

دراسات نقدية ٣ – تكليف ٤

إعداد

عاطف عبدالله بخاري
242000399



تطوير الذكاء الاصطناعي غير المتحيز في التوظيف والاختيار: إطار عملياتي



تحليل وتقييم نتائج الدراسة

1. مدى تحقيق أهداف البحث ونتائجه:

يهدف البحث إلى استكشاف التحيزات المعرفية التي قد تتسرب إلى أنظمة التوظيف والاختيار التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي (AIRS) واقتراح منهجيات لتقليل هذه التحيزات أثناء عملية تطوير هذه الأنظمة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة التي تؤكد على الحاجة إلى اتباع نهج متعدد المراحل يشمل:

- . فهم متطلبات النموذج القائم على التعلم الآلي.(ML)
- . إدارة مجموعات البيانات بعناية لتجنب انحياز البيانات.
- . تطوير النماذج وإعادة تدريبها لضمان تقليل التحيزات.
- . التعاون بين مديري الموارد البشرية ومطوري الذكاء الاصطناعي لتقليل التحيزات.

أثبتت النتائج أن تطوير أنظمة ذكاء اصطناعي غير متحيزة يتطلب نهجًا تفاعليًا بين الموارد البشرية وخبراء التقنية لضمان دقة البيانات وتحديد التحيزات التي قد تؤثر على قرارات التوظيف. كما أظهرت الدراسة أن هناك نوعين من التحيزات المعرفية المؤثرة على عملية التوظيف وهي:

1. التحيز للمرشحين الذين يشبهون القائمين على التوظيف ("Similar-to-me bias")

2. التحيز القائم على الصور النمطية ("Stereotype bias")

2. مدى ارتباط النتائج بالفرضيات البحثية:

اعتمد البحث على فرضيتين رئيسيتين:

"أي التحيزات المعرفية أكثر شيوعاً في قرارات التوظيف والاختيار؟"

- أكدت النتائج أن التحيزات الأكثر شيوعاً في عملية التوظيف هي "التحيز للمرشحين الذين يشبهون القائمين على التوظيف" و "التحيز القائم على الصور النمطية".
- هذه النتيجة تتماشى مع الفرضية الأولى، حيث أثبتت الدراسة وجود هذه التحيزات وتأثيرها في عملية اتخاذ القرار.

2. كيف يمكن التخفيف من التحيزات المعرفية أثناء تطوير أنظمة التوظيف القائمة على الذكاء الاصطناعي؟

◦ قدم البحث إطارًا عمليًا للتخفيف من هذه التحيزات عبر تحسين إدارة البيانات، التعاون الفعال بين فرق الموارد البشرية والمطورين.

◦ أكدت النتائج أن مشاركة مديري الموارد البشرية في تصميم النماذج وتقييم البيانات هو عامل أساسي في الحد من التحيزات.

بناءً على ما سبق، نجد أن الفرضيات البحثية تم تأكيدها عبر نتائج الدراسة، حيث نجحت في الكشف عن أنواع التحيزات الموجودة، واقتрحت حلولاً عملية لمكافحتها.

تقييم الدراسة من حيث المساهمة العلمية والعملية

1. المساهمة النظرية:

قدمت الدراسة إسهامًا مهمًا في مجال تصميم نظم المعلومات من خلال طرح نموذج يوضح كيفية إعادة تدريب نماذج الذكاء الاصطناعي بشكل متكرر لمواءمتها مع متطلبات العدالة والحياد في التوظيف. كما ساهمت في تعزيز الأدبيات الخاصة بشفافية الذكاء الاصطناعي عبر توضيح مراحل جمع وإعداد البيانات.

2. المساهمة العملية:

- . يمكن تطبيق النموذج المقترح في مجالات أخرى غير التوظيف، مثل التعليم والخدمات التأمينية، حيث يمكن للمنهجية نفسها أن تساعد في تقليل التحيزات في اتخاذ القرارات.
- . ساعدت الدراسة في توعية مديري الموارد البشرية بالمخاطر المحتملة عند استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في التوظيف، مما يجعلهم أكثر قدرة على التدخل في ضبط معايير البيانات المستخدمة لتدريب النماذج.

الاستنتاج

قدمت الدراسة تحليلًا شاملاً لتطوير أنظمة ذكاء اصطناعي غير متحيزة في التوظيف، وسلطت الضوء على المشكلات المتعلقة بالتحيزات المعرفية التي قد تؤثر على عملية اتخاذ القرار. أثبتت الدراسة أن التعاون بين الموارد البشرية والمطورين عنصر أساسي في تحسين دقة الأنظمة وتقليل تأثير التحيزات، كما قدمت إطارًا عمليًا يمكن الاستفادة منه في عدة مجالات أخرى.



الرسالة العلمية الأساسية



Developing unbiased Artificial Intelligence in Recruitment and Selection: A processual framework

Melika Soleimani
2022



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

