

إعداد: تشريك علم الدين عموري
أستاذة المادة: د. أميرة جادو

الرقم الجامعي: 243001229

باحث دكتوراة الموارد
البشرية



التكليف العاشر
استخدام الذكاء الاصطناعي في البحث العلمي

MGM777-2
مهارات بحثية 2



التكليف العاشر

اختر بحثا في صميم تخصصك العلمي ثم قم بأخذ عنوان هذا البحث ووضعه في أحد أدوات الذكاء الاصطناعي (أذكر هذه الأداة) واطلب منه ان يقوم بعمل مشكلة وتساؤلات وأهداف وفروض تتعلق بهذا العنوان . ثم قم بإجراء مقارنة بين ما هو مكتوب في البحث الأصلي المنشور وبين مخرجات هذه الأداة (المشكلة – التساؤلات- الأهداف – الفروض) وقم بالتعقيب وإظهار الاختلاف وجودة المخرج من هذه الأداة. وهل كان كافيا ان نعتمد على أداة الذكاء الاصطناعي وحدها؟ ام ان الأمر يتطلب مهارة وتمرس من الباحث ومعرفة حقيقية بمهارات البحث العلمي. قم بعمل ذلك وشرحه في فيديو لا يقل عن خمس دقائق مع ارسال ملف ال pdf على تمبلت الجامعة.



عنوان البحث: تأثير رفاة الموظفين على الولاء الوظيفي:
الدور الوسيط للرضا الوظيفي
دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات في الأردن
إعداد: هاجر حسين العويمر – د. هيثم حمود الشبلي
تم النشر: من المجلة العربية للإدارة (2024م)
الرابط:

https://www.researchgate.net/publication/379988704_tathyr_rfahyt_almwzfyn_ly_alwla_a_lwzyfy_aldwr_alwsyt_llrda_alwzyfy_drast_ttb_yqyt_ly_shrkat_alatsalat_fy_alardn

MGM777-2

مهارات بحثية 2

أولاً: المشكلة

المشكلة المولدة من الشات جي بي تي (CHAT - GPT)

تشهد شركات الاتصالات في (الأردن) منافسة حادة أدت إلى زيادة الاهتمام بالاحتفاظ بالموظفين المتميزين، حيث أن ارتفاع معدلات دوران العمل يشكل تحدياً استراتيجياً، وعلى الرغم من تزايد الاهتمام نظرياً بمفهوم رفاهية الموظفين (Employee Well-being) ودوره في تعزيز الولاء الوظيفي (Job Loyalty)، إلا أن هناك فجوة بحثية واضحة في فهم الآلية التي من خلالها تؤثر رفاهية الموظفين على الولاء الوظيفي، خاصة في سياق شركات الاتصالات الأردنية، فمعظم الدراسات السابقة ركزت على العلاقة المباشرة بين رفاهية الموظفين والولاء، دون استكشاف الدور الوسيط المحتمل للرضا الوظيفي (Job Satisfaction) في هذه العلاقة، كما أن قطاع الاتصالات الأردني، بطبيعته الديناميكية وضغوط العمل المرتفعة، يواجه تحديات فريدة تتطلب فهماً أعمق لهذه الآليات، لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال اختبار الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين رفاهية الموظفين والولاء الوظيفي، مما يوفر إطاراً تفسيرياً يمكن لشركات الاتصالات الأردنية الاعتماد عليه في تطوير استراتيجياتها لإدارة المواهب والاحتفاظ بها.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تتبنى منظمات الأعمال بشكل متزايد، وتستخدم برامج واستراتيجيات تقدم مزايا للموظفين بسبب التأثير الإيجابي المتوقع على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، فإن رفاهية الموظفين ترتبط بتقييمات الأداء الإيجابية، مع افتراض أن الموظفين السعداء يتمتعون عمومًا بأداء أعلى (Aboobaker et al., 2021)، إلا أنه لا يزال إثبات مدى تأثير ومشاركة رفاهية الموظفين في تحقيق أهداف المنظمات في عالم الأعمال بشكل عام وشركات الاتصالات على وجه الخصوص، من خلال تأثيرها الإيجابي على رضا الموظف وولائه للمنظمة غير محدد بشكل جيد؛ بسبب نقص الأدبيات ذات الصلة لقياس هذا التأثير (تازي، 2023). لذلك فإن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو معرفة دور ممارسات رفاهية الموظفين في تعزيز الولاء الوظيفي في شركات الاتصالات في الأردن، ونظراً لأهمية مفهوم الرضا الوظيفي في تحقيق الولاء الوظيفي (الزبيد والحوري، 2011)، فإن هذه الدراسة تبحث في الدور الوسيط للرضا الوظيفي في أثر ممارسات رفاهية الموظفين على الولاء الوظيفي. واستناداً إلى ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيس الآتي:

ما أثر ممارسات رفاهية الموظفين على الولاء الوظيفي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في شركات الاتصالات

في الأردن؟

المقارنة بين المشكلة الحقيقية والمولدة

العنصر	مخرجات الذكاء الاصطناعي	البحث الأصلي	التقييم
تحديد الفجوة البحثية	ذكر فجوة في فهم الآلية الوسيطة	ذكر فجوة في عدم تحديد التأثير بشكل جيد ونقص الأدبيات	متقارب
ذكر السياق (الأردن)	(شركات الاتصالات في الأردن)	(شركات الاتصالات في الأردن)	متطابق
ذكر قطاع الدراسة	شركات الاتصالات	شركات الاتصالات	متطابق
ذكر المتغيرات	رفاهية الموظفين، الولاء الوظيفي، الرضا الوظيفي	رفاهية الموظفين، الولاء الوظيفي، الرضا الوظيفي	متطابق
الاستشهاد بدراسات سابقة	لا يوجد	ذكر (Aboobaker et al., 2021)؛ (تازي، 2023)؛ (الزيود والهوري، 2011)	البحث الأصلي أفضل
صياغة السؤال الرئيسي	لا يوجد	سؤال واضح ومباشر	البحث الأصلي أفضل

الخلاصة: مخرجات الذكاء الاصطناعي كانت جيدة من حيث الهيكل العام، لكنها افتقرت إلى الاستشهادات العلمية ولم تصغ المشكلة على شكل سؤال، وهما تعززان المشكلة وتبرزان الفجوة البحثية، البحث الأصلي كان أكثر احترافية في هذا الجانب.

ثانياً: التساؤلات

الرقم	مخرجات الذكاء الاصطناعي	البحث الأصلي	التقييم
1	ما مستوى رفاهية الموظفين في شركات الاتصالات الأردنية؟	ما مدى تبني شركات الاتصالات في الأردن لممارسات رفاهية الموظفين؟	مقارب (صياغة مختلفة)
2	ما مستوى الرضا الوظيفي والولاء الوظيفي؟	ما أثر تطبيق ممارسات رفاهية الموظفين على الولاء الوظيفي؟	البحث الأصلي أكثر تحديداً
3	هل توجد علاقة تأثير بين رفاهية الموظفين والولاء الوظيفي؟	ما أثر تطبيق ممارسات رفاهية الموظفين على الرضا الوظيفي؟	البحث الأصلي ركز على الرضا
4	هل يلعب الرضا الوظيفي دوراً وسيطاً؟	هل يوجد أثر بين رفاهية الموظفين والولاء الوظيفي يعزى إلى الدور الوسيط للرضا الوظيفي؟	مقارب

الخلاصة: البحث الأصلي أكثر دقة في صياغة التساؤلات، حيث ركز على (الأثر) بدلاً من (المستوى).

ثالثاً: الأهداف

الرقم	مخرجات الذكاء الاصطناعي	البحث الأصلي	التقييم
1	قياس مستوى رفاهية الموظفين	الكشف عن مدى توفير شركات الاتصالات لممارسات رفاهية الموظفين	مقارب (صياغة مختلفة)
2	قياس مستوى الرضا والولاء	التعرف على أثر رفاهية الموظفين على الرضا الوظيفي	البحث الأصلي أكثر تحديداً
3	اختبار أثر رفاهية الموظفين على الولاء	التعرف على أثر رفاهية الموظفين على الولاء الوظيفي	البحث الأصلي ركز على الرضا
4	اختبار أثر رفاهية الموظفين على الرضا	تقديم توصيات واقتراحات	مقارب
5	اختبار الدور الوسيط للرضا	لا يوجد هدف خامس وكان من المفترض أن يكون موجوداً نظراً لوجوده في الفروض	
6	تقديم توصيات عملية	لا يوجد هدف سادس ولكن هناك توصيات في الهدف الرابع	

الخلاصة: مخرجات الذكاء الاصطناعي كانت أكثر تفصيلاً في الأهداف، حيث أضافت هدفاً لاختبار الدور الوسيط بشكل صريح، بينما البحث الأصلي لم يذكر هذا الهدف صراحة في قائمة الأهداف.

رابعاً: الفروض

العنصر	مخرجات الذكاء الاصطناعي	البحث الأصلي	التقييم
تحديد أبعاد المتغير المستقل	لم يذكر أبعاداً (ذكر رفاهية الموظفين كمفهوم عام)	ذكر أبعاداً: الرفاهية النفسية، الرفاهية الاجتماعية، رفاهية مكان العمل	البحث الأصلي أفضل بكثير
الفرضية الرئيسية الأولى	يوجد تأثير لرفاهية الموظفين على الولاء الوظيفي	لا يوجد تأثير (صياغة الفرضية الصفرية H_0)	مختلف في الصياغة (الاتجاه)
الفرضيات الفرعية	4 فرضيات فرعية (بدون أبعاد)	3 فرضيات فرعية (لكل بعد من أبعاد رفاهية الموظفين على الولاء)	البحث الأصلي أكثر دقة
الفرضية الرئيسية الثانية	يوجد تأثير لرفاهية الموظفين على الرضا الوظيفي	لا يوجد تأثير (صياغة الفرضية الصفرية H_0) على الرضا	مختلف في الصياغة
الفرضية الرئيسية الثالثة	يوجد دور وسيط للرضا الوظيفي	الرضا الوظيفي لا يتوسط (صياغة الفرضية الصفرية H_0)	مختلف في الصياغة

الخلاصة: الفارق الجوهرى: البحث الأصلي حدد أبعاد رفاهية الموظفين (النفسية، الاجتماعية، مكان العمل)، بينما مخرجات الذكاء الاصطناعي تعاملت مع رفاهية الموظفين كمفهوم واحد. هذا تفصيل مهم يظهر عمق البحث الأصلي.

خامساً: المقارنة بين البحث الأصلي ومخرجات الذكاء الاصطناعي في (المشكلة، التساؤلات، الأهداف، الفروض)

المعيار	مخرجات الذكاء الاصطناعي	البحث الأصلي	الأفضل
المشكلة	جيدة (لكن بدون استشهادات)	جيد جدا (مع استشهادات)	البحث الأصلي
التساؤلات	4 أسئلة (وصفية+سببية)	4 أسئلة (سببية أكثر)	مقارب
الأهداف	6 أهداف (شاملة)	4 أهداف (أقل تفصيلاً)	مخرجات الذكاء الاصطناعي
الفروض	عامة (بدون أبعاد)	مفصلة (مع أبعاد)	البحث الأصلي
الاستشهادات	غير مذكورة	مذكورة (3 استشهادات تقريبا)	البحث الأصلي
تحديد أبعاد المتغيرات	لم تحدد	حدد (3 أبعاد)	البحث الأصلي

الاستنتاج: لا يمكن الاعتماد على أداة الذكاء الاصطناعي وحدها في صياغة الإطار العام للبحث. فهي تقدم مخرجات أولية سريعة لكنها سطحية، وتفتقر إلى الاستشهادات العلمية، وتحديد الأبعاد، والفروض التفصيلية، الأمر يتطلب مهارة وتمرسا من الباحث، ومعرفة حقيقية بمهارات البحث العلمي، وقدرة على العودة إلى الأدبيات السابقة لاستخلاص الفجوات البحثية وتحديد أبعاد المتغيرات، الذكاء الاصطناعي أداة مساعدة وليست بديلة عن الباحث.



Thank You