



تأثیر ویژگی‌های شغلی مبتنی بر هوش مصنوعی و بحران جایگزینی درک شده بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان شرکت‌های با فناوری پیشرفته (مورد مطالعه: شرکت دیجی کالا)

علیرضا نادری^a، علیرضا پیرحیاتی^b

^a کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار گرایش استراتژی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد همدان

^b استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد همدان

نویسنده مسئول: Alirezapirhayati@gmail.com

چکیده:

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی مبتنی بر هوش مصنوعی و بحران جایگزینی درک شده بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان شرکت‌های با فناوری پیشرفته (مورد مطالعه: شرکت دیجی کالا) انجام شد. پژوهش مورد بررسی از لحاظ روش جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها یک تحقیق کمی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارمندان شرکت دیجی کالا می‌باشند که در سال ۱۴۰۱ مشغول فعالیت در آن شرکت هستند که تعداد آن ۱۶۰۸ نفر برآورد شد، می‌باشد نمونه آماری این تحقیق براساس جدول مورگان و کرجسی به تعداد ۳۱۰ نفر برآورد شد. متغیر ویژگی‌های شغلی مبتنی بر هوش مصنوعی بیشترین میانگین و بحران جایگزینی درک شده، کمترین میانگین را بین متغیرهای پژوهش داشتند. نتایج حاصل از معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS نشان داد که ویژگی‌های شغلی مبتنی بر هوش مصنوعی به میزان ۴۲٪، بحران جایگزینی درک شده به میزان ۲۹٪، استقلال شغلی هوش مصنوعی به میزان ۴۹٪، تنوع مهارت‌های هوش مصنوعی به میزان ۴۲٪، پیچیدگی شغلی هوش مصنوعی به میزان ۵۳٪، تخصصی شدن هوش مصنوعی به میزان ۴۰٪ و پردازش اطلاعات هوش مصنوعی به میزان ۳۸٪ بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان تأثیر می‌گذارند. همچنین بحران جایگزینی درک شده به میزان ۱۱٪ ارتباط بین ویژگی‌های شغلی مبتنی بر هوش مصنوعی و رفتار کاری نوآورانه کارکنان و بحران جایگزینی درک شده به میزان ۱۰٪ ارتباط بین ویژگی‌های دانش مبتنی بر هوش مصنوعی و رفتار کاری نوآورانه کارکنان را تعدیل می‌کنند.

کلمات کلیدی: ویژگی‌های شغلی مبتنی بر هوش مصنوعی، بحران جایگزینی درک شده، رفتار کاری نوآورانه کارکنان، شرکت‌های با فناوری پیشرفته

مقدمه

عصر امروز، عصر تحولات سریع و غیر قابل پیش بینی است. بی شک سازمان‌ها امروزه با تغییرات گسترده‌ای روبرو هستند. از این رو تضمین بقای سازمان‌ها نیازمند یافتن راه حل‌ها و روش‌های نوین رویارویی با مشکلات می‌باشد که نوآوری یکی از این روش‌ها می‌باشد، روش‌های گوناگونی در راه رسیدن به نرخ متناسب نوآوری با توجه به چرخه حیات سازمان‌ها و دیگر عوامل محیطی و صنعتی وجود دارد که یکی از آن‌ها توجه به نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمانی است. در میان روش‌های متعدد پرورش و افزایش نرخ نوآوری، ایجاد رفتار کاری نوآورانه در کارکنان یکی از بهترین روش‌هاست (ادیب‌پور و همکاران، ۱۳۹۵). رفتار کاری نوآورانه، رفتار پیچیده‌ای است که شامل سه زمینه تولید، ترویج و پیاده‌سازی ایده است. تولید ایده، به ایده‌پردازی و ارائه ایده‌های نو می‌پردازد و نشان دهنده میزانی است که یک فرد ایده‌های جدید تولید می‌کند. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب پشتیبانی و تعهد دیگران در پیاده‌سازی ایده‌های جدید اشاره دارد و پیاده‌سازی و اجرای ایده به تلاش‌های عملی‌تر برای تبدیل ایده‌های نو به راهکارهای عملی و پیاده‌سازی آن‌ها در فعالیت کاری