

Final Project 2

PMG 497

مشروع النهائي 2

الذكاء الاصطناعي في التوظيف

أسم الطالب

أمل علي رفيد

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

2026

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي فضله تتم الصالحات، وبنعمه تتيسر الأمور، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جامعة ميدأوشن على ما قدمته من دعم علمي وتعليمي، وتوفير البيئة الأكاديمية المناسبة التي ساهمت في إتمام هذا البحث.

كما أتوجه بجزيل الشكر والعرفان إلى جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على جهودهم المبذولة وتوجيهاتهم القيمة التي كان لها الأثر الكبير في تطوير مستواي العلمي.

ولا يفوتني أن أشكر كل من قدم لي العون والمساعدة من قريب أو بعيد في إنجاز هذا البحث، سواء بالنصح أو التوجيه أو الدعم.

وفي الختام، أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به، وأن يجزي كل من ساهم فيه خير الجزاء.

الإهداء

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في وصولي إلى هذه المرحلة من حياتي العلمية
إلى من علمني أن الطموح لا حدود له، وأن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والاجتهاد
إلى والديّ العزيزين، رمز العطاء والدعم المستمر، حفظهما الله وأدامهما لي سنداً في الحياة.
إلى من شاركوني رحلة الدراسة، وقدموا لي الدعم والتشجيع في كل خطوة
إلى كل من كان له أثر في مسيرتي العلمية
أهدي هذا العمل المتواضع.

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف على جودة اختيار الموظفين، وذلك من خلال قياس مدى مساهمة تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة وسرعة وكفاءة قرارات التوظيف داخل المنظمات.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبانة لجمع البيانات من عينة من العاملين في الموارد البشرية أو المختصين في التوظيف. وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة بهدف اختبار الفرضيات المتعلقة بالعلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وجودة التوظيف.

النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة أن استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف يسهم بشكل إيجابي في تحسين جودة اختيار الموظفين، من خلال تقليل الوقت المستغرق في فرز السير الذاتية وزيادة دقة مطابقة المرشحين مع متطلبات الوظائف. كما بينت النتائج وجود تأثير واضح للتقنيات الذكية على رفع كفاءة عملية التوظيف.

التطبيقات والأهمية:

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على دور الذكاء الاصطناعي في تطوير أنظمة التوظيف الحديثة، مما يساعد المؤسسات على تحسين جودة القرارات التوظيفية وتقليل التكاليف التشغيلية. كما تقدم الدراسة توصيات يمكن الاستفادة منها في تعزيز استخدام التقنيات الذكية في إدارة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

1	الشكر والتقدير.....
2	الإهداء.....
3	مستخلص الدراسة.....
5	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
6	1.1. المقدمة:.....
6	1.2. مشكلة الدراسة.....
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
7	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
7	1.3. أهمية الدراسة.....
7	1.3.1. على المستوى النظري:.....
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
7	1.4. أسئلة الدراسة.....
7	1.5. أهداف الدراسة.....
8	1.6. فرضيات الدراسة.....
8	1.7. نموذج الدراسة.....
8	1.8. الدراسة الميدانية.....
8	1.9. مخطط المشروع.....
9	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
10	2.1. المقدمة:.....
10	2.2. المتغير المستقل.....
11	2.3. المتغير التابع.....
11	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
11	2.5. الخاتمة.....
	الملاحق.....
	Error! Bookmark not defined.

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يشهد العالم في السنوات الأخيرة تطورًا متسارعًا في التقنيات الرقمية، وعلى رأسها تقنيات الذكاء الاصطناعي، التي أصبحت تلعب دورًا محوريًا في مختلف مجالات الأعمال، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. وقد ساهم هذا التطور في إحداث تحولات جوهرية في أساليب العمل التقليدية، مما دفع المنظمات إلى تبني حلول ذكية لتحسين كفاءتها التشغيلية وتعزيز قدرتها التنافسية.

وفي ظل هذه التحولات، برزت أهمية استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف، حيث تسعى المؤسسات إلى الاستفادة من هذه التقنيات في تحليل البيانات الضخمة للمتقدمين للوظائف، وفرز السير الذاتية بشكل أكثر دقة وسرعة، مما يساعد على اتخاذ قرارات توظيف أكثر موضوعية وكفاءة مقارنة بالأساليب التقليدية.

وعلى الرغم من المزايا العديدة التي يقدمها الذكاء الاصطناعي في مجال التوظيف، إلا أن هناك العديد من التحديات المرتبطة باستخدامه، مثل احتمالية التحيز في الخوارزميات، ومدى دقة النتائج، بالإضافة إلى تقبل المستخدمين لهذه التقنيات داخل بيئة العمل. وهذا ما يثير الحاجة إلى دراسة أثر هذه التقنيات بشكل علمي ومنهجي.

ومن هذا المنطلق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة عمليات التوظيف، من خلال تحليل العلاقة بين استخدام هذه التقنيات وجودة اختيار الموظفين، وذلك في محاولة لفهم مدى فعالية هذه الأدوات الحديثة في دعم قرارات الموارد البشرية.

وبناءً على ما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم إطار علمي يوضح أثر الذكاء الاصطناعي في التوظيف، مع تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تساهم في تطوير الممارسات الحديثة في هذا المجال، بما يتوافق مع متطلبات العصر الرقمي.

1.2. مشكلة الدراسة

مع التقدم المتسارع في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في مختلف المجالات، بدأت المؤسسات في تبني هذه التقنيات ضمن عمليات التوظيف بهدف تحسين الكفاءة والدقة في اختيار المرشحين. وعلى الرغم من هذا التوجه، إلا أن مدى فاعلية هذه التقنيات وتأثيرها الحقيقي على جودة التوظيف لا يزال محل نقاش، مما يبرز الحاجة إلى دراسة علمية توضح هذه العلاقة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تتمثل الفجوة النظرية في قلة الدراسات العربية التي تناولت بشكل مباشر أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف على جودة اختيار الموظفين، بالإضافة إلى محدودية الأطر النظرية التي تفسر العلاقة بين هذه المتغيرات في بيئة العمل العربية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تظهر الفجوة التطبيقية في ضعف تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل فعال في بعض المؤسسات، وعدم وضوح مدى الاستفادة منها في تحسين نتائج التوظيف، إلى جانب التحديات المرتبطة بتبني هذه التقنيات مثل نقص الخبرة أو مقاومة التغيير.

السؤال الرئيسي:

ما أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف على جودة اختيار الموظفين؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية، وتقديم إطار نظري يساعد الباحثين على فهم العلاقة بين تقنيات الذكاء الاصطناعي وجودة التوظيف.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تساعد نتائج هذه الدراسة المؤسسات في تحسين ممارسات التوظيف من خلال تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل فعال، مما يساهم في رفع كفاءة اختيار الموظفين وتقليل الأخطاء البشرية.

1.4. أسئلة الدراسة

2. ما مدى استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف داخل المؤسسات؟
3. ما مستوى جودة اختيار الموظفين في ظل استخدام الذكاء الاصطناعي؟
4. هل توجد علاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وجودة التوظيف؟
5. ما التحديات التي تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف؟

5.1. أهداف الدراسة

- التعرف على مستوى استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف .
- قياس جودة اختيار الموظفين في المؤسسات .
- تحليل العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وجودة التوظيف .
- تحديد أبرز التحديات المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي.

5.2. فرضيات الدراسة

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وجودة اختيار الموظفين .
- يؤثر استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل إيجابي على كفاءة عملية التوظيف .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام الذكاء الاصطناعي تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

5.3. نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة على:

- المتغير المستقل: الذكاء الاصطناعي في التوظيف
- المتغير التابع: جودة اختيار الموظفين

5.4. الدراسة الميدانية

تم تطبيق الدراسة ميدانيًا على عينة من العاملين في مجال الموارد البشرية في عدد من المؤسسات، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، بهدف قياس آراء المبحوثين حول استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف وتأثيره على جودة اختيار الموظفين.

5.5. مخطط المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

6. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

6.1. المقدمة:

يُعد الذكاء الاصطناعي من أبرز التقنيات الحديثة التي أحدثت تحولاً كبيراً في مجال إدارة الموارد البشرية، وخاصة في عمليات التوظيف. وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة دور هذه التقنية في تحسين كفاءة اختيار الموظفين وتقليل التحيز البشري. ويهدف هذا الفصل إلى استعراض أهم المفاهيم المرتبطة بمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى تحليل العلاقة بينها.

6.2. المتغير المستقل

يشير الذكاء الاصطناعي في التوظيف إلى استخدام الأنظمة الذكية والخوارزميات في دعم عمليات اختيار الموظفين، مثل فرز السير الذاتية، وإجراء المقابلات الافتراضية، وتحليل البيانات الخاصة بالمرشحين. وتكمن أهمية هذه التقنيات في قدرتها على تسريع عملية التوظيف وتحسين دقتها وتقليل الأخطاء البشرية.

6.3. المتغير التابع

جودة اختيار الموظفين

تعتبر جودة اختيار الموظفين عن مدى توافق المرشح مع متطلبات الوظيفة، وقدرته على أداء المهام بكفاءة. وتشمل الجودة عدة أبعاد مثل المهارات، والخبرة، والملاءمة الثقافية، والقدرة على التطور داخل المنظمة.

6.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وجودة التوظيف، حيث تسهم التقنيات الذكية في تحليل البيانات بشكل أدق، مما يساعد في اختيار المرشحين الأنسب. كما تقلل من التحيزات الشخصية وتعزز موضوعية القرار، إلا أن بعض الدراسات أشارت إلى تحديات مثل الاعتماد الزائد على الأنظمة.

6.5. الخاتمة

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن الذكاء الاصطناعي يلعب دوراً مهماً في تحسين جودة التوظيف، إلا أن هناك حاجة لمزيد من الدراسات التطبيقية، خاصة في البيئة العربية.