

مهارات بحثية ٣ RSC777-3

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: ١٠ الأسبوع: ١١



عنوان التكليف

تطبيق استخدام الذكاء الاصطناعي في صياغة الفرضيات البحثية وأسئلة المقابلة
الاستطلاعية في فلسفة الموارد البشرية

التكليف

10

نقد الباحث

أولاً: استخدام الذكاء الاصطناعي في كتابة الفرضيات البحثية

١- تحديد موضوع التطبيق ومتغيراته

تم استخدام أداة ChatGPT بوصفها إحدى أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي للمساعدة في صياغة فرضيات بحثية في مجال فلسفة الموارد البشرية.

وقد تم اختيار موضوع يتناول البعد الإنساني والأخلاقي في إدارة الموارد البشرية، من خلال دراسة العلاقة بين المتغيرين الآتيين:

المتغير المستقل: العدالة التنظيمية

المتغير التابع: الكرامة الإنسانية في العمل.

ويأتي اختيار هذين المتغيرين انطلاقاً من المنظور الفلسفي للموارد البشرية الذي لا ينظر إلى الإنسان باعتباره مجرد مورد اقتصادي أو وسيلة لتحقيق أهداف المنظمة، وإنما باعتباره قيمة في ذاته، تستوجب الاحترام والإنصاف وحفظ الكرامة داخل بيئة العمل.



التكليف
10

نقد الباحث

٢- ال Prompt المستخدم

تم استخدام ال Prompt الآتي في أداة: ChatGPT

تصرف كباحث أكاديمي متخصص في فلسفة الموارد البشرية وأخلاقيات الإدارة، أريد صياغة فرضيات بحثية لدراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية كمتغير مستقل والكرامة الإنسانية في العمل كمتغير تابع، صغ فرضية رئيسية وثلاث فرضيات فرعية قابلة للاختبار، على أن تعكس الفرضيات البعد الإنساني والأخلاقي في إدارة الموارد البشرية، وأن تكون الصياغة أكاديمية وواضحة ومناسبة لبحث علمي.

التكليف

10

نقد الباحث

٣- الفرضيات التي تمت صياغتها بمساعدة الذكاء الاصطناعي

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة العدالة التنظيمية وتعزيز الكرامة الإنسانية للعاملين في بيئة العمل.

ويتفرع من هذه الفرضية عدد من الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التوزيعية، المتمثلة في عدالة توزيع الأجور والمكافآت والفرص، وشعور العاملين بالكرامة الإنسانية في العمل.

الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية، المتمثلة في عدالة الإجراءات والقرارات التنظيمية، وشعور العاملين بالكرامة الإنسانية في العمل.

نقد الباحث

الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التفاعلية، المتمثلة في الاحترام وحسن المعاملة والتواصل الإنساني، وشعور العاملين بالكرامة الإنسانية في العمل.

٤- الفرضية الصفرية والفرضية البديلة

يمكن صياغة الفرضيتين الإحصائيتين على النحو الآتي:

• H_0 الفرضية الصفرية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والكرامة الإنسانية للعاملين في بيئة العمل.

• H_1 الفرضية البديلة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والكرامة الإنسانية للعاملين في بيئة العمل.

نقد الباحث

٥- التعليق على استخدام الذكاء الاصطناعي

أسهم استخدام الذكاء الاصطناعي في توليد صياغة أولية للفرضيات وربط الأبعاد المختلفة للعدالة التنظيمية بمفهوم الكرامة الإنسانية في العمل ومع ذلك، فإن المخرجات الناتجة عن الذكاء الاصطناعي لا تعتمد بصورة آلية، بل تخضع للمراجعة النقدية من جانب الباحث، وبصفة خاصة من حيث اتساقها مع الإطار الفلسفي والنظري للبحث والدراسات السابقة.

وفي فلسفة الموارد البشرية تزداد أهمية هذه المراجعة، لأن دراسة الإنسان داخل المنظمة لا ينبغي اختزالها في العلاقات الإحصائية فقط، وإنما يجب النظر كذلك إلى الأسس القيمية والأخلاقية التي تحكم علاقة المنظمة بالعاملين.

نقد الباحث

ثانياً: استخدام الذكاء الاصطناعي في صياغة خمسة أسئلة للمقابلة الاستطلاعية

١- الهدف من المقابلة الاستطلاعية

تهدف المقابلة الاستطلاعية إلى استكشاف تصورات العاملين وخبراتهم حول مفهوم العدالة في المنظمة ومدى ارتباط الممارسات الإدارية بشعورهم بالاحترام والكرامة الإنسانية.

وقد تم الاستعانة بالذكاء الاصطناعي لتوليد أسئلة أولية مفتوحة يمكن استخدامها في المقابلة الاستطلاعية.

٢- ال Prompt المستخدم

تم إدخال ال Prompt الآتي:

تصرف كباحث متخصص في فلسفة الموارد البشرية والبحث النوعي، صغ خمسة أسئلة مفتوحة تصلح لمقابلة استطلاعية مع العاملين حول العلاقة بين العدالة التنظيمية والكرامة الإنسانية في العمل، يجب أن تكشف الأسئلة عن تصورات العاملين وتجاربهم المتعلقة بالعدالة، والاحترام، والمساواة، والمشاركة في القرارات، والمعاملة الإنسانية داخل المنظمة، تجنب الأسئلة الموجهة، واجعلها مناسبة لمقابلة بحثية أكاديمية.

٣- الأسئلة الناتجة عن استخدام الذكاء الاصطناعي

السؤال الأول: كيف تصف مفهوم المعاملة العادلة للعاملين داخل المنظمة من وجهة نظرك؟

السؤال الثاني: ما الممارسات أو المواقف التنظيمية التي تجعلك تشعر بأن كرامتك كإنسان وموظف موضع احترام داخل بيئة العمل؟

السؤال الثالث: كيف تنتظر إلى الطريقة التي يتم بها توزيع الأجور والمكافآت والترقيات والفرص بين العاملين، وما أثر ذلك في نظرتك إلى المنظمة؟

السؤال الرابع: كيف تؤثر طريقة اتخاذ القرارات الإدارية وإتاحة الفرصة للعاملين للتعبير عن آرائهم في شعورهم بالاحترام والتقدير داخل المنظمة؟

السؤال الخامس: من واقع تجربتك، ما الممارسات التي ينبغي أن تتبناها إدارة الموارد البشرية لتحقيق التوازن بين أهداف المنظمة الاقتصادية والمحافظة على القيمة والكرامة الإنسانية للعاملين؟

٤- مبررات صلاحية الأسئلة للمقابلة الاستطلاعية

تتسم الأسئلة السابقة بأنها مفتوحة ولا تفرض إجابة محددة على المشارك، وإنما تتيح له التعبير عن تجربته وتصوراته الخاصة، كما أنها تتناول القضية من منظور يتجاوز الوظيفة التقليدية لإدارة الموارد البشرية إلى التساؤل حول طبيعة العلاقة بين الإنسان والمنظمة ومن ثم، يمكن أن تساعد المقابلة الاستطلاعية في الكشف عن مفاهيم أو أبعاد إضافية لم تكن واضحة في بداية البحث، مثل: الاحترام، والإنصاف، والاستقلالية، والمشاركة، والتقدير، وعدم التمييز، والنظر إلى العامل بوصفه غاية إنسانية وليس مجرد وسيلة إنتاجية.

نقد الباحث

ثالثاً: عرض الكود المستخدم

يمكن عرض الكود المستخدم لتوضيح كيفية إعداد التعليمات الموجهة إلى أداة الذكاء الاصطناعي على النحو التالي:

الأول: صياغة الفرضيات البحثية

تصرف كباحث أكاديمي متخصص في فلسفة الموارد البشرية وأخلاقيات الإدارة. أريد صياغة فرضيات بحثية لدراسة العلاقة بين:

المتغير المستقل: العدالة التنظيمية.

المتغير التابع: الكرامة الإنسانية في العمل.

صغ فرضية رئيسية وثلاث فرضيات فرعية قابلة للاختبار.

يجب أن تعكس الفرضيات البعد الإنساني والأخلاقي في إدارة الموارد البشرية،

وأن تكون الصياغة أكاديمية وواضحة ومناسبة لبحث علمي.

الثاني: إعداد أسئلة المقابلة الاستطلاعية

تصرف كباحث متخصص في فلسفة الموارد البشرية والبحث النوعي.

صغ خمسة أسئلة مفتوحة تصلح لمقابلة استطلاعية مع العاملين، حول العلاقة بين العدالة التنظيمية والكرامة الإنسانية في العمل.

يجب أن تكشف الأسئلة عن تصورات وتجارب العاملين المتعلقة بـ:

العدالة - الاحترام - المساواة - المشاركة في القرارات - المعاملة الإنسانية

تجنب الأسئلة الموجهة، واجعل الأسئلة مناسبة لمقابلة بحثية أكاديمية.

نقد الباحث

الخلاصة

يوضح هذا التطبيق إمكانية توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في المراحل الأولية من البحث العلمي في مجال فلسفة الموارد البشرية، سواء في صياغة الفرضيات أو في بناء الأسئلة الاستطلاعية، إلا أن استخدام الذكاء الاصطناعي هنا يظل استخداما مساعدا وليس بديلا عن الدور النقدي للباحث، إذ تقع على الباحث مسؤولية تقييم المخرجات، ومراجعة دقتها، وربطها بالأطر النظرية والفلسفية ذات الصلة، ومن منظور فلسفة الموارد البشرية، يكتسب ذلك أهمية خاصة، لأن الإنسان لا ينبغي اختزاله في مفهوم المورد القابل للقياس والاستثمار فقط، وإنما ينبغي النظر إليه بوصفه فاعلا إنسانيا يمتلك الكرامة والإرادة والقيمة الذاتية، وهو ما يفرض على ممارسات إدارة الموارد البشرية مراعاة مبادئ العدالة والاحترام والمسؤولية الأخلاقية.



التكليف

10



Thank You