

قضايا بحثية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف السادس



إعداد خطة بحثية مفصلة تتضمن مشكلة البحث وأهميته وأهدافه
والمنهجية المقترحة

عنوان البحث

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



□ المقدمة:

شهدت العقود الأخيرة تطورًا متسارعًا في تقنيات الذكاء الاصطناعي، حيث أصبحت هذه التقنيات تلعب دورًا حيويًا في مختلف المجالات، ومنها إدارة الموارد البشرية. فقد باتت المؤسسات تعتمد بشكل متزايد على الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف بهدف تحسين كفاءة الاختيار وتقليل التحيز البشري (أحمد، ٢٠٢٠). وتوفر هذه التقنيات مزايا متعددة، مثل تحليل كميات هائلة من البيانات لاختيار المرشحين الأكثر ملاءمة بناءً على مؤشرات موضوعية، مما قد يساهم في تعزيز العدالة وتحقيق الكفاءة في التوظيف (Smith et al., 2021).

على الرغم من هذه الفوائد، فإن استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف يثير العديد من التساؤلات حول مدى تحقيق العدالة في اتخاذ القرارات فقد أظهرت بعض الدراسات أن خوارزميات الذكاء الاصطناعي قد تعزز التحيزات الموجودة في البيانات المستخدمة في تدريبها، مما قد يؤدي إلى تمييز غير مقصود ضد مجموعات معينة (الخطيب، ٢٠١٩).



وعليه، فإن الحاجة ملحة لدراسة مدى تأثير الذكاء الاصطناعي على تحقيق العدالة التنظيمية، إلى جانب تقييم مدى فعاليته في تحسين كفاءة عمليات التوظيف.

بناءً على ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات اختيار الموظفين، مع التركيز على تحقيق العدالة والكفاءة في التوظيف. من خلال مراجعة الأدبيات السابقة، وتحليل البيانات المستمدة من بيانات عمل تعتمد على هذه التقنيات، يسعى البحث إلى تقديم فهم أعمق حول مدى موثوقية ودقة هذه الأنظمة، وما إذا كانت تحقق فعلاً مبدأي العدالة والكفاءة.

خطة البحث

□ مشكلة الدراسة:

تواجه عمليات التوظيف التقليدية تحديات عديدة، منها التحيز البشري وعدم الكفاءة في الاختيار. ولذلك، يسعى البحث إلى الإجابة على السؤال الرئيسي التالي: **إلى أي مدى يسهم اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات اختيار الموظفين في تحقيق العدالة والكفاءة في التوظيف؟**

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما مدى تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على تقليل التحيز البشري في التوظيف؟
٢. كيف تؤثر خوارزميات الذكاء الاصطناعي على دقة وكفاءة عملية اختيار الموظفين؟
٣. ما التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف؟
٤. كيف يمكن تحسين آليات الذكاء الاصطناعي لضمان تحقيق العدالة في التوظيف؟



□ أهمية الدراسة:

- تسلط الدراسة الضوء على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التوظيف، مما يسهم في تطوير استراتيجيات التوظيف الحديثة.
- تساعد في تحديد مدى تحقيق العدالة والكفاءة عند استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف، وهو ما يؤثر بشكل مباشر على رضا الموظفين وأداء المؤسسات.
- تساهم في تقديم توصيات لتحسين استراتيجيات التوظيف باستخدام الذكاء الاصطناعي، مما يساعد في تقليل التحيزات وضمان عدالة أكبر في عمليات التوظيف.



□ أهداف الدراسة:

١. تحليل مدى تأثير الذكاء الاصطناعي على تقليل التحيز البشري في عمليات التوظيف.
٢. تقييم كفاءة تقنيات الذكاء الاصطناعي في اختيار الموظفين مقارنة بالأساليب التقليدية.
٣. استكشاف التحديات التي تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف.
٤. تقديم توصيات لتعزيز استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل عادل وفعال في التوظيف.



خطة البحث

□ **فرضيات البحث:** بناءً على مشكلة البحث وأهدافه، يمكن صياغة الفرضيات التالية:

• الفرضية الرئيسية الأولى:

➤ **الفرض البديل (H1):** يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات اختيار الموظفين وتقليل التحيز البشري في التوظيف.

➤ **الفرض الصفري (H0):** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي وتقليل التحيز البشري في التوظيف.

➤ **الفرض الفرعي:** تعتمد دقة قرارات التوظيف المعتمدة على الذكاء الاصطناعي بناءً على جودة البيانات ونوع الخوارزميات المستخدمة.



- الفرضية الرئيسية الثانية:

- **الفرض البديل (H1):** يؤثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل إيجابي على كفاءة عملية التوظيف من خلال تحسين سرعة ودقة اختيار المرشحين.
- **الفرض الصفري (H0):** لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على سرعة ودقة عملية اختيار المرشحين.
- **الفرض الفرعي:** تواجه أنظمة الذكاء الاصطناعي تحديات تتعلق بالتحيزات المدمجة في البيانات التاريخية.

• الفرضية الرئيسية الثالثة:

- **الفرض البديل (H1):** يمكن تحسين أداء خوارزميات الذكاء الاصطناعي في التوظيف من خلال تطوير معايير رقابية لضمان العدالة والشفافية في اتخاذ القرارات.
- **الفرض الصفري (H0):** لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمعايير الرقابة على تحسين أداء خوارزميات الذكاء الاصطناعي في التوظيف.
- **الفرض الفرعي:** تعتمد فعالية معايير الرقابة على مدى شمولية وتحديث البيانات المستخدمة في تقييم المرشحين.

□ إطار النظري:

- مفهوم الذكاء الاصطناعي في التوظيف.
- العدالة التنظيمية في التوظيف.
- الكفاءة في عمليات التوظيف.
- مزايا وتحديات استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف.

□ منهجية البحث:

- المنهج المستخدم: سيتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وتحقيق العدالة والكفاءة في التوظيف.
- أداة البحث: استبانة يتم توزيعها على مسؤولي التوظيف والموظفين.
- عينة البحث: سيتم استهداف شركات ومؤسسات تعتمد على الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف.
- أساليب التحليل: تحليل البيانات باستخدام برامج الإحصاء مثل SPSS.

□ **الدراسات السابقة :** تم إجراء العديد من الدراسات التي تناولت تأثير الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف. ومن أبرز هذه الدراسات:

دراسة أحمد (2020) التي ركزت على استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم مهارات المرشحين مقارنةً بالطريقة التقليدية. وخلصت الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي يسهم في تحسين كفاءة عملية التوظيف وتقليل الوقت المستغرق لاختيار المرشحين، ولكنه قد يواجه تحديات قانونية وأخلاقية.

دراسة السيد (2021) التي بحثت في مدى تأثير أنظمة الذكاء الاصطناعي على قرارات التوظيف. وأشارت الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي قد يؤدي إلى تمييز غير مقصود إذا لم يتم برمجته بعناية، خاصة عند الاعتماد على بيانات تاريخية تحتوي على تحيزات.

دراسة الموسوي (2022) التي تناولت دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة التوظيف وتقليل التحيزات البشرية. وأظهرت الدراسة أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يسهم في تعزيز العدالة، ولكن لا يزال هناك حاجة لمزيد من التنظيم والشفافية في خوارزميات التوظيف.

دراسة **Wilson (2022)** التي حلت تأثير الذكاء الاصطناعي على العدالة التنظيمية في بيئات العمل. وأظهرت النتائج أن هناك حاجة لضوابط لضمان عدالة قرارات الذكاء الاصطناعي، وأن الجمع بين القرارات البشرية والتقنية قد يكون الحل الأمثل.

دراسة **جمال (2022)** التي ركزت على تأثير الذكاء الاصطناعي على تجارب المرشحين أثناء عملية التوظيف. وخلصت الدراسة إلى أن التفاعل مع الأنظمة الذكية يزيد من شعور المرشحين بالشفافية، لكنه قد يقلل من اللمسة الإنسانية في عملية التوظيف.

دراسة **المهدي (2023)** التي تناولت تأثير الذكاء الاصطناعي على استراتيجيات التوظيف في الشركات متعددة الجنسيات. وأشارت الدراسة إلى أن هذه التقنيات ساعدت في تقليل وقت التوظيف بنسبة ٤٠ % مع تحسين دقة اختيار المرشحين.

□ نتائج متوقعة:

- ✓ تحديد مدى تحقيق العدالة من خلال الذكاء الاصطناعي.
- ✓ توضيح تأثير الذكاء الاصطناعي على كفاءة عمليات التوظيف.
- ✓ تقديم توصيات لتطوير استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف.

□ التوصيات:

- ❖ تعزيز الشفافية في خوارزميات الذكاء الاصطناعي لضمان العدالة.
- ❖ الجمع بين الذكاء الاصطناعي والعنصر البشري لتحقيق توازن بين الكفاءة والعدالة.
- ❖ توفير معايير واضحة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف.

□ الخاتمة:

يلعب الذكاء الاصطناعي دورًا متزايدًا في عمليات التوظيف، إلا أن تحقيق العدالة والكفاءة يظل تحديًا. وتؤكد الدراسة على أهمية استخدام هذه التقنيات بشكل مسؤول لضمان تحقيق مبادئ العدالة والكفاءة في بيئات العمل المختلفة.

في ظل التطور السريع في تقنيات الذكاء الاصطناعي، أصبح لهذه التقنيات دور متزايد في تحسين عمليات التوظيف من خلال توفير آليات اختيار تعتمد على البيانات والتحليل العميق ومع ذلك، يطرح استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف تساؤلات جوهرية حول مدى تحقيقه للعدالة التنظيمية وتفاديه للتحيز البشري لذا، فإن هذه الدراسة تسعى إلى استكشاف أثر الذكاء الاصطناعي في اختيار الموظفين، مع التركيز على مدى تحقيقه لمبادئ العدالة والكفاءة في بيئات العمل المختلفة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

