

عنوان التقرير
تقرير أخلاقيات البحث العلمي

بعنوان: أخلاقيات البحث العلمي وتطبيقها على موضوع أثر الذكاء الاصطناعي على تطوير الموارد البشرية

إعداد الطالب/
منيرة فيصل العجمي

إشراف/
د.الفیصل عبد الحمید
د.فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٦

المقدمة

تُعد أخلاقيات البحث العلمي من الأمور الأساسية التي يجب على كل باحث الالتزام بها أثناء إعداد أي دراسة علمية، لأن قيمة البحث لا تُقاس فقط بكمية المعلومات التي يجمعها الباحث أو بقدرة الباحث على التحليل، بل تُقاس كذلك بدرجة الالتزام بالقواعد الأخلاقية التي تضبط عملية البحث منذ بدايتها وحتى كتابة النتائج وتوثيقها. وقد أوضح نموذج التكليف أن التقرير يهدف إلى تمكين الطالب من فهم مبادئ أخلاقيات البحث العلمي وتحليل القضايا المرتبطة بها، مع تطبيق هذه المبادئ بصورة عملية على موضوع البحث.

ولا يقتصر مفهوم أخلاقيات البحث العلمي على تجنب الانتحال أو الالتزام بالتوثيق فقط، بل يشمل منظومة متكاملة من القيم مثل الأمانة العلمية، والنزاهة، والموضوعية، والسرية، والموافقة المستنيرة، إضافة إلى احترام حقوق المشاركين، وعدم المبالغة في عرض النتائج، وتجنب التحيز والتضليل.

وفي الوقت الحالي، ومع التوسع الكبير في استخدام التكنولوجيا الرقمية، أصبح الذكاء الاصطناعي من أكثر المجالات التي تفرض حضورها في الدراسات الأكاديمية والإدارية، خصوصاً في موضوعات إدارة الأعمال والموارد البشرية. وتُظهر الرسالة العلمية محل التطبيق أن الذكاء الاصطناعي لم يعد مجرد مفهوم تقني، بل أصبح عاملاً مؤثراً في الاستقطاب، والتوظيف، والتدريب، وإدارة الأداء، وتحليل تجربة الموظف، والتخطيط للقوى العاملة داخل المنظمات المعاصرة.

وقد انطلقت الرسالة من التساؤل الرئيسي: ما أثر الذكاء الاصطناعي على تطوير الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة؟، وتفرع عنه عدد من الأسئلة المرتبطة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في وظائف الموارد البشرية، والتحديات المصاحبة له، والفرص الاستراتيجية التي يتيحها. كما اعتمدت الرسالة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة والتقارير المتخصصة خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠٢٤، وهو ما يجعل الجانب الأخلاقي في اختيار المصادر وتحليلها وعرضها مسألة محورية في جودة البحث ومصداقيته.

وتزداد أهمية أخلاقيات البحث في هذه الدراسة تحديداً لأن موضوع الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية يرتبط بشكل مباشر بالأفراد وحقوقهم وخصوصيتهم وفرصهم الوظيفية. فالقرارات المعتمدة على الخوارزميات لا تؤثر في أنظمة العمل فقط، بل قد تؤثر في قبول المتقدمين للوظائف، وتقييم الموظفين، ومساراتهم المهنية، والوصول إلى الفرص التدريبية والترقيات. ولهذا فإن أي بحث يتناول هذا المجال يجب أن يراعي ليس فقط الدقة العلمية، بل أيضاً الأبعاد الإنسانية والقانونية والأخلاقية. وقد أكدت الرسالة نفسها وجود تحديات أخلاقية وقانونية وتنظيمية مرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي في قرارات الموارد البشرية.

ومن هنا يأتي هذا التقرير بوصفه محاولة لعرض أخلاقيات البحث العلمي بصورة منظمة، وبيان أهميتها ومبادئها وقضاياها، ثم تطبيقها عملياً على موضوع الرسالة: أثر الذكاء الاصطناعي على تطوير الموارد البشرية. ويستند التقرير إلى الربط بين الجانب النظري في أخلاقيات البحث والجانب التطبيقي في موضوع الدراسة، بما يوضح أن التزام

الباحث بالأخلاق العلمية ليس جانباً شكلياً، بل هو شرط أساسي لإنتاج معرفة موثوقة ومفيدة وقابلة للاعتماد عليها أكاديمياً ومهنياً.

أهمية أخلاقيات البحث العلمي

تتبع أهمية أخلاقيات البحث العلمي من كونها الإطار الذي يحمي العملية البحثية من الانحراف، ويضمن أن تكون المعرفة الناتجة عنها معرفة صحيحة وموثوقة وقابلة للبناء عليها. فالبحث العلمي لا يؤدي رسالته الحقيقية إذا افتقر إلى النزاهة، حتى لو كان مكتوباً بلغة جيدة أو تناول موضوعاً مهماً. وكلما ارتبط موضوع البحث بقرارات تؤثر في الأفراد والمؤسسات، زادت أهمية الالتزام بالأخلاقيات.

(١) تعزيز مصداقية البحث العلمي

الأخلاقيات ترفع من درجة الثقة في نتائج الدراسة، لأن القارئ عندما يدرك أن الباحث التزم بالتوثيق الصحيح، وعرض البيانات كما هي، وتجنب التحيز والتلاعب، فإنه يكون أكثر استعداداً لقبول النتائج والاعتماد عليها. ولذلك فإن الالتزام بالأمانة العلمية لا يُعد مجرد واجب أكاديمي، بل هو شرط أساسي لتكوين قيمة معرفية حقيقية للبحث. وقد شددت تعليمات التقرير على ضرورة استخدام مراجع أكاديمية موثوقة وتجنب الانتحال العلمي، وهو ما يوضح العلاقة المباشرة بين الأخلاق والمصداقية.

(٢) حماية حقوق الأفراد والجهات ذات العلاقة

في كثير من الدراسات، خاصة المتعلقة بالإدارة والموارد البشرية، يتعامل الباحث مع معلومات ترتبط بالأفراد أو بالمؤسسات أو بأدائهم أو بسلوكهم التنظيمي. وإذا لم تكن هناك ضوابط أخلاقية واضحة، فقد يتم استخدام البيانات بصورة تضر بالأشخاص أو تنتهك خصوصيتهم. وفي الدراسات التي تتناول الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، يزداد هذا الجانب أهمية لأن الأنظمة الذكية قد تعتمد على بيانات الموظفين والمتقدمين للوظائف وتحليلاتهم السلوكية والتقييمية. وقد ذكرت الرسالة أن الخصوصية وحماية البيانات من أبرز التحديات الأخلاقية في هذا المجال.

(٣) دعم موثوقية النتائج وتفسيرها بشكل سليم

إذا لم يلتزم الباحث بالأخلاق العلمية، فقد يقع في الانتقائية أو الاستبعاد المتعمد لبعض النتائج أو تقديم نتائج غير متوازنة تخدم رأياً مسبقاً. والموضوعية هنا لا تعني فقط الحياد النفسي، بل تعني أيضاً عرض الصورة الكاملة بما فيها الجوانب الإيجابية والسلبية. وهذا مهم جداً في موضوع الذكاء الاصطناعي، لأن بعض الدراسات تبرز فوائده في الكفاءة والسرعة والدقة، في حين تكشف دراسات أخرى تحديات التحيز والخصوصية وضعف الشفافية. وقد بينت الرسالة أن الذكاء الاصطناعي يوفر مزايا في الاستقطاب والتدريب وإدارة الأداء، لكنه في المقابل يثير تحديات أخلاقية وقانونية وتنظيمية جديدة.

٤) حماية المجتمع من سوء استخدام البحث

قد تترتب على نتائج البحوث الأكاديمية قرارات إدارية أو تنظيمية أو حتى تشريعية، ولذلك فإن أي خطأ أخلاقي في البحث قد ينتج عنه ضرر يمتد إلى المجتمع، وليس فقط إلى الباحث أو المؤسسة الأكاديمية. فإذا قدمت دراسة ما نتائج منحازة أو مبالغاً فيها حول قدرة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، فقد تعتمد المؤسسات على هذه النتائج في اتخاذ قرارات غير عادلة أو غير ناضجة. ولهذا فإن أخلاقيات البحث تلعب دوراً وقائياً يحمي المجتمع من المعرفة المضللة أو الناقصة.

٥) رفع مستوى الجودة في العمل الأكاديمي

الالتزام بالأخلاقيات ينعكس على جودة البحث من حيث بنية الدراسة، وطريقة عرض الأدبيات، ومنهجية التحليل، والتوثيق، ودقة الاستنتاجات. ولذلك لا تفهم أخلاقيات البحث بوصفها قيداً على الباحث، بل بوصفها إطاراً يضمن الرصانة والاحتراف العلمي. وقد نصت تعليمات التكليف على أهمية استخدام أسلوب علمي واضح ومنظم وإدراج أمثلة تطبيقية، وهو ما يدل على أن الجودة العلمية ترتبط بصورة مباشرة بحسن الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والمنهجية.

٦) بناء الثقة بين الباحث والمؤسسة الأكاديمية

عندما يلتزم الباحث بأخلاقيات البحث، فإنه يعكس احترامه للمؤسسة العلمية ولمعاييرها، كما يعكس احترامه لجهد الباحثين السابقين الذين بنى عليهم دراسته. وهذه الثقة مهمة على المستوى الأكاديمي والمهني معاً، لأن البحث العلمي لا يعيش بمعزل عن البيئة العلمية، بل يقوم على التراكم المعرفي والاحترام المتبادل بين الباحثين. ومن هنا فإن التوثيق السليم، وتجنب النقل غير المشروع، والاعتراف بمصادر الأفكار والنتائج، كلها مظاهر لبناء الثقة العلمية.

٧) أهمية الأخلاقيات في بحوث الذكاء الاصطناعي تحديداً

ترتفع أهمية أخلاقيات البحث بصورة أكبر عندما يكون موضوع الدراسة مرتبطاً بالذكاء الاصطناعي، لأن هذه التقنيات لا تعمل بمعزل عن البيانات، والبيانات بدورها ترتبط بالإنسان وقراراته وحياته المهنية. وقد أوضحت الرسالة أن الذكاء الاصطناعي يحدث تحولاً عميقاً في وظائف الموارد البشرية، من التوظيف وحتى التطوير المهني وإدارة الأداء، وأن هذا التحول يصاحبه عدد من الإشكالات الأخلاقية المتعلقة بالتحيز الخوارزمي، والخصوصية، وقابلية التفسير، ومقاومة التغيير، والفجوة المهارية. وهذا يجعل من أخلاقيات البحث في هذا المجال محورياً لا يمكن تجاوزه أو التعامل معه على أنه جانب ثانوي.

المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي

حددت تعليمات التقرير مجموعة من المبادئ الأساسية التي يجب تناولها في أخلاقيات البحث العلمي، وهي: الأمانة العلمية، النزاهة، الموضوعية، السرية، والموافقة المستنيرة، مع تقديم أمثلة توضيحية لكل مبدأ. وفيما يلي عرض لهذه المبادئ وربطها بموضوع الرسالة.

أولاً: الأمانة العلمية

الأمانة العلمية تعني أن ينسب الباحث المعلومات والأفكار والنتائج إلى أصحابها الحقيقيين، وألا يقدم أي جزء من جهد الآخرين على أنه من إنتاجه الشخصي. كما تعني عدم تحريف النصوص المنقولة، وعدم انتقاء ما يخدم رأيه فقط مع إغفال ما يخالفه. والأمانة العلمية هي أول اختبار فعلي لمصداقية الباحث، لأنها تكشف مدى احترامه لحقوق الملكية الفكرية ولمبادئ النزاهة في التعلم والبحث.

وتظهر الأمانة العلمية في عدة صور، من أهمها: التوثيق الصحيح، استخدام الاقتباس في موضعه، الإشارة إلى الدراسات السابقة، عدم النقل الحرفي دون إحالة، وعدم استخدام الجداول أو الأشكال أو البيانات من مصادر أخرى إلا مع نسبتها لأصحابها. كما تظهر الأمانة العلمية في الاعتراف بحدود البحث وعدم الادعاء بأن النتائج شاملة أو نهائية إذا كانت المنهجية لا تسمح بذلك.

وفي موضوع الرسالة، تتطلب الأمانة العلمية الإشارة بوضوح إلى الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية، مثل الدراسات التي استعرضتها الرسالة: Tambe وآخرون، Vrontis وآخرون، وStrohmeier، وتقارير المنتدى الاقتصادي العالمي وSDAIA وغيرها. وقد تضمنت الرسالة قائمة واسعة من المراجع العربية والأجنبية، وهو ما يعكس أهمية التوثيق والرجوع إلى مصادر موثوقة في هذا المجال.

مثال تطبيقي: إذا استخدم الباحث نتيجة تفيد بأن الذكاء الاصطناعي يسهم في تحسين كفاءة عمليات الاستقطاب أو أن التحليلات التنبؤية قد تساعد في تقليل معدل دوران الموظفين، فيجب أن تُنسب هذه النتيجة إلى الدراسة أو التقرير الذي وردت فيه، لا أن تُعرض على أنها استنتاج شخصي مستقل.

ثانياً: النزاهة

النزاهة تعني أن يكون الباحث صادقاً مع نفسه ومع القارئ، فلا يغير البيانات، ولا يحذف ما لا يوافق توقعاته، ولا يبالغ في النتائج، ولا يستخدم اللغة بصورة توهم القارئ بما لا تدعمه الأدلة. والنزاهة أوسع من الأمانة العلمية، لأنها تشمل أيضاً نزاهة الحكم والتحليل والعرض والاستنتاج.

وقد تبدو النزاهة مبدأً نظرياً، لكنها في الحقيقة تُختبر في لحظات عملية كثيرة: عندما يجد الباحث نتيجة مخالفة لتوقعاته، أو عندما يلاحظ وجود دراسات تدعم رأياً لا يميل إليه، أو عندما يكون موضوع البحث شائعاً ويغري بإصدار أحكام عامة وسريعة. والنزاهة هنا تقتضي أن يُعرض كل ذلك كما هو، دون انتقاء أو تهوين أو تضخيم.

وفي دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على تطوير الموارد البشرية، تتطلب النزاهة عدم تقديم الذكاء الاصطناعي على أنه حل نهائي لجميع مشكلات الموارد البشرية، وفي الوقت نفسه عدم تصويره على أنه تهديد مطلق. فالرسالة نفسها

عرضت الفرص والتحديات معاً، وأكدت أن الذكاء الاصطناعي يوفر إمكانات كبيرة في الاستقطاب، والتدريب، وإدارة الأداء، والتخطيط الاستراتيجي، لكنه يواجه أيضاً تحديات أخلاقية وقانونية وتنظيمية.

مثال تطبيقي: من النزاهة ألا يقول الباحث إن الذكاء الاصطناعي يقضي تماماً على التحيز في التوظيف، لأن الرسالة ذكرت أن التحيز الخوارزمي نفسه يمثل أحد أخطر التحديات الأخلاقية، وأن الأنظمة قد تعكس تحيزات البيانات التي تدربت عليها.

ثالثاً: الموضوعية

الموضوعية تعني أن يتعامل الباحث مع الأدلة والبيانات كما هي، لا كما يرغب أن تكون. وهي تتطلب من الباحث أن يفصل بين آرائه الشخصية وبين ما تقدمه الأدلة العلمية. كما تتطلب منه أن يوازن بين الاتجاهات المختلفة، وألا يهمل الآراء المخالفة أو يقلل من قيمتها لمجرد أنها لا تتفق مع موقفه.

وتتحقق الموضوعية من خلال عدة ممارسات، منها: تنوع المصادر، عرض أكثر من اتجاه في الأدبيات، مناقشة النتائج السلبية والإيجابية، عدم تعميم النتائج خارج حدود الدراسة، وعدم استخدام لغة انفعالية أو دعائية. والموضوعية في الدراسات النظرية، مثل هذه الرسالة، تظهر في طريقة مراجعة الأدبيات وتحليلها، وليس فقط في الأرقام والبيانات.

وقد بينت الرسالة أن هناك اتفاقاً واسعاً في الأدبيات على أن الذكاء الاصطناعي يحدث تحولاً في وظائف الموارد البشرية، لكن الدراسات تختلف في تقدير حجم هذا التأثير وطبيعته، كما تتفق على وجود تحديات تتعلق بالعدالة والشفافية والخصوصية وإدارة التغيير. هذا العرض المتوازن يعبر عن موضوعية مطلوبة في البحث العلمي.

مثال تطبيقي: عند مناقشة الذكاء الاصطناعي في التوظيف، يجب على الباحث أن يذكر أنه يساعد في فرز السير الذاتية وتسريع عمليات الاختيار، وفي الوقت ذاته يذكر أنه قد ينتج قرارات غير عادلة إذا كانت البيانات التاريخية متحيزة.

رابعاً: السرية

السرية مبدأ أخلاقي أساسي يعني حماية البيانات المتعلقة بالأفراد وعدم كشفها أو استخدامها خارج الغرض العلمي المشروع. ويزداد هذا المبدأ أهمية في البحوث التي تتناول الموارد البشرية لأن البيانات هنا قد تتصل بالأداء، والسلوك، والتقييم، والانضباط، والتاريخ المهني، وغيرها من المعلومات الحساسة.

ورغم أن الرسالة المعتمدة في هذا التقرير نظرية استعراضية وليست دراسة ميدانية مباشرة، فإن موضوعها يرتبط بشكل واضح ببيانات الموظفين والمتقدمين للوظائف. وقد ذكرت الرسالة أن استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية يستلزم التعامل مع كميات كبيرة من البيانات الشخصية، وأن الخصوصية وحماية البيانات تشكلان تحدياً أخلاقياً مهماً في هذا المجال. كما أشارت إلى وجود أطر تنظيمية لحماية البيانات، ومنها النظام السعودي لحماية البيانات الشخصية والاستراتيجية الوطنية للبيانات والذكاء الاصطناعي.

مثال تطبيقي: إذا انتقل الباحث في المستقبل إلى دراسة ميدانية حول استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم الموظفين، فيجب إخفاء هوية المشاركين وعدم الكشف عن أسمائهم أو مؤسساتهم أو نتائجهم الفردية، وأن تُستخدم البيانات لأغراض علمية فقط. وهذا يدخل مباشرة في مبدأ السرية.

خامساً: الموافقة المستنيرة

الموافقة المستنيرة تعني أن يشارك الأفراد في البحث بعد أن يكونوا على علم بطبيعته وأهدافه وإجراءاته وفوائده ومخاطره وحقوقهم في الانسحاب متى شاؤوا. ويهدف هذا المبدأ إلى احترام استقلالية الأفراد وعدم استخدامهم كوسيلة دون علمهم أو رضاهم.

وفي الرسالة الحالية لا يظهر هذا الجانب بصورة مباشرة لأن الدراسة لم تعتمد على جمع بيانات ميدانية من مشاركين، بل اعتمدت على مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة. ومع ذلك، فإن هذا المبدأ يبقى مهماً في أي امتداد مستقبلي للبحث إذا تم إجراء مقابلات أو استبيانات أو استخدام بيانات مباشرة من العاملين أو مسؤولي الموارد البشرية. فالالتزام بالموافقة المستنيرة يصبح ضرورة أخلاقية وقانونية في هذه الحالة.

مثال تطبيقي: إذا أجرى الباحث استبانة مستقبلية عن تقبل العاملين لاستخدام الذكاء الاصطناعي في مؤسساتهم، فيجب شرح هدف الدراسة للمشاركين، وبيان أن المشاركة طوعية، وأن إجاباتهم ستستخدم لأغراض علمية فقط، وأن لهم الحق في الانسحاب في أي وقت.

سادساً: العدالة والإنصاف

على الرغم من أن التعليمات ركزت على خمسة مبادئ أساسية، إلا أن العدالة تُعد مبدأً مكماً ومهماً في الدراسات ذات العلاقة بالذكاء الاصطناعي. فالعدالة هنا تعني أن النتائج والقرارات الناشئة عن البحث أو عن التطبيقات المدروسة يجب ألا تضر بفئة دون أخرى، وألا تُبنى على فروق غير مشروعة أو متحيزة.

وقد أبرزت الرسالة التحيز الخوارزمي بوصفه تحدياً أخلاقياً أساسياً، وذكرت أن الخوارزميات قد تعكس أو تضخم التحيزات الموجودة في البيانات التاريخية التي تتدرب عليها، مما يجعل العدالة من المتطلبات الأخلاقية الأساسية في دراسة هذا الموضوع.

سابعاً: المسؤولية العلمية والاجتماعية

الباحث لا يكتب لنفسه فقط، بل يكتب للمجتمع العلمي والمهني. ولذلك يجب أن يدرك مسؤوليته تجاه أثر النتائج التي يقدمها. وهذه المسؤولية تتطلب ألا يبالغ في الوعود، وألا يقدم استنتاجات غير مدعومة، وألا يتجاهل المخاطر الأخلاقية أو يختزلها. وفي موضوع الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية، تظهر هذه المسؤولية بوضوح، لأن القرارات الإدارية قد تبني على ما يقدمه الباحث من تحليل واستنتاجات.

القضايا الأخلاقية في البحث العلمي

نصت تعليمات التقرير على ضرورة مناقشة مجموعة من القضايا الأخلاقية الرئيسية، من بينها: الانتحال العلمي، تزوير البيانات، التحيز، انتهاك الخصوصية، وتضارب المصالح، مع تقديم أمثلة توضيحية واقعية أو افتراضية لكل قضية. وفي موضوع الرسالة تبرز هذه القضايا بصورة أوضح بسبب الطبيعة الحساسة للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.

(١) الانتحال العلمي

الانتحال العلمي هو أن يستخدم الباحث نصوصاً أو أفكاراً أو نتائج أو جداول أو أشكالاً من إنتاج الآخرين دون أن ينسبها إليهم. وهو من أخطر الممارسات التي تفقد البحث قيمته العلمية والأخلاقية. والانتحال لا يقتصر على النسخ الحرفي، بل يشمل أيضاً إعادة صياغة أفكار الغير دون إحالة، أو دمج أفكار من عدة مصادر ثم تقديمها على أنها صياغة أصلية دون ذكر أصلها.

وفي موضوع الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية، يكون خطر الانتحال أعلى نسبياً بسبب كثرة التقارير والمقالات الحديثة وسهولة الوصول إلى النصوص الرقمية. لذلك يجب على الباحث أن يكون أكثر دقة في نسب الأفكار والنتائج لأصحابها، خاصة عند استخدام الأدبيات الأجنبية أو التقارير المتخصصة.

مثال تطبيقي: إذا نقل الباحث فكرة من دراسة Vrontis وآخرين حول أن الذكاء الاصطناعي يحسن كفاءة عمليات الموارد البشرية مع بقاء المخاطر الأخلاقية قائمة، فلا يجوز عرض هذه الفكرة على أنها خلاصة شخصية دون إحالة إلى الدراسة الأصلية. وقد تضمنت الرسالة هذا النوع من الدراسات ضمن مراجعتها للدراسات السابقة.

(٢) تزوير البيانات أو اختلاقتها

تزوير البيانات يعني التلاعب بما هو موجود من معلومات أو حذف أجزاء منه أو إعادة ترتيبه لخدمة نتيجة مسبقة. أما اختلاق البيانات فيعني إنشاء بيانات غير حقيقية ونسبتها إلى البحث. وفي البحوث النظرية قد لا يظهر التزوير في الأرقام بقدر ما يظهر في اجتزاء النتائج أو إغفال النتائج التي تضعف الفرضية.

وهذا النوع من الخلل الأخلاقي خطير جداً، لأنه لا يضلل القارئ فقط، بل يضلل المؤسسات أو الباحثين الذين قد يبنون على هذه النتائج قرارات أو دراسات أخرى. وفي موضوع الذكاء الاصطناعي، قد يتمثل التزوير في تصوير التقنية على أنها ناجحة دوماً، أو تجاهل الإشكالات التي أثارها الأدبيات الحديثة.

مثال تطبيقي: لا يجوز للباحث أن يذكر فقط أن الذكاء الاصطناعي يرفع كفاءة التوظيف والتدريب، ثم يحذف من العرض ما ورد في الرسالة من تحديات مثل التحيز الخوارزمي، وضعف الشفافية، وقضايا الخصوصية، لأن ذلك يخل بالتوازن العلمي ويقترب من التلاعب بالنتائج.

(٣) التحيز

التحيز من أكثر القضايا الأخلاقية تأثيراً في جودة البحوث. وقد يكون تحيزاً من الباحث نفسه عندما يختار الأدلة التي تدعم رأيه فقط، أو يكون تحيزاً موجوداً في البيانات أو في الأدوات المستخدمة أو في البيئة المؤسسية التي يجري فيها البحث. وفي موضوع الذكاء الاصطناعي تظهر صورة أخطر لهذا التحيز، وهي التحيز الخوارزمي.

وقد أفردت الرسالة قسماً كاملاً لهذا الموضوع، وذكرت أن التحيز الخوارزمي يعد من أخطر التحديات الأخلاقية، لأنه ينتج عندما تعكس الخوارزميات الأحكام المسبقة الموجودة في البيانات التاريخية التي تدربت عليها. وأشارت الرسالة إلى مثال مشهور يتعلق بأنظمة التوظيف الآلي التي قد تميز ضد فئات معينة إذا كانت البيانات الأصلية تعكس عدم

توازن تاريخي. كما أوصت الرسالة بالتدقيق المنتظم في نتائج الخوارزميات وتطبيق اختبارات العدالة واعتماد أطر الذكاء الاصطناعي المسؤول.

مثال تطبيقي: إذا كانت مؤسسة ما قد اعتمدت تاريخياً في التوظيف على تفضيل نوع معين من الخلفيات المهنية أو التعليمية أو الاجتماعية، فإن تدريب نظام ذكاء اصطناعي على هذه البيانات قد يجعله يعيد إنتاج النمط نفسه بصورة آلية، وبذلك يتحول التحيز البشري إلى تحيز خوارزمي.

٤) انتهاك الخصوصية

يُقصد بانتهاك الخصوصية استخدام بيانات الأفراد أو الكشف عنها أو تحليلها أو تداولها دون ضوابط كافية أو دون موافقة واضحة أو دون حاجة علمية مبررة. وفي مجال الموارد البشرية تصبح الخصوصية من أكثر القضايا حساسية، لأن البيانات المتعلقة بالموظفين قد تشمل معلومات عن الأداء والسلوك والراتب والغياب والانضباط والميل إلى ترك العمل وغيرها.

وقد ذكرت الرسالة أن استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية يستدعي جمع كميات ضخمة من البيانات الشخصية، وطرحت أسئلة أخلاقية حول ما البيانات التي يحق للمنظمة جمعها، وكيف تُخزن وتُحمى، ومن يملك حق الوصول إليها، وما حق الفرد في الاعتراض على استخدامها في القرارات الوظيفية. كما أشارت إلى وجود أطر تنظيمية مثل اللائحة الأوروبية GDPR ونظام حماية البيانات الشخصية في المملكة العربية السعودية.

مثال تطبيقي: إذا استخدمت مؤسسة بيانات البريد الإلكتروني الداخلي أو منصات العمل الرقمية لتحليل سلوك الموظفين دون شرح ذلك لهم أو دون وجود إطار قانوني واضح، فإن ذلك يثير إشكالاً أخلاقياً يتعلق بالخصوصية حتى لو كانت النية هي تحسين الأداء المؤسسي.

٥) تضارب المصالح

تضارب المصالح يحدث عندما تكون لدى الباحث أو الجهة الممولة أو المؤسسة محل الدراسة مصلحة مباشرة قد تؤثر في نزاهة البحث أو في صياغة نتائجه. وقد يكون هذا التأثير مادياً أو إدارياً أو مهنيّاً أو معنوياً. والمشكلة في تضارب المصالح لا تقتصر على وقوع الانحياز فعلاً، بل تبرز أيضاً في احتمال وقوعه وانعكاسه على ثقة القارئ.

وفي موضوع الذكاء الاصطناعي، قد يظهر تضارب المصالح إذا كانت الدراسة ممولة من جهة تسوق لحلول الذكاء الاصطناعي، أو إذا كان الباحث جزءاً من مشروع تطبيقي يسعى إلى إثبات نجاح هذه الحلول. ومن النزاهة أن يكشف الباحث عن أي علاقة قد تؤثر في حياده، حتى لو كان يعتقد أنها لم تؤثر فعلياً في النتائج.

٦) ضعف الشفافية وقابلية التفسير

من أهم القضايا الأخلاقية التي برزت بقوة في الرسالة مسألة الشفافية وقابلية تفسير القرارات الآلية. وذكرت الرسالة أن كثيراً من نماذج الذكاء الاصطناعي تعاني مما يسمى "مشكلة الصندوق الأسود"، حيث يصعب تحديد الأسباب الدقيقة التي أدت إلى قرار معين، وهو ما يطرح إشكالية أخلاقية وقانونية خطيرة في السياق الوظيفي، خاصة عندما يتعلق

الأمر برفض طلب توظيف أو حرمان موظف من ترقية أو تقييم منخفض. كما أشارت الرسالة إلى التوجه نحو تطوير الذكاء الاصطناعي القابل للتفسير Explainable AI بوصفه استجابة لهذه الإشكالية.

مثال تطبيقي: إذا رفض نظام آلي مرشحاً للوظيفة دون تفسير مفهوم، فإن المتضرر لا يستطيع معرفة معيار الرفض أو الاعتراض عليه، ما يضعف العدالة ويقوض الثقة في القرارات المؤتمنة.

٧) المبالغة في النتائج

من الأخطاء الأخلاقية الشائعة في البحوث المعاصرة المبالغة في عرض النتائج أو استخدام تعبيرات توهي بأن التقنية أو المنهج يقدمان حلاً نهائياً لجميع الإشكالات. وفي مجال الذكاء الاصطناعي هذا الخطر أكبر بسبب الطابع الدعائي الذي يحيط بهذه التقنية في بعض الخطابات الإعلامية والإدارية.

وقد أظهرت الرسالة أن مستقبل الموارد البشرية يقوم على التكامل بين القدرات الإنسانية والإمكانات التقنية، وليس على إحلال الآلة محل الإنسان بصورة كاملة. كما أوصت المنظمات بإدارة التغيير وبناء الكفاءات الرقمية والحوكمة الأخلاقية، وهو ما يعني أن النتائج يجب أن تعرض بصورة متوازنة لا دعائية ولا تهويلية.

٨) المسؤولية عن الأثر التطبيقي للبحث

الباحث في الموضوعات التطبيقية لا يكتب في فراغ، بل يكتب في فضاء قد تُتخذ فيه القرارات بناء على ما يعرضه من نتائج. لذا فإن من القضايا الأخلاقية المهمة أن يكون الباحث واعياً بالنتائج العملية لبحثه، خصوصاً إذا كان موضوعه يتعلق بالتوظيف أو الأداء أو العدالة داخل المؤسسات. ولذلك يجب أن تكون الاستنتاجات دقيقة وواضحة ومقيدة بحدود الدراسة، وألا تُقدم بصيغة تعميمية تتجاوز ما تسمح به الأدلة.

القواعد واللوائح المنظمة لأخلاقيات البحث

نصت تعليمات التقرير على بيان دور لجان أخلاقيات البحث والمعايير الدولية مثل دليل APA، مع توضيح أهمية هذه القواعد في تنظيم العملية البحثية. وتكتسب هذه القواعد أهمية إضافية في الدراسات التي تتناول الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية.

أولاً: لجان أخلاقيات البحث (IRB)

تؤدي لجان أخلاقيات البحث دوراً أساسياً في مراجعة الدراسات التي تتعامل مع مشاركين أو بيانات حساسة، بهدف التأكد من أن حقوق الأفراد مصونة وأن إجراءات البحث لا تتضمن ضرراً أو استغلالاً أو انتهاكاً للخصوصية. وفي الدراسات الميدانية المتعلقة بالموارد البشرية، تكون هذه اللجان مهمة بشكل خاص، لأن الباحث قد يتعامل مع موظفين أو مرشحين أو بيانات مؤسسية حساسة.

حتى في الدراسة الحالية التي تعتمد على مراجعة الأدبيات، تبقى فكرة الرقابة الأخلاقية مهمة، ليس من باب الموافقة الإجرائية المباشرة، بل من باب الوعي بأن أي الانتقال إلى المرحلة الميدانية مستقبلاً سيتطلب موافقات واضحة، ونماذج موافقة مستنيرة، وضمانات للسرية وحماية البيانات.

ثانياً: دليل APA

يُعد دليل APA من أشهر الأدلة المعتمدة في التوثيق الأكاديمي، وقد نص التكليف على أن التوثيق يجب أن يتم وفق أسلوب APA. ولا يقتصر دور APA على الشكل الفني لكتابة المراجع، بل يؤدي وظيفة أخلاقية مهمة لأنه يحفظ حقوق المؤلفين، ويمنع الانتحال، ويتيح للقارئ تتبع مصادر المعلومات والتحقق منها. ويظهر احترام APA في توثيق الكتب والدراسات والتقارير الإلكترونية والاقتباسات المباشرة وغير المباشرة والجداول والأشكال. وكل ذلك يسهم في بناء الثقة بين الباحث والقارئ، ويؤكد أن الأفكار الواردة في الدراسة بنيت على أساس علمي واضح وليس على النقل غير المنسوب.

ثالثاً: الحوكمة الأخلاقية للذكاء الاصطناعي

الرسالة لم تقتصر على أخلاقيات البحث من منظور أكاديمي عام، بل سلطت الضوء على التحديات الأخلاقية للذكاء الاصطناعي نفسه في الموارد البشرية، مثل العدالة والشفافية وقابلية التفسير والخصوصية. وقد أوصت بإنشاء لجان متخصصة لحوكمة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية تضم ممثلين من الموارد البشرية والتقنية والقانون والامتثال والأخلاقيات، وهو ما يعكس أهمية وجود قواعد تنظيمية داخل المؤسسات نفسها، وليس فقط داخل الجامعات.

رابعاً: حماية البيانات الشخصية

من القواعد الأساسية المنظمة لبحوث الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية وجود أطر نظامية لحماية البيانات. وقد أشارت الرسالة إلى اللائحة الأوروبية GDPR وإلى نظام حماية البيانات الشخصية في المملكة العربية السعودية بوصفهما إطارين مهمين في هذا المجال، كما ربطت ذلك بالاستراتيجية الوطنية للبيانات والذكاء الاصطناعي. وهذه الأطر لا تنظم العمل المؤسسي فقط، بل ينبغي أن تكون مرجعية للباحث أيضاً عند التعامل مع أي بيانات مباشرة أو غير مباشرة.

خامساً: اللوائح الدولية الحديثة المتعلقة بالذكاء الاصطناعي

ذكرت الرسالة كذلك أن الاتحاد الأوروبي أصدر ما يعرف بـ EU AI Act وأن التطبيقات المستخدمة في التوظيف والعمل تُعد من التطبيقات عالية المخاطر، ما يفرض متطلبات تتعلق بالشفافية والمراجعة البشرية والتوثيق. وهذا يبين أن أخلاقيات البحث في المجال لم تعد مرتبطة فقط بالتقليد الأكاديمي، بل أصبحت أيضاً مرتبطة بتطورات قانونية دولية تنظم استخدام الذكاء الاصطناعي في القرارات المؤثرة على الأفراد.

سادساً: أهمية هذه القواعد في تنظيم العملية البحثية

تكمن أهمية هذه القواعد واللوائح في أنها:

تمنع الاعتداء على حقوق المشاركين أو المؤلفين.

تفرض على الباحث الانضباط في التوثيق واستخدام المصادر.

تساعد على كشف أوجه القصور أو المخاطر قبل تنفيذ الدراسة.

تعزز الثقة في النتائج وقابليتها للاستخدام.

تنظم العلاقة بين التقدم التقني والمسؤولية الأخلاقية.

وبذلك يتضح أن القواعد واللوائح ليست مجرد متطلبات شكلية، بل هي الضمان المؤسسي والمنهجي لسير البحث العلمي بطريقة مسؤولة ومنضبطة.

التطبيق العملي على موضوع البحث

يُعد هذا الجزء من أهم أجزاء التقرير، لأن التعليمات أكدت أن التطبيق العملي هو الجزء الأهم في التقييم، وأن المطلوب فيه هو تحليل تطبيقي يعكس فهم الطالب وليس مجرد عرض نظري. وفيما يلي تطبيق لمبادئ أخلاقيات البحث العلمي على موضوع الرسالة: أثر الذكاء الاصطناعي على تطوير الموارد البشرية.

(١) طبيعة الدراسة ومنهجيتها من منظور أخلاقي

تعتمد الرسالة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال مراجعة شاملة ومنهجية للأدبيات العلمية والكتب والدراسات والتقارير المتخصصة في مجالي الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية، مع التركيز على الأدبيات المنشورة خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠٢٤. وهذا الاختيار المنهجي يحمل بعداً أخلاقياً واضحاً، لأنه يبتعد عن الادعاءات غير المدعومة، ويعتمد على معالجة علمية منظمة للمصادر.

فالمنهج المستخدم يفرض على الباحث مسؤولية كبيرة في اختيار الدراسات وتفسيرها ومقارنتها، لأن النتائج هنا لا تُنتج من تجربة ميدانية مباشرة، بل من طريقة قراءة الأدبيات واستخلاص المعنى منها. ولذلك تظهر الأخلاقيات في هذه المرحلة من خلال العدل بين المصادر، وعدم تحريف نتائج الدراسات السابقة، وعدم اجتزاء ما يدعم رأياً وإهمال ما يخالفه.

(٢) اختيار المصادر الموثوقة

من أهم صور التطبيق الأخلاقي في هذه الرسالة أن تكون المصادر المختارة موثوقة علمياً. وقد تضمنت الرسالة مراجع عربية وأجنبية متنوعة تشمل كتباً أكاديمية، ومقالات في مجلات علمية، وتقارير من جهات معروفة مثل World Economic Forum وOECD وIBM وMcKinsey وSDAIA وغيرها.

وهذا يعكس التزاماً أخلاقياً مهماً، لأن الباحث في موضوع حديث مثل الذكاء الاصطناعي قد يقع في فخ الاعتماد على مواقع أو مقالات عامة أو غير متخصصة. بينما الاختيار الأخلاقي الصحيح يقتضي الرجوع إلى مصادر معتبرة، وتحري الجودة العلمية والحداثة والارتباط المباشر بموضوع الدراسة.

٣) التوثيق السليم وعدم نقل الأفكار دون إحالة

يظهر التطبيق العملي للأمانة العلمية في الرسالة من خلال ربط المفاهيم والنتائج والدراسات بأصحابها، سواء في الإطار النظري أو في عرض الدراسات السابقة أو في النتائج والتوصيات. فالرسالة ذكرت أسماء الدراسات والمؤلفين والتقارير، وربطت كل فكرة تقريباً بإطارها المرجعي.

ويُعد هذا التطبيق مهماً للغاية في موضوع الذكاء الاصطناعي، لأن كثيراً من الأفكار المتداولة قد تبدو عامة أو شائعة، بينما هي في الأصل مستندة إلى أدبيات محددة. ولذلك فإن نسبة كل فكرة أو نموذج أو نتيجة إلى مصدرها هو تطبيق مباشر للأمانة العلمية.

مثال تطبيقي واضح: عند الإشارة إلى أن الذكاء الاصطناعي يحدث تحولاً في الاستقطاب والتوظيف والتدريب وإدارة الأداء والتخطيط للقوى العاملة، ينبغي أن يكون ذلك منسوباً إلى ما عرضته الرسالة من أدبيات وتحليلات، لا أن يقدم على أنه رأي شخصي مجرد.

٤) عرض النتائج الإيجابية والسلبية بصورة متوازنة

من الجوانب الأخلاقية المهمة في هذا البحث الالتزام بالموضوعية عند عرض الآثار المحتملة للذكاء الاصطناعي. فالرسالة لم تكتف بعرض المزايا، بل ناقشت أيضاً المخاطر والتحديات. فقد عرضت إمكانات الذكاء الاصطناعي في فرز السير الذاتية، وتحسين التدريب التكميلي، وتوفير تحليلات تنبؤية في الموارد البشرية، وتحسين تجربة الموظف والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة. وفي المقابل، ناقشت تحديات التحيز الخوارزمي، وضعف الشفافية، وقضايا الخصوصية، والتحديات القانونية والتنظيمية، ومقاومة التغيير، والفجوة المهارية لدى متخصصي الموارد البشرية. وهذا التوازن في العرض يمثل تطبيقاً عملياً لمبدأ الموضوعية، لأنه يمنع الباحث من السقوط في خطاب أحادي يمجّد التقنية أو يرفضها مطلقاً. وفي هذا تظهر قيمة أخلاقيات البحث بوضوح: فهي لا تطلب فقط "صدق النية"، بل تطلب أيضاً العدالة في تمثيل المعرفة.

٥) التعامل الأخلاقي مع مسألة التحيز الخوارزمي

إذا كان الموضوع المطروح هو أثر الذكاء الاصطناعي على تطوير الموارد البشرية، فإن من غير الأخلاقي أن تُغفل الدراسة الإشكالية المركزية المتعلقة بالتحيز الخوارزمي. وقد أبرزت الرسالة هذه المشكلة بوضوح، ووضحت أن الخوارزميات قد تعكس التحيزات الموجودة في البيانات التاريخية. وبهذا تكون الرسالة قد طبقت أخلاقياً مبدأ النزاهة والموضوعية، لأنها لم تُخف جانباً حساساً لمصلحة إبراز المنافع فقط.

كما أن المعالجة الأخلاقية لهذا الجانب لا تقتصر على ذكره، بل تشمل أيضاً توضيح آثاره المحتملة على التوظيف والترقية والتقييم، وبيان الحاجة إلى التدقيق في نتائج الخوارزميات وتطبيق اختبارات العدالة. وهذا ما أوردته الرسالة عند حديثها عن الذكاء الاصطناعي المسؤول.

٦) الخصوصية وحماية البيانات في موضوع البحث

حتى وإن كانت الدراسة الحالية ليست دراسة ميدانية، فإنها تناولت موضوعاً يعتمد تطبيقه الواقعي على بيانات الموظفين. ومن ثم فإن التطبيق الأخلاقي يقتضي أن يولي الباحث أهمية واضحة لقضية الخصوصية، وهذا ما فعلته الرسالة بالفعل عندما ناقشت استخدام البيانات الشخصية في قرارات الموارد البشرية، وطرحت أسئلة مرتبطة بحدود جمع البيانات وطرق تخزينها واستخدامها وحق الأفراد في الاعتراض. كما أشارت إلى الأطر التنظيمية ذات العلاقة داخل المملكة وخارجها.

ويُعد هذا مهماً لأن الباحث لا يكتفي هنا بوصف التقنية، بل يربطها بمصير الأفراد داخل المؤسسات. فكل استخدام للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية يقوم على بيانات، وكل بيانات ترتبط بحقوق. ومن هنا يكون إدراج الخصوصية في صلب التحليل جزءاً من التطبيق الأخلاقي الحقيقي للبحث.

٧) الشفافية وقابلية تفسير القرارات

من القضايا التطبيقية المهمة في هذا البحث مسألة القرارات الآلية غير القابلة للتفسير. فالرسالة أوضحت أن بعض نماذج الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية تشبه "الصندوق الأسود"، بما يجعل من الصعب فهم سبب قبول شخص أو رفضه أو منحه تقييماً معيناً.

وتطبيق أخلاقيات البحث هنا يظهر في أمرين:

عدم تجاهل هذه المشكلة عند مناقشة فاعلية الذكاء الاصطناعي.

عدم تقديم القرارات الآلية على أنها بطبيعتها أكثر عدالة من الإنسان دون فحص آلياتها ومعاييرها.

وهذا التطبيق مهم جداً لأن الشفافية ليست قضية تقنية فقط، بل قضية عدالة ومساءلة وثقة.

٨) تجنب المبالغة والتهويل

من النقاط الأخلاقية التي يجب مراعاتها في هذا الموضوع تجنب العبارات المطلقة من نوع: "الذكاء الاصطناعي سيحل جميع مشاكل الموارد البشرية" أو "الذكاء الاصطناعي بديل كامل عن الخبرة البشرية". فالرسالة لم تذهب إلى هذا الاتجاه، بل أكدت أن مستقبل الموارد البشرية يقوم على التكامل الذكي بين القدرات الإنسانية والإمكانات التقنية، وأن نجاح التبنّي يرتبط بإدارة التغيير وبناء الكفاءات الرقمية والحوكمة المناسبة.

وهذا يمثل تطبيقاً عملياً لمبدأ النزاهة، لأن الباحث يعرض النتائج في حدودها الواقعية، ويتعدى عن اللغة الدعائية أو المبالغة التي قد تُفقد الدراسة قوتها العلمية.

٩) مسؤولية الباحث تجاه أثر النتائج

نتائج البحث في هذا الموضوع قد تؤثر على توجهات إدارية داخل المؤسسات. ولهذا فإن الباحث مطالب بأن يكون واعياً بأن استنتاجاته ليست مجرد كلام نظري، بل قد تتحول إلى قرارات عملية تتعلق بالتوظيف والتدريب والتقييم والتخطيط. ومن هنا فإن الدقة في الصياغة، ووضوح الحدود، والابتعاد عن التعميم غير المبرر، كلها صور من المسؤولية الأخلاقية.

وقد التزمت الرسالة بهذا الجانب عندما قدمت توصيات موجهة لقيادات المنظمات، ولمتخصصي الموارد البشرية، وللباحثين والأكاديميين، وربطت نجاح الاستخدام بوجود استراتيجية واضحة، واستثمار في تطوير الكفاءات، وإنشاء لجان حوكمة، وبناء ثقافة قائمة على البيانات، مع تنمية الوعي الأخلاقي والقانوني.

١٠) ماذا لو تطورت الدراسة إلى بحث ميداني؟

إذا أراد الباحث مستقبلاً تحويل هذا الموضوع إلى دراسة ميدانية داخل مؤسسة أو قطاع معين، فإن أخلاقيات البحث تصبح أكثر مباشرة، ويجب عندها الالتزام بما يلي:

الحصول على موافقة مستنيرة من المشاركين.

شرح هدف الدراسة وطبيعة الأسئلة.

توضيح أن المشاركة اختيارية.

عدم جمع بيانات لا حاجة لها.

إخفاء هوية المشاركين.

حفظ البيانات بصورة آمنة.

عدم استخدام النتائج في الإضرار بالأفراد أو المؤسسات.

وهذا الامتداد المقترح يبين أن أخلاقيات البحث ليست مجرد فصل نظري، بل نظاماً عملياً شاملاً يحكم كل مرحلة من مراحل الدراسة.

١١) تقييم أخلاقي عام لتطبيق الرسالة

يمكن القول إن الرسالة، بوصفها دراسة نظرية تحليلية، تظهر التزاماً جيداً بأخلاقيات البحث العلمي من خلال:

اعتمادها على مصادر متعددة وموثوقة.

عرضها المتوازن للفرص والتحديات.

إبرازها للقضايا الأخلاقية المركزية مثل التحيز والخصوصية والشفافية.

عدم الاكتفاء بالتمجيد التقني، بل ربط النجاح بإدارة التغيير والحوكمة وبناء الكفاءات.

اعترافها بالحاجة إلى مزيد من الدراسات الميدانية في السياق العربي والخليجي.

وهذا كله يجعل موضوع الدراسة مناسباً جداً لتطبيق أخلاقيات البحث العلمي بصورة عملية وواضحة.

الخاتمة

في الختام، يتضح أن أخلاقيات البحث العلمي ليست جانباً ثانوياً يمكن إضافته إلى الدراسة بعد الانتهاء منها، بل هي الإطار الذي يعطي البحث قيمته الحقيقية ومعناه العلمي. فالبحث الذي يفتقر إلى الأمانة والنزاهة والموضوعية والسرية واحترام حقوق الآخرين لا يمكن أن يكون بحثاً رصيناً مهما بدا من الخارج متماسكاً أو حديث الموضوع.

وقد تبين من خلال هذا التقرير أن أهمية أخلاقيات البحث تزداد بصورة كبيرة في الدراسات التي تتناول الذكاء الاصطناعي، خاصة عندما يرتبط هذا الذكاء بقرارات الموارد البشرية التي تمس الأفراد مباشرة في فرص العمل والتقييم والتطوير والترقية. فالذكاء الاصطناعي، رغم ما يوفره من إمكانيات كبيرة في تحسين الكفاءة والسرعة والدقة، يثير في المقابل عدداً من التحديات الأخلاقية مثل التحيز الخوارزمي، وضعف الشفافية، ومشكلات الخصوصية، وتضارب المصالح، واحتمال المبالغة في النتائج أو إساءة استخدام البيانات. وقد عرضت الرسالة هذه الجوانب بوضوح، وهو ما يوفر أرضية مناسبة لتطبيق أخلاقيات البحث عليها.

كما أظهر التطبيق العملي على موضوع أثر الذكاء الاصطناعي على تطوير الموارد البشرية أن أخلاقيات البحث تحضر في كل مرحلة من مراحل الدراسة: في اختيار المصادر، وفي طريقة التوثيق، وفي أسلوب عرض الأدبيات، وفي التوازن بين المنافع والمخاطر، وفي الانتباه إلى العدالة والخصوصية والشفافية، وفي تجنب تضخيم النتائج أو تقديمها بصورة دعائية. وهذا يؤكد أن أخلاقية البحث لا تُقاس فقط بعدد المراجع أو بطريقة كتابة الاقتباس، بل تُقاس أيضاً بعمق الوعي العلمي لدى الباحث وبحسن مسؤوليته تجاه القارئ والمجتمع والمؤسسة العلمية.

ومن ثم يمكن القول إن الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي يساعد في تقديم بحث قوي ومفيد، ويزيد من ثقة القارئ في النتائج، ويعزز القيمة العلمية للدراسة، ويجعل المعرفة الناتجة عنها أكثر قابلية للاستخدام المسؤول. وبالنسبة لموضوع الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية، فإن المستقبل لا يبدو مرهوناً بتوسع التقنية وحده، بل بقدررة الباحثين والمؤسسات على إحاطة هذا التوسع بإطار أخلاقي وقانوني وإنساني يحفظ العدالة والشفافية والكرامة الإنسانية. وهذا هو المعنى الأعمق لأخلاقيات البحث العلمي: أن تكون المعرفة في خدمة الإنسان، لا على حسابه.

- American Psychological Association. (2020). Publication Manual of the American Psychological Association (7th ed.)
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. W. W. Norton & Company
- Cappelli, P., & Tamkin, P. (2019). Understanding the determinants of employer use of selection methods. *Personnel Psychology*, 72(1), 209–229
- Chowdhury, S., Budhwar, P., Dey, P. K., Joel-Edgar, S., & Bhattacharya, S. (2022). AI-employee collaboration and business performance: Integrating knowledge-based view, socio-technical systems and organisational socialisation framework. *Journal of Business Research*, 144, 31–49
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review*, 96(1), 108–116
- Hmoud, B., & Laszlo, V. (2019). Will artificial intelligence take over human resources recruitment and selection? *Network Intelligence Studies*, 7(13), 21–30
- IBM Institute for Business Value. (2023). Augmented work for an automated, AI-driven world. IBM Corporation
- Kaplan, A., & Haenlein, M. (2019). Siri, Siri, in my hand: Who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. *Business Horizons*, 62(1), 15–25
- LeCun, Y., Bengio, Y., & Hinton, G. (2015). Deep learning. *Nature*, 521(7553), 436–444
- OECD. (2023). Artificial intelligence in work, innovation, productivity and skills. OECD Publishing
- Russell, S., & Norvig, P. (2021). Artificial intelligence: A modern approach (4th ed.). Pearson
- Strohmeier, S. (2020). Smart HRM – A Delphi study on the application and consequences of artificial intelligence for human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1289–1326

Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4), 15–42.

Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business School Press

Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2022). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: A systematic review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1237–1266.

.World Economic Forum. (2023). *Future of jobs report 2023*. World Economic Forum

العالونة، رفاه. (٢٠٢٢). الذكاء الاصطناعي في منظومة الموارد البشرية: رؤية نقدية. مجلة دراسات العلوم الإدارية، ٤٩ (٢)، ٢١٥–٢٣٤.

الشمري، علي عبد الله. (٢٠٢٢). أثر الذكاء الاصطناعي على كفاءة وظيفة الموارد البشرية في الشركات السعودية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١ (١٥٣)، ٨٨–١١٢.

جرادات، ناصر، والشوايكة، رائد. (٢٠٢٠). الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في إدارة الأعمال. دار الحامد للنشر والتوزيع.

الدوري، زكريا مطلق. (٢٠٢١). الإدارة الاستراتيجية وتطبيقاتها في العصر الرقمي. دار اليازوري العلمية.

الربيعي، كاظم نزار. (٢٠٢١). تحليلات الأشخاص: منهج البيانات في إدارة الموارد البشرية. دار الكتب والوثائق العلمية.

المغربي، عبد الحميد. (٢٠١٤). إدارة الموارد البشرية. المكتبة العصرية.

الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي. (٢٠٢٣). تقرير الجاهزية للذكاء الاصطناعي في المملكة العربية السعودية. SDAIA.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠٢٣). تقرير سوق العمل السعودي ٢٠٢٣. المملكة العربية السعودية.