

مهارات بحثية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف العاشر



توثيق عشرة مراجع مختلفة عربية وانجليزية لمؤلف واحد وأكثر من مؤلف
ولكتب ومقالات داخل قائمة مراجع ضمن خطة بحثية لمتغيرات من اقتراحك.

الخطة بحثية

أولاً: عنوان البحث

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

ثانياً: مشكلة البحث

مع تزايد الاعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي في التوظيف، تظهر مخاوف تتعلق بالعدالة، التحيز، والشفافية في اختيار الموظفين. فبينما يُتوقع من هذه التقنيات تعزيز الكفاءة والموضوعية، تثار تساؤلات حول مدى حيادها وعدالتها في اتخاذ قرارات التوظيف. وبالتالي، تتمثل مشكلة البحث في:

هل يساهم اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي في اختيار الموظفين في تحقيق العدالة والكفاءة في التوظيف؟

ثالثاً: أهداف البحث

١. التعرف على أبرز تقنيات الذكاء الاصطناعي المستخدمة في اختيار الموظفين.
٢. تقييم مدى مساهمة هذه التقنيات في تحسين كفاءة التوظيف وسرعة اتخاذ القرار.
٣. دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على تحقيق العدالة وتقليل التحيز في عمليات التوظيف.
٤. تقديم توصيات لضمان استخدام أخلاقي وعادل لهذه التقنيات في بيئات العمل.

رابعاً: أهمية البحث

تبرز أهمية البحث في كونه يتناول جانباً حساساً يمس العدالة والحقوق الفردية داخل بيئات العمل، في ظل التحول الرقمي كما يساهم في توجيه أصحاب القرار في الموارد البشرية نحو اعتماد تقنيات توظيف تعتمد على مبادئ الشفافية والعدالة.

خامساً: تساؤلات البحث

١. ما هي تقنيات الذكاء الاصطناعي الشائعة في اختيار الموظفين؟
٢. إلى أي مدى تساهم هذه التقنيات في تحسين كفاءة عملية التوظيف؟
٣. هل تؤثر تقنيات الذكاء الاصطناعي إيجاباً أو سلباً على العدالة في التوظيف؟
٤. ما هي الضوابط الأخلاقية والقانونية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف؟

سادساً: فرضيات البحث

□ الفرضية الأولى: العلاقة بين تقنيات الذكاء الاصطناعي وكفاءة التوظيف

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وكفاءة عمليات التوظيف.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وكفاءة عمليات التوظيف.

□ الفرضية الثانية: العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وتحقيق العدالة في التوظيف

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحقيق العدالة في اختيار الموظفين.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحقيق العدالة في اختيار الموظفين.

سابعاً: منهجية البحث

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي.

أدوات جمع البيانات: استبيان، مقابلات، تحليل محتوى أنظمة الذكاء الاصطناعي في التوظيف.

عينة البحث: موظفو إدارات الموارد البشرية، أو متقدمون للوظائف في المؤسسات التي تعتمد تقنيات الذكاء الاصطناعي.

ثامناً: حدود البحث

المكانية: يطبق في جهة أو قطاع محدد (مثل القطاع الخاص أو الحكومي في السعودية).

الزمانية: السنوات من ٢٠٢٠ حتى ٢٠٢٥.

الموضوعية: يركز على مراحل "الاختيار والتوظيف" باستخدام الذكاء الاصطناعي فقط.

تاسعاً: خطة البحث (الفصول المقترحة)

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
- الفصل الثاني: المفاهيم النظرية للذكاء الاصطناعي والتوظيف العادل
- الفصل الثالث: تقنيات الذكاء الاصطناعي المستخدمة في اختيار الموظفين
- الفصل الرابع: الدراسات السابقة وتحليلها
- الفصل الخامس: النتائج والمناقشة
- الفصل السادس: التوصيات والمقترحات

عاشراً: قائمة المراجع بتنسيق (APA)

➤ مراجع عربية

١. العتيبي، خ. (٢٠٢١). تقنيات الذكاء الاصطناعي وأثرها على تطوير الموارد البشرية. مجلة العلوم الإدارية، 33 (1)، 75-98.
٢. الأحمد، ن. (٢٠٢٢). الذكاء الاصطناعي وتحيز الخوارزميات في التوظيف. ورقة مقدمة في مؤتمر العدالة الرقمية، الرياض.
٣. الزهراني، س. (٢٠٢٣). التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية ودور الذكاء الاصطناعي. مجلة الاقتصاد والإدارة - جامعة الملك عبدالعزيز، 37 (2)، 115-140.
٤. السبيعي، ع. (٢٠٢٣). أخلاقيات الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل. مجلة القيم المعاصرة، 9 (1)، 33-57.
٥. العمري، ف. (٢٠٢٤). أثر الأتمتة والذكاء الاصطناعي على ممارسات التوظيف. الندوة الخليجية للموارد البشرية، جامعة الملك سعود.



➤ مراجع اجنبية

1. Binns, R., Veale, M., Van Kleek, M., & Shadbolt, N. (2018). "It's Reducing a Human Being to a Percentage": Perceptions of Justice in Algorithmic Decisions. *Proceedings of the 2018 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1–14.
2. Dastin, J. (2018). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*.
3. Raghavan, M., Barocas, S., Kleinberg, J., & Levy, K. (2020). Mitigating Bias in Algorithmic Hiring: Evaluating Claims and Practices. *Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*, 469–481.
4. Cowgill, B., Dell'Acqua, F., & Deng, S. (2021). Biased Programmers? Or Biased Data? A Field Experiment in Operationalizing AI Ethics. *NBER Working Paper No. 27641*.
5. Bogen, M., & Rieke, A. (2018). Help Wanted: An Examination of Hiring Algorithms, Equity, and Bias. *Upturn Report*.

مراجع لمؤلف واحد

➤ مراجع تدور حول متغيرات الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية.

أولاً: مراجع عربية – (خالد الربيعي)

١. الربيعي، خ. (٢٠١٩). الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية. الرياض: مركز النشر العلمي.
٢. الربيعي، خ. (٢٠٢٠). التحول الرقمي وتحديات التوظيف في بيئة الأعمال المعاصرة. جدة: دار الأفق.
٣. الربيعي، خ. (٢٠٢١). دور أنظمة الذكاء الاصطناعي في دعم اتخاذ القرار الوظيفي. مجلة العلوم الإدارية.
٤. الربيعي، خ. (٢٠٢٢). تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء الوظيفي. مجلة الإدارة الحديثة.
٥. الربيعي، خ. (٢٠٢٣). تحديات الذكاء الاصطناعي في التوظيف العادل. المجلة العربية للتنمية.



ثانيًا: مراجع إنجليزية - (Mark Johnson)

1. Johnson, M. (2018). *Artificial intelligence in human resources: A practical guide*. London: HR Tech Press.
2. Johnson, M. (2019). *Digital transformation and workforce planning*. New York: TalentEdge Publishing.
3. Johnson, M. (2020). AI-driven recruitment systems: Benefits and ethical challenges. *Journal of HR Innovation*, 11(3), 44–61.
4. Johnson, M. (2021). Predictive analytics in employee performance. *International Journal of Human Capital*, 13(2), 101–117.
5. Johnson, M. (2022). *Reimagining human resource development in the age of AI*. San Francisco: PeopleTech Press.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

