



حمید فرامرزی، ۱۴۰۵

بررسی تاثیر پذیرش هوش مصنوعی در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی شایستگی درک شده و خونگرمی درک شده کارکنان و نقش تعدیلی رهبری خدمتگذار

هدف از این مطالعه، بررسی تاثیر پذیرش هوش مصنوعی در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی شایستگی درک شده و خونگرمی درک شده کارکنان و نقش تعدیلی رهبری خدمتگذار بود. این پژوهش از بعد مخاطب، بنیادی (جامعه علمی)، از بعد هدف توصیفی و از بعد زمان مقطعی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی مدیران و معاونان شرکتهای فعال در زمینه هوش مصنوعی از قبیل (مرکز تحقیقات هوش مصنوعی پارت، شرکت دیتاک، فرآیند مدار پیشرو، امن موج، دیتامون و ...) تشکیل دادند. این شرکت‌ها دانش بنیان بوده و از هوش مصنوعی در مدیریت منابع خود بهره بردند. تعداد این مدیران و معاونان در حدود 138 نفر بودند که از این میان و بصورت دردسترس و از آن شرکت‌هایی که حاضر به همکاری بودند تعداد 100 مدیر و معاون بصورت دردسترس انتخاب و پرسشنامه‌ها برای این مدیران ارسال شد. برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته/ترکیبی مبتنی بر ادبیات پژوهش بود. این پرسشنامه شامل شش بخش و 30 سؤال بود: اطلاعات جمعیت‌شناختی، پذیرش هوش مصنوعی در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، شایستگی درک‌شده، خونگرمی درک‌شده، تعهد سازمانی و رهبری خدمتگذار. کلیه گویه‌ها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی (شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، بررسی نرمال‌پایته داده‌ها) و استنباطی بهره گرفته شد. آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌ها برازش مدل مفهومی پژوهش بر پایه مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش کمترین مجذورات می‌باشد. نرم افزار مورد استفاده برای معادلات ساختاری نرم افزار SMART PLS بود. نتایج نشان داد هوش مصنوعی در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی شایستگی درک شده و خونگرمی درک شده کارکنان و نقش تعدیلی رهبری خدمتگذار تاثیرگذار است. به بیان دیگر، این فرضیه یک مدل علی چندمرحله‌ای را پیشنهاد می‌کند که در آن فناوری (هوش مصنوعی) به‌عنوان متغیر مستقل، ادراکات روان‌شناختی کارکنان (شایستگی و خونگرمی) به‌عنوان متغیرهای میانجی، رهبری خدمتگذار به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر و تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته نهایی در نظر گرفته شده‌اند.

کلیدواژه‌ها: کلمات کلیدی: هوش مصنوعی، مدیریت منابع انسانی، تعهد سازمانی، شایستگی درک شده، خونگرمی درک شده، رهبری خدمتگذار

شماره‌ی پایان‌نامه: ۱۲۷۸۲۹۶۰۷۹۴۴۰۶۷۳۴۱۰۴۸۱۶۳۳۷۴۹۴۳

تاریخ دفاع: ۱۴۰۵/۰۶/۱۴



رشته‌ی تحصیلی:

دانشکده:

استاد راهنما: دکتر محمد پوراحتشام

Thesis:

Comparative study of corporate governance principles from the perspective of commercial and financial laws in Iranian banks and international standards (BASEL)

The aim of this study was to investigate the effect of adopting artificial intelligence in human resource management practices on organizational commitment with the mediating role of perceived competence and perceived warmth of employees and the moderating role of servant leadership. This research was fundamental in terms of audience (scientific community), descriptive in terms of objective, and cross-sectional in terms of time. The statistical population of the present study consisted of all managers and vice presidents of companies active in the field of artificial intelligence such as (Part Artificial Intelligence Research Center, Datak Company, Farayand Modar Pishro, Amn Moj, Datamon, etc.). These companies were knowledge-based and used artificial intelligence in their resource management. The number of these managers and assistants was about 138, and from among them, 100 managers and assistants were selected from among the companies that were willing to cooperate, and questionnaires were sent to these managers. A researcher-made/composite questionnaire based on research literature was used to collect data. This questionnaire consisted of six sections and 30 questions: demographic information, acceptance of artificial intelligence in human resource management practices, perceived competence, perceived warmth, organizational commitment, and servant leadership. All items were scored on a five-point Likert scale from strongly disagree to strongly agree. Descriptive statistics (central and dispersion indices, data normality check) and inferential statistics were used to analyze the data. Inferential statistics were used to test the hypotheses. The fitting of the research conceptual model is based on structural equation modeling with the least squares method. The software used for structural equations was SMART PLS software. The results showed that artificial intelligence in human resource management practices has an impact on organizational commitment with the mediating role of perceived competence and perceived warmth of employees and the moderating role of servant leadership. In other words, this hypothesis proposes a multi-stage causal model in which technology (artificial intelligence) is considered as the independent variable, employees' psychological perceptions (competence and warmth) are considered as mediating variables, servant leadership is considered as the moderating variable, and organizational commitment is considered as the final dependent variable.