكنة والعمل على تحييد أثرها. مثال توضيحي: قد يميل باحث متحمّس للتقنية إلى صياغة استبيانته بأسلوب يستحضر من المستجيبين مواقف إيجابية تجاه الذكاء الاصطناعي، كأن يستخدم عبارة "إلى أي مدى يُسهّم الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء؟"، بينما تقتضي الموضوعية صياغة محايدة من قبيل "ما أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي على الأداء؟" تترك المجال لإجابات سلبية وإيجابية على حدّ سواء.

السرية: (Confidentiality) تستوجب السرية حماية هوية المشاركين والبيانات التي يُدلّون بها، وعدم استخدامها إلا للأغراض البحثية التي وافقوا عليها. وتكتسب السرية أهمية مضاعفة في البحوث التنظيمية لأن إفشاء آراء موظفٍ ما حول إدارته قد يُعرّضه لعواقب وظيفية وخيمة. مثال توضيحي: إذا أبدى موظفٌ في إحدى المؤسسات قلقه من أن نظام الذكاء الاصطناعي المستخدم في تقييم الأداء يُمارس انحيازاً ضده، فإن نشر هذا الرأي مع معلومات تسمح بالتعرّف عليه (كقسمه أو مسماه الوظيفي في مؤسسة صغيرة) يُعدّ خرقاً للسرية، ويستوجب من الباحث تقنيات إخفاء الهوية كاستخدام رموز عديدة وتجميع البيانات.

الموافقة المستنيرة: (Informed Consent) تعني تزويد المشاركين بمعلومات كافية وواضحة عن طبيعة البحث وأهدافه والمخاطر المحتملة، بحيث يكون قرارهم بالمشاركة قراراً واعياً وحرّاً، يحقّ لهم الانسحاب منه في أي وقت دون عواقب. مثال توضيحي: قبل توزيع الاستبيان على موظفي إحدى الشركات حول تجربتهم مع

أنظمة الذكاء الاصطناعي، يُقدّم الباحث ورقة معلومات تشرح: من هو الباحث؟ ما الغرض من الدراسة؟ كيف ستُستخدم البيانات؟ كم تستغرق المشاركة؟ هل يمكن الانسحاب لاحقاً؟ مع توقيع المشارك على نموذج موافقة يؤكد فهمه لهذه البنود.

تتكامل هذه المبادئ لتُشكّل ما يُمكن وصفه بـ"الضمير المنهجي" للبحث العلمي، وأي إخلال بأحدها يُلقي بظلاله على المنظومة بأكملها.

رابعاً: القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

تواجه البحوث العلمية – لا سيما في المجالات التطبيقية الحديثة كالذكاء الاصطناعي – جملةً من التحديات الأخلاقية التي تتطلب وعياً متقدماً من الباحث. وفيما يلي عرضٌ لأبرز هذه القضايا:

الانتحال العلمي: (Plagiarism) يُعدّ الانتحال من أخطر الانتهاكات الأخلاقية، ويُقصد به نسب أفكار الآخرين أو نصوصهم إلى النفس دون توثيق. ولم يعد الانتحال محصوراً في النسخ الحرفي، بل امتدّ ليشمل ما يُعرف بـ"الانتحال المُموّه" الذي يتم عبر إعادة صياغة سطحية مع الإبقاء على البنية الفكرية للمصدر الأصلي. مثال واقعي: أن يأخذ الباحث إطاراً نظرياً عن مستويات نضج تكنولوجيا المعلومات من مرجع أجنبي، ويُعيد ترجمته ودمجه في دراسته دون الإشارة إلى المصدر، مُوهماً القارئ بأنه إطار من تأليفه. ومع توفر برامج كشف الانتحال (كـ Turnitin) أصبح اكتشاف مثل هذه الممارسات أسير، لكنّ المسؤولية الأخلاقية تسبق التهديد التقني.

تزوير البيانات: (Data Fabrication and Falsification) يتمثّل التزوير في اختلاق بيانات لم تُجمع فعلاً، بينما يتمثّل التحريف في تعديل البيانات الفعلية لجعلها تخدم فرضيةً بعينها. ويُشير المجلس الوطني للبحوث الأمريكي (NRC, 2017) إلى أن قضايا التزوير وإن كانت أقل شيوعاً من الانتحال، إلا أنها أشدّ خطراً لأنها تُلوّث المخزون المعرفي بمعلومات زائفة قد يُبنى عليها لسنوات. مثال افتراضي: أن يجد الباحث صعوبة في الحصول على عدد كافٍ من الردود على استبيان، فيلجأ إلى ملء بعض الاستبيانات بنفسه ليكتمل حجم العينة. هذه الممارسة تنسف نتائج الدراسة كلياً، حتى لو بدت "ذكية" من منظور الباحث المتعجل.

التحيّز: (Bias) قد ينشأ التحيّز من توجّهات الباحث الفكرية، أو من تصميم البحث، أو من اختيار العينة. وفي مجال الذكاء الاصطناعي، يُضاف بُعدٌ جديد هو "التحيّز الخوارزمي" الذي يُحاكي الباحث – عن غير قصد – انحيازات النظام الذي يدرسه. مثال واقعي: عند دراسة أثر نظام ذكاء اصطناعي للتوظيف على الكفاءة، إذا اختار الباحث عينةً تقتصر على الموظفين الذين تمّ قبولهم بالفعل عبر هذا النظام، فإنه يقع في "تحيّز الناجين"

(Survivorship Bias)، إذ تُهمل خبرة المتقدمين الذين رفضهم النظام، رغم أن خبرتهم قد تكون كاشفةً لانهيازات النظام ذاته.

انتهاك الخصوصية: (Privacy Violation) الخصوصية حقٌ أساسي مكفول دولياً ومحلياً، وانتهاكها في البحوث قد يأخذ صوراً متعدّدة: من جمع بيانات تتجاوز حاجة الدراسة، إلى تخزينها بصورة غير آمنة، إلى مشاركتها مع جهات لم يوافق عليها المشاركون. مثال واقعي: في دراسةٍ عن أنظمة الذكاء الاصطناعي للمراقبة الوظيفية، قد يحصل الباحث على بيانات تفصيلية من سجلات النظام تشمل أوقات حضور الموظفين ومستوى نشاطهم على الأجهزة. استخدام هذه البيانات دون موافقتهم الصريحة، ودون موافقة لجنة الأخلاقيات، يُعدّ انتهاكاً جسيماً للخصوصية حتى لو كانت المؤسسة قد أتاحتها للباحث.

تضارب المصالح: (Conflict of Interest) ينشأ تضارب المصالح حين تتعارض المصلحة الشخصية للباحث (مالية أو مهنية أو علاقاتية) مع موضوعية البحث. ولا يُشترط أن يقع الإخلال فعلاً ليصبح التضارب مشكلة؛ بل مجرد وجوده دون الإفصاح عنه يُشكّل خرقاً أخلاقياً. مثال افتراضي: أن يجري باحثٌ دراسةً على شركة يعمل أحد أقاربه بمنصب قيادي فيها، أو أن يتلقّى مكافأة من شركة تُروّج نظام ذكاء اصطناعي يدرسه. الإفصاح عن مثل هذه العلاقات يُتيح للقارئ تقييم مدى تأثيرها على النتائج بدلاً من إخفائها.

سوء الاستخدام بعد النشر: وهي قضيةٌ متنامية في عصر الذكاء الاصطناعي؛ إذ قد تُوظّف نتائج بحثٍ بريء في تطوير أنظمة تُستخدم لأغراض مُسيئة. وعلى الباحث وعيٌ بهذه الإمكانية، وتقديم نتائج بصياغةٍ تُقلّل من قابليتها للتوظيف الضار قدر المستطاع.

خامساً: القواعد واللوائح المنظّمة لأخلاقيات البحث

لم تترك المجتمعات العلمية مسألة الأخلاقيات للاجتهاد الفردي للباحثين، بل أرست منظومةً من القواعد واللوائح والآليات المؤسسية لضمان الالتزام بها. ويمكن استعراض أبرز هذه القواعد على المستويين الدولي والمحلي.

لجان مراجعة أخلاقيات البحث: (Institutional Review Boards - IRBs) تأسست لجان مراجعة أخلاقيات البحث في الجامعات والمؤسسات البحثية بوصفها جهةً مستقلةً تراجع مقترحات البحوث قبل تنفيذها للتأكد من توافقها مع المبادئ الأخلاقية. وتتنظر هذه اللجان في عدّة جوانب: ملائمة منهجية البحث، وضوح نموذج الموافقة المستنيرة، إجراءات حماية بيانات المشاركين، تقدير المخاطر المحتملة وموازنتها بالفوائد المرجوة (Emanuel et al., 2008). وفي السياق السعودي، أصبح وجود موافقة لجنة أخلاقيات البحث شرطاً أساسياً للنشر في المجالات الأكاديمية المحكّمة وللتسجيل في برامج الدراسات العليا، وذلك انسجاماً مع توجيهات الهيئة السعودية للتخصصات الصحية والمعايير المعتمدة في الجامعات السعودية كجامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

دليل: APA (American Psychological Association) يُعدّ دليل الجمعية الأمريكية لعلم النفس من أكثر الأدلة استخداماً في توثيق البحوث في العلوم الإنسانية والإدارية. ويتجاوز الدليل في طبعته السابعة (APA, 2020) قواعد التوثيق الشكلية إلى تقديم إرشادات أخلاقية شاملة تتعلق بنشر النتائج، والاعتراف بمساهمات الباحثين المشاركين، وتجنّب الإدراج الفخري للأسماء (Honorary Authorship)، وكيفية معاملة المشاركين في البحوث.

إعلان هلسنكي: (Declaration of Helsinki) رغم أن إعلان هلسنكي صدر في الأصل لتنظيم البحوث الطبية، إلا أن مبادئه امتدّت لتؤثّر في كل البحوث الإنسانية، خاصة فيما يتعلق بحقّ المشارك في الانسحاب، وضرورة موازنة المخاطر بالفوائد، وحماية الفئات المستضعفة. (World Medical Association, 2013)

الميثاق الوطني السعودي لأخلاقيات البحث: أصدرت هيئة المدينة الطبية للعلوم وتقنية الذكاء الاصطناعي إطاراً وطنياً ينسجم مع المعايير الدولية، ويُراعي خصوصية المجتمع السعودي وقيمه. ويُلزم هذا الإطار الباحثين في الجامعات السعودية بالحصول على موافقات مسبقة قبل الشروع في جمع البيانات من البشر، وبالتعامل مع البيانات وفق معايير الأمن السيبراني المحلية.

الوائح الخاصة بالذكاء الاصطناعي: في السنوات الأخيرة، صدرت لوائح تخصّ الذكاء الاصطناعي تحديداً، أبرزها مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2019) للذكاء الاصطناعي الموثوق، وقانون الذكاء الاصطناعي الأوروبي (EU AI Act, 2024) وعلى المستوى المحلي، أصدرت الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) إطاراً للأخلاقيات يُلزم الجهات المُطبّقة بمراعاة العدالة والشفافية والمساءلة عند توظيف الذكاء الاصطناعي.

أهمية هذه القواعد:

- تُوفّر مرجعيةً موحّدة يحتكم إليها الباحثون في الحالات الإشكالية، فلا تبقى الأخلاقيات رهينةً الاجتهاد الفردي.
- تُؤسّس لمساءلة مؤسسية تحمي المشاركين والباحثين والجامعات على حدّ سواء.
- تُسهّل التبادل العلمي الدولي عبر توحيد المعايير، فالباحث الذي يلتزم بهذه القواعد يستطيع نشر أعماله في مجلاتٍ عالمية دون عوائق.
- تُشكّل جزءاً من بنية الحوكمة الأكاديمية التي تُعزّز ثقة المجتمع بمخرجات الجامعات.

سادساً: التطبيق العملي على موضوع البحث

يُمثّل هذا الجزء جوهر التقرير، إذ يُترجم المبادئ النظرية إلى إجراءات ملموسة في إطار دراسة "أثر نضج تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية". وتتميّز هذه الدراسة بكونها تتقاطع فيها ثلاث طبقات من

الحساسيات الأخلاقية: حساسية تتعلق بالموظفين بوصفهم مشاركين، وحساسية تتعلق بالمنظمات بوصفها بيئة البحث، وحساسية تتعلق بالتقنية ذاتها بوصفها موضوع الدراسة.

التصميم الأخلاقي للدراسة منذ البداية

ينطلق البحث من سؤال محوري حول العلاقة بين مستوى نضج تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وبين أداء هذه الإدارة في تحقيق أهدافها. ولا يخلو هذا السؤال من حمولاتٍ قيمية؛ إذ قد يُفهم ضمناً أن النضج التقني "خير في ذاته"، وهو افتراضٌ يستدعي المساءلة. لذلك، يُصاغ البحث بأسلوبٍ يُتيح اكتشاف الأثر السلبي للذكاء الاصطناعي، وليس فقط الأثر الإيجابي، إذ تتضمن أداة الدراسة محاور صريحة عن المخاوف المتعلقة بالخصوصية، والشعور بفقدان العنصر الإنساني، والقلق من تحييز الخوارزميات.

الحصول على الموافقات اللازمة

قبل الشروع في جمع البيانات، يحصل الباحث على ثلاث طبقات من الموافقات:

- موافقة لجنة أخلاقيات البحث في جامعة ميدأوشن، التي تُراجع البروتوكول البحثي وتُقر إجراءاته.
- موافقة المنظمات المستهدفة بالدراسة، عبر خطاب رسمي يوضح أهداف البحث والإجراءات وكيفية استخدام البيانات، مع إصدار الجهة لخطاب تسهيل المهمة.
- الموافقة المستنيرة من المشاركين الأفراد، عبر صفحة مقدّمة في الاستبيان تشرح الغرض وتمنح المشارك حقّ عدم الإكمال أو الانسحاب لاحقاً.

حماية خصوصية المشاركين وسرية البيانات

تتسم بيانات الدراسة بحساسية خاصة لأنها قد تتضمن آراء الموظفين في الأنظمة التقنية التي تتبنّاها مؤسساتهم، وفي طريقة استخدام إدارتهم لهذه الأنظمة. وقد تُترجم تلك الآراء – إذا كُشفت – إلى عواقب وظيفية. لذا يلتزم بالإجراءات الآتية:

- عدم جمع بيانات تعريفية شخصية: لا يُطلب من المشارك ذكر اسمه أو رقمه الوظيفي أو بريده الإلكتروني المهني.
- استخدام رموز عددية بدلاً من المعرفات: تُحوّل البيانات الديموغرافية (كالمنصب الوظيفي) إلى فئات عامة تمنع التعرف على الأفراد.
- التخزين الآمن: تُحفظ البيانات على خادم محمي بكلمة مرور لا يصل إليه إلا الباحث، وتُحذف نسخ البيانات الخام بعد انتهاء فترة الاحتفاظ المطلوبة أكاديمياً.
- تجميع البيانات في التقرير النهائي: تُعرض النتائج بصيغة إجمالية أو حسب فئات واسعة، بحيث يستحيل ربط أي إجابة بشخص بعينه.

الموافقة المستنيرة في سياق علاقات السلطة

تنطوي البحوث التنظيمية على إشكالية خاصة هي علاقات السلطة بين الإدارة والموظفين. فقد يشعر الموظف بأن "موافقته" على المشاركة ليست خيارية بالكامل إذا كان البحث قد قُدِّم له عبر إدارته. لمعالجة ذلك:

- يُوزَّع الاستبيان إلكترونياً عبر رابطٍ مستقل، وليس عبر بريد العمل الرسمي.
- تُؤكد في صدر الاستبيان عبارة صريحة: "لن تطلع إدارتك على إجاباتك الفردية بأي حالٍ من الأحوال."
- يُمنح المشاركون إمكانية إنهاء الاستبيان في أي مرحلة دون تخزين الإجابات الجزئية.

الموضوعية في صياغة الأداة وجمع البيانات

تُصاغ بنود الاستبيان بلغة محايدة تُتيح التعبير عن آراءٍ متنوعة. فبدلاً من سؤال "إلى أي مدى يُحسن الذكاء الاصطناعي عملية التوظيف؟"، يُصاغ السؤال بصورة "ما أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على عملية التوظيف؟" مع تقديم مقياس ليكرت متدرج من "أثر سلبي للغاية" إلى "أثر إيجابي للغاية". كما يُحرص على إجراء تحكيم خارجي للأداة من قبل محكمين متخصصين قبل تطبيقها للتحقق من خلوها من التحيزات.

التعامل الأخلاقي مع نتائج الانحياز الخوارزمي

نظراً لأن الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية قد ينطوي على انحيازات خوارزمية ضد فئاتٍ بعينها (كالنوع الاجتماعي أو الفئة العمرية أو الجنسية)، فإن البحث يُلزم نفسه أخلاقياً بالإفصاح عن أي مؤشرات لمثل هذه الانحيازات، حتى لو كانت المنظمات المُشاركة تُفضّل تجاهلها. وفي حال ظهور دلائل على انحيازٍ منهجي، تُبلغ المنظمة بذلك ضمن تقرير مهني، مع التنبيه إلى أن هذه النتائج ستُنشر بطريقةٍ لا تكشف هوية المنظمة بعينها.

الإفصاح عن القيود وتضارب المصالح

يُلتزم الباحث بالإفصاح في الدراسة عن أي علاقاتٍ قد تُثير تساؤلاتٍ حول موضوعيته، كأن يكون موظفاً في إحدى المنظمات المُشاركة، أو متعاوناً مع شركةٍ تُورّد حلول الذكاء الاصطناعي. كما يُفصح عن قيود الدراسة بشفافية، كمحدودية حجم العينة أو اقتصرها على قطاعٍ بعينه.

الاستخدام المسؤول للنتائج

يُلتزم الباحث بالألّا تُستخدم نتائج الدراسة في الترويج لمنتجاتٍ تجارية بعينها، وألّا تُقدّم بصياغةٍ يمكن توظيفها لتبرير ممارساتٍ إداريةٍ تنتقص من حقوق العاملين. ويُحرص على أن تُصاغ التوصيات بطريقةٍ تُعزّز الدمج المسؤول بين التقنية والعنصر الإنساني، وليس استبدال الثاني بالأول.

الاعتراف بالمساهمات وحقوق الملكية الفكرية

توثق كل المصادر المستخدمة وفق نظام APA، وتذكر بصراحة المساهمات العلمية لباحثين سابقين عملوا على نماذج نضج الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية. كما يُعترف بمساهمات الأشخاص الذين قدّموا مساعدةً غير تأليفية (كمحكمي الأداة أو المترجمين) في قسم الشكر، دون إدراجهم كمؤلفين مشاركين.

الانسجام مع السياق الوطني السعودي

تنسجم الدراسة مع توجّهات رؤية المملكة 2030 التي تسعى إلى تعظيم الاستفادة من الذكاء الاصطناعي مع صون كرامة العاملين وحقوقهم. ويراعي البحث ما أصدرته الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي من مبادئ الأخلاقيات، خاصة فيما يتعلق بالعدالة والشفافية وعدم التمييز في الأنظمة الخوارزمية.

بهذا الإطار التطبيقي، تنتقل المبادئ الأخلاقية من مستوى المبادئ المجردة إلى مستوى الممارسة البحثية الفعلية، وتُصبح جزءاً عضوياً من تصميم الدراسة لا إضافة شكلية لها.

سابعاً: الخاتمة

استعرض هذا التقرير منظومة أخلاقيات البحث العلمي وتطبيقاتها على دراسة "أثر نضج تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية"، انطلاقاً من قناعة بأن البحث في هذا المجال – الذي يتقاطع فيه الإنسان مع الخوارزميات – لا يمكن أن يستقيم دون أساس أخلاقي متين.

وقد تبين أن الأخلاقيات ليست مجرد قائمة من الإجراءات المطلوب استيفاؤها لإرضاء لجان التحكيم، بل هي رؤية متكاملة تُحدّد علاقة الباحث بموضوعه، وبالمشاركين معه، وبالمجتمع الأكاديمي والعام. وقد تجلّى ذلك في المبادئ الخمسة المركزية: الأمانة، والنزاهة، والموضوعية، والسرية، والموافقة المستنيرة، التي تتشابك لتُشكّل بنيةً مفاهيمية متماسكة.

كما اتّضح أن القضايا الأخلاقية في البحوث الحديثة لم تعد تقتصر على الانتحال أو تزوير البيانات، بل امتدّت لتشمل تحدياتٍ جديدة برزت مع التحوّل الرقمي، كالانحيازات الخوارزمية وانتهاكات الخصوصية الناتجة عن تحليلات البيانات الضخمة، وهي قضايا تستوجب من الباحث في مجال إدارة الموارد البشرية وعياً مضاعفاً.

وقد بيّن الجزء التطبيقي أن المبادئ الأخلاقية، حين تُترجم إلى إجراءاتٍ محدّدة (كآليات حماية البيانات، وتصميم نموذج الموافقة المستنيرة، وصياغة بنود الاستبيان، والإفصاح عن تضارب المصالح)، تتحوّل من شعاراتٍ نظرية إلى أدواتٍ عملية تُعزّز جودة البحث وتحمي كل أطرافه.

ويُختم هذا التقرير بالتأكيد على أن الالتزام بأخلاقيات البحث ليس عبئاً يُثقل كاهل الباحث، بل هو ميزة تُكسب عمله مصداقيةً وأثراً يتجاوزان المجلة العلمية إلى الواقع المهني والمجتمعي. وفي زمنٍ تتسارع فيه التطورات

التقنية وتتعمّد فيه المسائل، يُصبح الباحث الملتزم أخلاقياً صوتاً يُذكر بأن المعرفة في خدمة الإنسان، وليست العكس.

ثامناً: المراجع

أولاً: المراجع العربية

- العساف، صالح بن حمد. (2018). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية (الطبعة الخامسة). الرياض: دار الزهراء.
- هيئة تقويم التعليم والتدريب. (2021). معايير اعتماد البرامج الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي. الرياض: المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي.
- الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا). (2023). مبادئ أخلاقيات الذكاء الاصطناعي في المملكة العربية السعودية. الرياض.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). Washington, DC: APA.
- Bossle, M. B., & Foires, C. (2022). Ethical considerations in artificial intelligence-based human resource management research: A systematic review. *Journal of Business Ethics*, 178(2), 345–367.
- Emanuel, E. J., Grady, C., Crouch, R. A., Lie, R. K., Miller, F. G., & Wendler, D. (Eds.). (2008). *The Oxford textbook of clinical research ethics*. New York: Oxford University Press.
- European Union. (2024). *Regulation on Artificial Intelligence (EU AI Act)*. Brussels: Official Journal of the European Union.
- National Research Council. (2017). *Fostering integrity in research*. Washington, DC: The National Academies Press.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *OECD principles on artificial intelligence*. Paris: OECD Publishing.

- Resnik, D. B. (2020). *The ethics of research with human subjects: Protecting people, advancing science, promoting trust*. Cham: Springer.
- Shamoo, A. E., & Resnik, D. B. (2015). *Responsible conduct of research* (3rd ed.). New York: Oxford University Press.
- World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects. *JAMA*, 310(20), 2191–2194.