



شناسایی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل داده‌های انسانی باهوش مصنوعی

مصطفی استوار^۱، جواد راهدارپور^۲

شماره ۳۶،
دوره
شانزدهم،
سال دوم،
زمستان
۱۴۰۳
صص ۱-۱۳

چکیده

این پژوهش باهدف شناسایی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل داده‌های انسانی باهوش مصنوعی صورت گرفت. پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی و توسعه‌ای می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را ۱۰ نفر از خبرگان و مدیران منابع انسانی شرکت‌های فناوری محور در تهران تشکیل داده‌اند. در این تحقیق جهت جمع‌آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی بهره گرفته شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات میدانی از پرسشنامه مقایسه زوجی بهره گرفته شد که روایی و پایایی آن مورد بررسی و اثبات قرار گرفت. همچنین در این تحقیق جهت شناسایی شاخص‌ها از مرور ادبیات استفاده شده است. همچنین جهت رتبه‌بندی شاخص‌های تحقیق از تکنیک AHP بهره گرفته شد. نتایج نشان داد، عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل داده‌های انسانی باهوش مصنوعی شامل سه مؤلفه فردی، فنی و سازمانی است. همچنین نتایج نشان داد از میان این عوامل، عوامل فردی در اولویت اول، عوامل فنی در اولویت دوم و عوامل سازمانی در اولویت سوم قرار دارند.

واژگان کلیدی: تصمیم‌گیری‌های هوشمند، مدیریت منابع انسانی، تحلیل داده‌های انسانی، هوش مصنوعی

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زابل، زابل، ایران (نویسنده مسئول)

mr.mostafaostovar@gmail.com

^۲ استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران jrahdarkpour@yahoo.com



شناسایی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل داده‌های انسانی باهوش مصنوعی، به‌ویژه در دنیای امروز، به دلیل افزایش رقابت و پیچیدگی‌های محیط کار از اهمیت بالایی برخوردار است. بر اساس گزارشات، حدود ۸۰ درصد از سازمان‌ها به دنبال استفاده از هوش مصنوعی در فرآیندهای مدیریت منابع انسانی هستند تا بتوانند تصمیمات بهتری اتخاذ کنند و کارایی را افزایش دهند (داونپورت و رونانکی^۱، ۲۰۱۸). این در حالی است که عدم شناخت صحیح از عوامل مؤثر می‌تواند منجر به تصمیم‌گیری‌های نادرست و ناکارآمد شود. امروزه، در عصر حاضر که فناوری‌های نوین و هوش مصنوعی به‌سرعت در حال پیشرفت هستند، توجه به شناسایی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی بیش‌ازپیش ضروری است. با توجه به اینکه سازمان‌ها به دنبال بهبود کارایی و کاهش هزینه‌ها هستند، استفاده از تحلیل داده‌های انسانی به‌عنوان ابزاری کلیدی در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک در مدیریت منابع انسانی به‌حساب می‌آید (بسن^۲، ۲۰۲۰). به‌علاوه، پژوهش در این حوزه می‌تواند به شناسایی الگوهای رفتاری و نیازهای کارکنان کمک کند و در نتیجه، به بهبود محیط کار و افزایش رضایت شغلی منجر شود (کومار و سینگ^۳، ۲۰۲۱).

شناسایی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل داده‌های انسانی باهوش مصنوعی، می‌تواند به حل چالش‌های موجود در این حوزه کمک کند. یکی از عوامل کلیدی، کیفیت داده‌ها است. داده‌های ناقص یا نادرست می‌توانند به تصمیم‌گیری‌های نادرست منجر شوند و در نتیجه، تأثیر منفی بر عملکرد سازمان داشته باشند (شارما و همکاران^۴، ۲۰۲۱). همچنین، فرهنگ‌سازمانی و پذیرش فناوری‌های نوین نیز از دیگر عوامل مؤثر هستند. سازمان‌هایی که فرهنگ پذیرش فناوری را تقویت می‌کنند، معمولاً در استفاده از هوش مصنوعی و تحلیل داده‌ها موفق‌تر هستند (سولویان و مک‌گوان^۵، ۲۰۲۱).

علاوه بر این، مهارت‌های کارکنان در استفاده از ابزارهای هوش مصنوعی و تحلیل داده نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. عدم وجود مهارت‌های لازم می‌تواند مانع از بهره‌برداری مؤثر از فناوری‌های نوین شود (قربانی و عطایی فر، ۱۴۰۳). همچنین، وجود زیرساخت‌های مناسب فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز برای پیاده‌سازی موفق این سیستم‌ها ضروری است. این عوامل به‌طور مستقیم بر کیفیت تصمیم‌گیری‌ها تأثیر می‌گذارند و می‌توانند به بهبود عملکرد سازمان‌ها کمک کنند.

در زمینه شناسایی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل داده‌های انسانی باهوش مصنوعی، چالش‌های متعددی وجود دارد. یکی از چالش‌های اصلی، عدم دقت و کیفیت داده‌ها است. داده‌های نادرست یا ناقص می‌توانند به تصمیم‌گیری‌های نادرست منجر شوند و در نتیجه، عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار دهند. این موضوع به‌ویژه در سازمان‌هایی که هنوز به‌طور کامل به فناوری‌های نوین منتقل نشده‌اند، بیشتر مشهود است. چالش دیگر، مقاومت در برابر تغییرات است. بسیاری از کارکنان و مدیران ممکن است از پذیرش فناوری‌های

¹ Davenport & Ronanki

² Bessen

³ Kumar & Singh

⁴ Sharma et al

⁵ Sullivan & McGowan



جدید و تغییر در فرآیندهای کاری خودداری کنند. این مقاومت می‌تواند مانع از پیاده‌سازی موفق هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی شود (فیض و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین، عدم وجود مهارت‌های لازم در کارکنان برای استفاده از ابزارهای هوش مصنوعی و تحلیل داده‌ها، چالشی دیگر است که باید به آن توجه شود. این چالش‌ها می‌توانند به کاهش کارایی و اثربخشی تصمیم‌گیری‌های هوشمند منجر شوند و در نتیجه، نیاز به راهکارهای مؤثر برای غلبه بر آن‌ها را ضروری می‌سازند.

عوامل مؤثر بر بهبود تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل داده‌های انسانی باهوش مصنوعی شامل چندین جنبه کلیدی است. یکی از این عوامل، سرمایه‌گذاری در آموزش و توانمندسازی کارکنان است. با افزایش مهارت‌های کارکنان در استفاده از ابزارهای هوش مصنوعی و تحلیل داده‌ها، سازمان‌ها می‌توانند از این فناوری‌ها به‌طور مؤثرتر بهره‌برداری کنند. همچنین، ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت که پذیرش فناوری‌های نوین را تشویق کند، می‌تواند به بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری کمک کند (آفندیه و همکاران، ۱۴۰۰). نقش زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز در این زمینه بسیار حائز اهمیت است. سازمان‌هایی که زیرساخت‌های قوی‌تری دارند، معمولاً در پیاده‌سازی و استفاده از هوش مصنوعی موفق‌تر هستند (محمودی و همکاران، ۱۳۹۷). به‌علاوه، استفاده از الگوریتم‌های پیشرفته و یادگیری ماشین می‌تواند به بهبود دقت و کیفیت تحلیل داده‌ها کمک کند و در نتیجه، تصمیم‌گیری‌های هوشمندتری را فراهم آورد. این عوامل به‌طور کلی می‌توانند به بهبود عملکرد سازمان‌ها و افزایش رضایت شغلی کارکنان منجر شوند.

در بررسی پیشینه‌های مرتبط با شناسایی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل داده‌های انسانی باهوش مصنوعی، می‌توان به نظریه‌های مختلفی اشاره کرد. یکی از این نظریه‌ها، نظریه پذیرش فناوری است که به بررسی عواملی می‌پردازد که بر پذیرش فناوری‌های نوین تأثیر می‌گذارند (دیویس^۱، ۱۹۸۹). این نظریه می‌تواند به درک بهتر چالش‌های موجود در پذیرش هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی کمک کند. همچنین، مطالعات نشان می‌دهند که کیفیت داده‌ها و فرهنگ سازمانی از جمله عوامل کلیدی در موفقیت پیاده‌سازی هوش مصنوعی هستند. باین‌حال، نقد پیشینه‌ها نشان می‌دهد که هنوز در بسیاری از سازمان‌ها چالش‌های جدی در زمینه شناسایی و پیاده‌سازی عوامل مؤثر وجود دارد. عدم وجود تحقیقات کافی در زمینه کاربرد عملی این نظریه‌ها و چالش‌های اجرایی آن‌ها، نیاز به مطالعات بیشتر را نشان می‌دهد (چو^۲، ۲۰۲۲). بنابراین، توجه به این چالش‌ها و ارائه راهکارهای مناسب برای مدیریت آن‌ها می‌تواند به بهبود تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی کمک کند.

وضعیت نامناسب در شناسایی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل داده‌های انسانی باهوش مصنوعی، می‌تواند به مشکلات و چالش‌های جدی منجر شود. عدم دقت در تحلیل داده‌ها و تصمیم‌گیری‌های نادرست می‌تواند به کاهش کارایی سازمان‌ها و افزایش هزینه‌ها منجر شود (خان و همکاران^۳، ۲۰۲۰). همچنین، عدم پذیرش فناوری‌های نوین و مقاومت در برابر تغییرات می‌تواند به ایجاد یک فرهنگ منفی در سازمان‌ها

¹ Davis

² Chu

³ Khan et al



منجر شود که بر روحیه کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد. پیامدهای منفی حل نشدن مسائل مربوط به این حوزه می‌تواند جنبه‌های مختلفی را تحت تأثیر قرار دهد. از جنبه فرهنگی، عدم پذیرش فناوری‌های نوین می‌تواند به کاهش نوآوری و خلاقیت در سازمان‌ها منجر شود. از جنبه اجتماعی، تصمیم‌گیری‌های نادرست می‌تواند به نارضایتی کارکنان و کاهش رضایت شغلی منجر شود (فنک و همکاران^۱، ۲۰۲۴). از جنبه اقتصادی، عدم بهره‌وری کافی می‌تواند به کاهش سودآوری و رقابت‌پذیری سازمان‌ها منجر شود. در نهایت، از جنبه آموزشی، عدم وجود برنامه‌های آموزشی مناسب برای توانمندسازی کارکنان می‌تواند به کمبود مهارت‌های لازم در استفاده از فناوری‌های نوین منجر شود. این مسائل و چالش‌ها نه تنها بر عملکرد سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند، بلکه می‌توانند به ایجاد یک محیط کار نامناسب و ناپایدار منجر شوند که در نهایت بر کل جامعه تأثیر خواهد گذاشت.

برای حل مسائل موجود در زمینه شناسایی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل داده‌های انسانی باهوش مصنوعی، می‌توان به چندین راه‌حل اشاره کرد. اولاً، سرمایه‌گذاری در آموزش و توانمندسازی کارکنان برای استفاده از ابزارهای هوش مصنوعی و تحلیل داده‌ها می‌تواند به بهبود کیفیت تصمیم‌گیری‌ها کمک کند. ثانیاً، ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت که پذیرش فناوری‌های نوین را تشویق کند، می‌تواند به کاهش مقاومت در برابر تغییرات منجر شود. ثالثاً، بهبود کیفیت داده‌ها و ایجاد زیرساخت‌های مناسب فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. سؤال پژوهش این است: “چه عواملی بر تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل داده‌های انسانی باهوش مصنوعی تأثیرگذار هستند و چگونه می‌توان این عوامل را به‌طور مؤثر شناسایی و مدیریت کرد؟”

با بررسی متون و ادبیات پژوهش، عوامل مؤثر به‌صورت جدول زیر است:

جدول ۱: عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل داده‌های انسانی

باهوش مصنوعی

شاخص	مؤلفه
صحت داده‌ها	عوامل فنی
الگوریتم‌های پیشرفته	
پذیرش فناوری‌های نوین	عوامل فردی
آموزش و به‌روزرسانی	
توانایی کار تیمی	
پذیرش فناوری	
مهارت‌های فنی و تخصصی	عوامل سازمانی
فرهنگ سازمانی جهت مدیریت تغییر	
زیرساخت‌های پیاده‌سازی فناوری	

¹ Fink et al



روش‌شناسی

نظر به اینکه هدف اصلی از انجام این تحقیق شناسایی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل داده‌های انسانی باهوش مصنوعی می‌باشد، می‌توان گفت پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی و توسعه‌ای می‌باشد. همچنین در این تحقیق جهت جمع‌آوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی بهره گرفته شده است؛ با توجه به این مسئله می‌توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی است. با توجه به اینکه در تحقیق حاضر از رویکردهای تحقیق در عملیات استفاده شده است، به همین دلیل جامعه آماری تحقیق حاضر را خبرگان صنعت مورد نظر تشکیل داده‌اند. پژوهشگران این حوزه با اشاره به این نکته که تعداد خبرگان به عنوان مصاحبه‌شونده نباید زیاد باشد در کل ۵ الی ۱۵ نفر را پیشنهاد می‌کنند. در نتیجه تعداد ۱۰ نفر از خبرگان و مدیران منابع انسانی شرکت‌های فناوری محور در تهران به عنوان جامعه مورد بررسی استفاده شدند.

در این تحقیق جهت جمع‌آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی بهره گرفته شده است. بدین صورت که جهت جمع‌آوری اطلاعات مبنی بر مبنای نظری و ادبیات تحقیق با استفاده از روش کتابخانه‌ای از اسناد و مدارک و کتب و ... استفاده شد. همچنین جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل از روش میدانی و ابزار پرسشنامه خبره استفاده شده است. در این پرسشنامه عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل داده‌های انسانی باهوش مصنوعی به صورت زوجی مورد مقایسه قرار گرفتند و با نظرات خبرگان طی فرایند تحلیل سلسله مراتبی رتبه‌بندی شدند.

روایی نشان می‌دهد ابزار سنجش آنچه را که درصدد سنجش آن است، می‌سنجد. در پرسشنامه مقایسات زوجی که مبتنی بر مقایسه زوجی تمامی عناصر با یکدیگر است احتمال اینکه یک متغیر در نظر گرفته نشود صفر است. بنابراین چون تمامی معیارها در این سنجش مورد توجه قرار گرفته است و طراح قادر به جهت‌گیری خاصی در طراحی سؤالات نمی‌باشد بنابراین پرسشنامه‌های مبتنی بر مقایسه زوجی فی‌نفسه از روایی برخوردار هستند. قابلیت پایایی که واژه‌هایی مانند اعتماد، ثبات و اعتبار نیز برای آن به کار برده می‌شود، یکی از ویژگی‌های ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه یا مصاحبه یا سایر آزمون‌های علوم اجتماعی) است. پایایی معرف آن است که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد. در تحقیق در عملیات و تصمیم‌گیری چند شاخصه، توجه چندانی به پایایی ابزار اندازه‌گیری نشده است. از معدود شاخص‌های ارزیابی که می‌توان به عنوان رقیب پایایی طرح نمود، نرخ ناسازگاری در فرایند تحلیل سلسله مراتبی است. این پارامتر معرف درجه همگرایی پاسخ‌های ارائه شده از سوی فرد در فرایند تحلیل سلسله مراتبی است. با توجه به اینکه پرسشنامه بر اساس تحلیل سلسله مراتبی و از نوع مقیاس ساعتی می‌باشد لذا برای بررسی پرسشنامه از شاخصی به نام شاخص ناسازگاری استفاده شده است. این شاخص‌ها بیان می‌کند که اگر میزان ناسازگاری مقایسات زوجی بیشتر از ۰/۱ باشد بهتر است در مقایسات تجدیدنظر گردد.

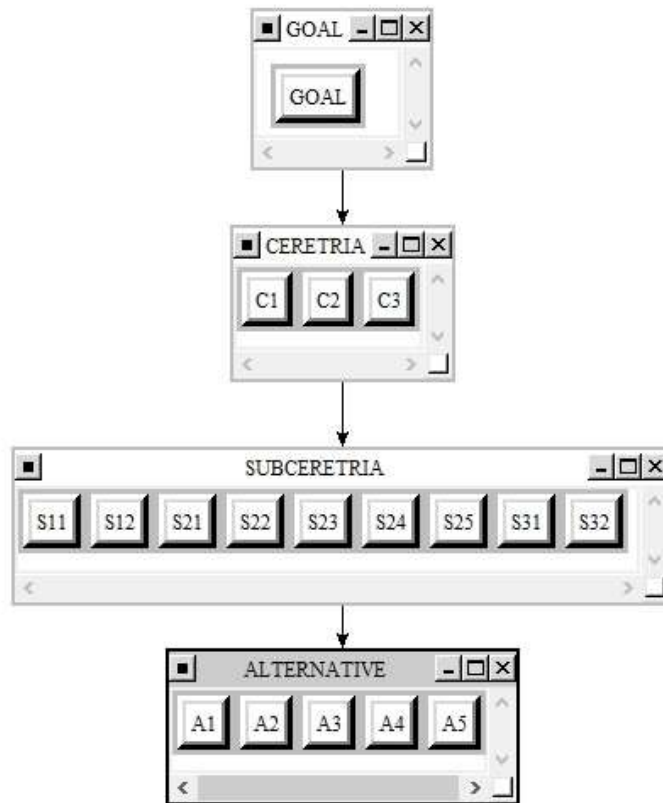
در این تحقیق جهت شناسایی شاخص‌ها از مرور ادبیات استفاده شده است. همچنین جهت رتبه‌بندی شاخص‌های تحقیق از تکنیک AHP بهره گرفته شده است.

یافته‌ها



از آنجاکه در این مطالعه از نظر بیش از یک کارشناس استفاده شده است بنابراین از تکنیک میانگین هندسی برای اولویت بندی نهائی دیدگاه کارشناسان استفاده شده است. یکی از بهترین روش ها برای ترکیب جدول های مقایسه ای اعضای گروه، استفاده از میانگین هندسی است. میانگین هندسی کمک خواهد کرد ضمن در نظر گرفتن قضاوت هر عضو، قضاوت گروه درباره هر مقایسه زوجی سنجش شود. میانگین هندسی مناسب ترین قاعده ریاضی برای ترکیب قضاوت ها در AHP است. به این خاطر که این میانگین خاصیت معکوس بودن در ماتریس مقایسه زوجی را حفظ می کند.

شماره ۳۶
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان
۱۴۰۳
صص ۱-۱۳



شکل ۱: نمودار AHP اولویت شاخص ها در نرم افزار سوپردسیژن

جدول ۲: معیارها و زیر معیارهای مدل و نمادهای مورد استفاده

نماد	زیر معیار	نماد	معیار
S11	صحت داده ها	C1	عوامل فنی
S12	الگوریتم های پیشرفته		
S21	پذیرش فناوری های نوین	C2	عوامل فردی
S22	آموزش و به روزرسانی		
S23	توانایی کار تیمی		



شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۳

S24	مزایای کافی	
S25	مهارت‌های فنی و تخصصی	
S31	فرهنگ‌سازمانی جهت مدیریت تغییر	C3 عوامل سازمانی
S32	زیرساخت‌های پیاده‌سازی فناوری	

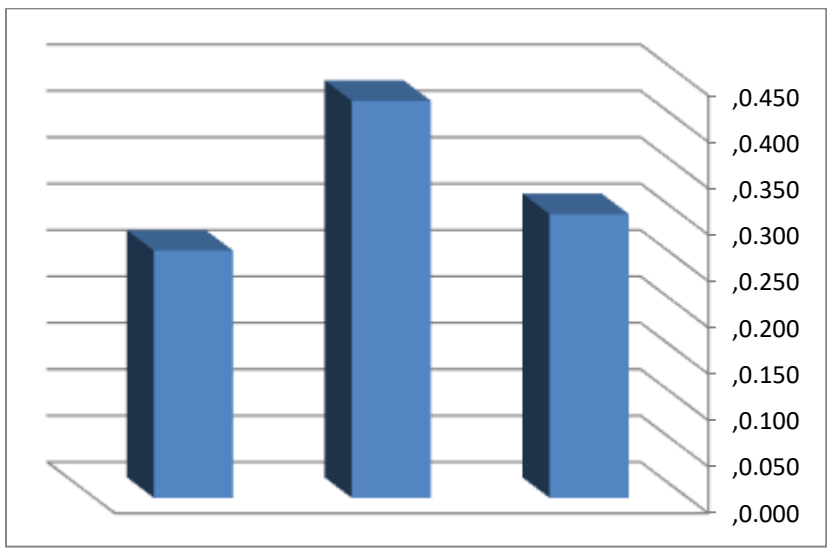
در این مطالعه معیارهای اصلی عوامل فنی، عوامل فردی و عوامل سازمانی می‌باشند. بنابراین در مرحله نخست به مقایسه زوجی عناصر سه‌گانه ماتریس بر اساس هدف پرداخته شده است. نتایج انجام مقایسه‌های زوجی در جدول ۳ به تصویر درآمده است.

جدول ۳: ماتریس مقایسه زوجی معیارهای اصلی

بردار ویژه	میانگین هندسی	C3	C2	C1	
۰/۳۰۶	۰/۹۳۶	۰/۹۴۹	۰/۸۶۵	۱	C1
۰/۴۲۸	۱/۳۱۰	۱/۹۴۴	۱	۱/۱۵۶	C2
۰/۲۶۶	۰/۸۱۵	۱	۰/۵۱۴	۱/۰۵۴	C3

بنابراین بردار ویژه W_1 به صورت زیر خواهد بود

$$W_1 = \begin{pmatrix} 0.306 \\ 0.428 \\ 0.266 \end{pmatrix}$$



شکل ۲: اولویت‌بندی معیارهای اصلی بر اساس هدف پژوهش

بر اساس بردار ویژه به دست آمده:

معیار عوامل فردی با وزن نرمال شده ۰/۴۲۸ در اولویت اول می‌باشد.



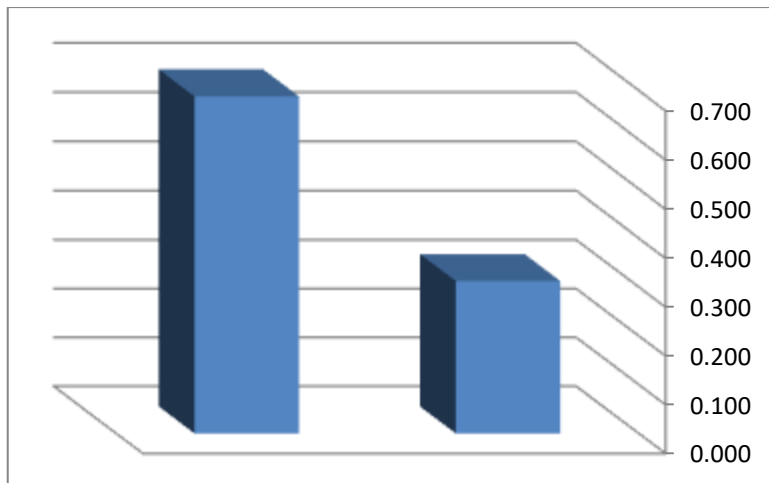
معیار عوامل فنی با وزن نرمال شده ۰/۳۰۶ در اولویت دوم و معیار عوامل سازمانی با وزن نرمال شده ۰/۲۶۶ در اولویت آخر قرار دارد.

همچنین نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده نیز برابر ۰/۰۳۵ به دست آمده است که چون کوچک‌تر از ۰/۱ می‌باشد بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اطمینان کرد.

در گام دوم از تکنیک AHP زیر معیارهای مربوط به هر معیار به صورت زوجی مقایسه شوند. محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیر معیارهای مزایای اقتصادی در جدول ۴ ارائه شده است. چون این معیار از ۲ شاخص تشکیل شده است بنابراین تنها یک مقایسه زوجی انجام گرفته است.

جدول ۴ تعیین اولویت زیر معیارهای عوامل فنی

بردار ویژه	میانگین هندسی	S ₁₂	S ₁₁	
۰/۳۱۲	۰/۶۷۴	۰/۴۵۴	۱	S ₁₁
۰/۶۸۸	۱/۴۸۴	۱	۲/۲۰۳	S ₁₂



شکل ۳: نمایش گرافیکی اولویت زیر معیارهای عوامل فنی

بر اساس بردار ویژه به دست آمده:

زیر معیار الگوریتم‌های پیشرفته با بردار ویژه ۰/۶۸۸ در اولویت اول و زیر معیار صحت داده‌ها با بردار ویژه ۰/۳۱۲ در اولویت دوم می‌باشد.

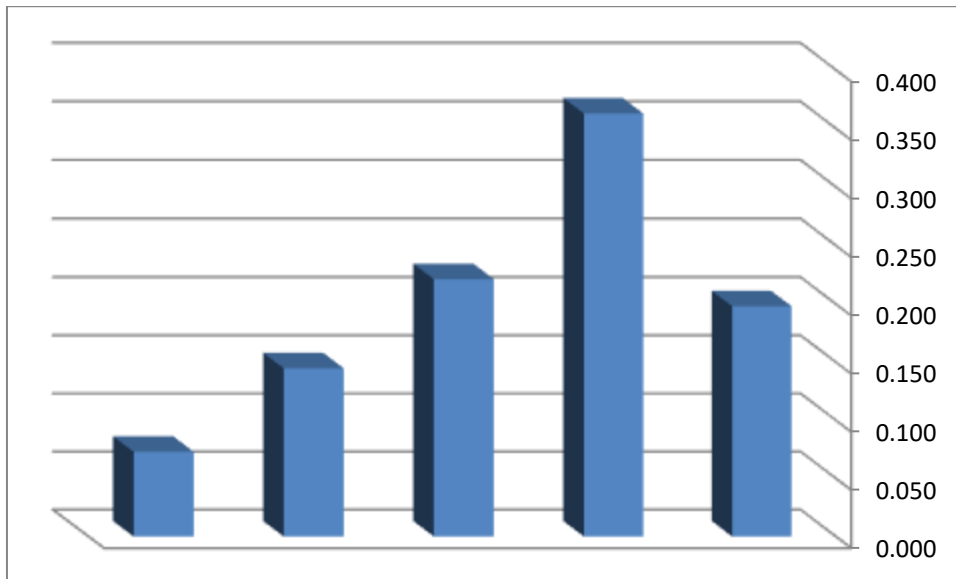
همچنین از آنجاکه تنها یک مقایسه زوجی صورت گرفته است نیاز به محاسبه نرخ ناسازگاری نمی‌باشد و می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اطمینان کرد.

محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیر معیارهای عوامل فردی در جدول شماره ۵ ارائه شده است. چون این معیار از ۵ شاخص تشکیل شده است بنابراین ۱۰ مقایسه زوجی انجام گرفته است.



جدول ۵: تعیین اولویت زیرمعیارهای عوامل فردی

بردار ویژه	میانگین هندسی	S ۲۵	S ۲۴	S ۲۳	S ۲۲	S ۲۱	
۰/۱۹۸	۱/۱۲۶	۵/۱۷۵	۱/۸۳۸	۰/۶۵۷	۰/۲۹۰	۱	S ۲۱
۰/۳۶۳	۲/۰۶۳	۴/۳۲۱	۱/۸۵۶	۱/۳۵۱	۱	۳/۴۴۶	S ۲۲
۰/۲۲۱	۱/۲۵۸	۳/۲۸۲	۰/۸۵۴	۱	۰/۷۴۰	۱/۵۲۲	S ۲۳
۰/۱۴۵	۰/۸۲۴	۱/۱۰۴	۱	۱/۱۷۱	۰/۵۳۹	۰/۵۴۴	S ۲۴
۰/۰۷۳	۰/۴۱۵	۱	۰/۹۰۶	۰/۳۰۵	۰/۲۳۱	۰/۱۹۳	S ۲۵



شکل ۴: نمایش گرافیکی اولویت زیرمعیارهای عوامل فردی

بر اساس بردار ویژه به دست آمده:

زیر معیار "آموزش و به روزرسانی" با بردار ویژه ۰/۳۶۳ در اولویت اول می باشد.

زیر معیار "توانایی کار تیمی" با بردار ویژه ۰/۲۲۱ در اولویت دوم می باشد.

زیر معیار "پذیرش فناوری های نوین" با بردار ویژه ۰/۱۹۸ در اولویت سوم می باشد.

زیر معیار "مزایای کافی" با بردار ویژه ۰/۱۴۵ در اولویت چهارم می باشد.

زیر معیار "مهارت های فنی و تخصصی" با بردار ویژه ۰/۰۷۳ در اولویت آخر می باشد.

همچنین نرخ ناسازگاری مقایسه های انجام شده نیز برابر ۰/۰۸۶ به دست آمده است که چون کوچکتر از ۰/۱ می باشد

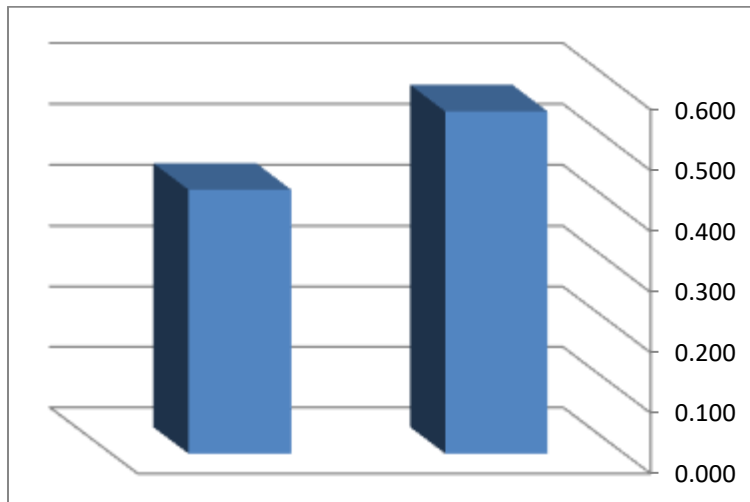
بنابراین می توان به مقایسه های انجام شده اطمینان کرد.

محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیر معیارهای سازمانی در جدول شماره ۶ ارائه شده است.

جدول ۶: تعیین اولویت زیرمعیارهای سازمانی



بردار ویژه	میانگین هندسی	S ۳۲	S ۳۱	
۰/۵۶۴	۱/۱۳۸	۱/۲۹۵	۱	S ۳۱
۰/۴۳۶	۰/۸۷۹	۱	۰/۷۷۲	S ۳۲



شکل ۵: نمایش گرافیکی اولویت زیرمعیارهای عوامل سازمانی

بر اساس بردار ویژه به دست آمده:

زیر معیار "فرهنگ سازمانی جهت مدیریت تغییر" با بردار ویژه ۰/۵۶۴ در اولویت اول می باشد و زیر معیار "زیرساخت های پیاده سازی فناوری" با بردار ویژه ۰/۴۳۶ در اولویت دوم می باشد. همچنین از آنجا که تنها یک مقایسه زوجی صورت گرفته است نیاز به محاسبه نرخ ناسازگاری نمی باشد و می توان به مقایسه های انجام شده اطمینان کرد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

همان گونه که ملاحظه می شود، در این پژوهش به شناسایی عوامل مؤثر بر تصمیم گیری های هوشمند در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل داده های انسانی باهوش مصنوعی پرداخته شد. نتایج این پژوهش نشان می دهد که پذیرش فناوری های نوین، آموزش و به روزرسانی، توانایی کار تیمی، مزایای کافی و مهارت های فنی و تخصصی به عنوان عوامل کلیدی در این زمینه عمل می کنند. این عوامل به طور مستقیم بر کیفیت تصمیم گیری ها و کارایی مدیریت منابع انسانی تأثیر می گذارند. پذیرش فناوری های نوین به عنوان یکی از مهم ترین عوامل در این پژوهش شناسایی شده است. در دنیای امروز، سازمان ها نیاز دارند تا از فناوری های پیشرفته بهره برداری کنند تا بتوانند به سرعت به تغییرات بازار و نیازهای مشتریان پاسخ دهند. افرادی که توانایی پذیرش و استفاده از فناوری های جدید را دارند، می توانند به طور مؤثرتری از ابزارهای هوش مصنوعی در تحلیل داده های انسانی بهره برداری کنند و تصمیمات بهتری اتخاذ نمایند. آموزش و به روزرسانی مداوم مهارت ها و دانش کارکنان نیز به عنوان یک عامل حیاتی در این پژوهش شناسایی شده است. در عصر اطلاعات، تغییرات سریع در فناوری و روش های کاری وجود دارد. بنابراین، سازمان ها باید برنامه های آموزشی مؤثری را برای به روز نگه داشتن کارکنان خود طراحی کنند. این امر نه تنها به افزایش کارایی و بهره وری کمک



می‌کند، بلکه به کارکنان اعتماد به نفس بیشتری در استفاده از ابزارهای هوش مصنوعی می‌دهد. از طرفی توانایی کار تیمی نیز به عنوان یک عامل کلیدی در تصمیم‌گیری‌های هوشمند شناسایی شده است. در محیط‌های کاری پیچیده و متنوع، همکاری مؤثر میان اعضای تیم می‌تواند به تبادل ایده‌ها و تجربیات کمک کند و در نتیجه به اتخاذ تصمیمات بهتر و هوشمندتر منجر شود. تیم‌هایی که توانایی کار مشترک و هم‌افزایی دارند، می‌توانند از تحلیل داده‌ها به‌طور بهینه‌تری استفاده کنند و نتایج بهتری را به دست آورند. همچنین مزایای کافی به عنوان یک عامل انگیزشی در تصمیم‌گیری‌های کارکنان نقش مهمی ایفا می‌کند. زمانی که کارکنان احساس کنند که از مزایای کافی برخوردارند، انگیزه بیشتری برای استفاده از فناوری‌های نوین و مشارکت در فرآیندهای تصمیم‌گیری خواهند داشت. بنابراین، سازمان‌ها باید به تأمین مزایای کافی برای کارکنان توجه ویژه‌ای داشته باشند. در نهایت، مهارت‌های فنی و تخصصی نیز به عنوان یک عامل اساسی در این پژوهش شناسایی شده است. کارکنانی که دارای مهارت‌های فنی و تخصصی بالایی هستند، می‌توانند به‌طور مؤثرتری از ابزارهای هوش مصنوعی در تحلیل داده‌های انسانی استفاده کنند و در نتیجه به تصمیم‌گیری‌های بهتری دست یابند. بنابراین، سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه مهارت‌های فنی کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

به‌طور کلی، این پژوهش نشان می‌دهد که عوامل فردی نقش کلیدی در تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل داده‌های انسانی باهوش مصنوعی دارند. سازمان‌ها باید به این عوامل توجه ویژه‌ای داشته باشند و با طراحی برنامه‌های آموزشی مؤثر و ایجاد محیط‌های کاری مناسب، به افزایش توانمندی‌های کارکنان خود کمک کنند. این امر نه تنها به بهبود کیفیت تصمیم‌گیری‌ها منجر خواهد شد، بلکه به افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها نیز کمک خواهد کرد. بر اساس نتایج پژوهش و عوامل شناسایی شده، در ادامه چند پیشنهاد کاربردی برای شرکت‌های فناوری محور ارائه می‌شود که می‌تواند به بهبود تصمیم‌گیری‌های هوشمند در مدیریت منابع انسانی و بهره‌برداری مؤثر از فناوری‌های نوین کمک کند:

- شرکت‌ها باید برنامه‌های آموزشی منظم و به‌روز را برای کارکنان خود طراحی کنند که شامل آموزش‌های مرتبط با فناوری‌های نوین، تحلیل داده‌ها و مهارت‌های نرم باشد. این برنامه‌ها می‌توانند به صورت کارگاه‌های عملی، دوره‌های آنلاین و سمینارهای تخصصی اجرا شوند.
- شرکت‌ها باید فرهنگی را ایجاد کنند که در آن پذیرش فناوری‌های نوین به عنوان یک ارزش کلیدی در نظر گرفته شود. این می‌تواند شامل تشویق کارکنان به استفاده از ابزارهای جدید و ارائه پاداش برای نوآوری و بهبود فرآیندها باشد.
- شرکت‌ها باید فرصت‌های همکاری و کار تیمی را از طریق پروژه‌های مشترک و تیم‌های چند رشته‌ای تقویت کنند. ایجاد فضاهای کار مشترک و استفاده از ابزارهای همکاری آنلاین می‌تواند به تسهیل ارتباطات و تبادل ایده‌ها کمک کند.
- شرکت‌ها باید به سرمایه‌گذاری در توسعه مهارت‌های فنی و تخصصی کارکنان خود توجه ویژه‌ای داشته باشند. این می‌تواند شامل دوره‌های تخصصی، گواهینامه‌های حرفه‌ای و فرصت‌های یادگیری در محل کار باشد.
- شرکت‌ها باید از فناوری‌های نوین مانند سیستم‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر داده، ابزارهای تحلیل داده و هوش مصنوعی برای بهبود فرآیندهای استخدام، ارزیابی عملکرد و مدیریت استعدادها استفاده کنند.



منابع

آفندیده نازیلا، زارعی متین حسن، پورکریمی جواد، رحمتی محمد حسین (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مطلوب تجاری‌سازی نتایج تحقیقات دانشگاه علوم پزشکی، پژوهش در آموزش علوم پزشکی. ۱۳ (۱)، ۵۷-۷۱. فیض، داود، باقر نژاد حمزه‌کلایی، محمدابراهیم، ماه‌آرپور، فهیمه. (۱۴۰۱). چالش‌ها و راهکارهای به‌کارگیری فناوری نوین در بازاریابی ایران (مورد مطالعه: فناوری واقعیت افزوده)، تحقیقات بازاریابی نوین، ۱۲ (۳)، ۱۵۳-۱۷۶.

قربانی، حمید، و عطایی فر، جمشید. (۱۴۰۳). بررسی کاربرد هوش مصنوعی در آموزش و توسعه منابع انسانی. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران. محمودی، داوود؛ علیزاده، شمس‌الدین؛ رسول‌زاده، یحیی؛ اصغری جعفرآبادی؛ محمد (۱۳۹۷)، بررسی روایی و پایایی پرسش‌نامه انعطاف‌پذیری سازمانی در مواجهه با حوادث بزرگ. فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، ۸ (۴).

Bessen, J. E. (2020). *AI and Jobs: The Role of Demand*. NBER Working Paper No. 24235.

Chu, Y. (2022). *Resilience capabilities in the face of environmental turbulence: A case of Hong Kong small to medium enterprises*. Retrieved from <http://researchbank.rmit.edu.au/view/rmit:161547>.

Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial Intelligence for the Real World. *Harvard Business Review*, 96(1), 108-116.

Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.

Fink, L., Yogev, N. and Even, A. (2024). Business intelligence and organizational learning: An empirical investigation of value creation processes. *Information & Management*, 54(1), 38-56.

Khan, R. U., Salamzadeh, Y., Iqbal, Q. and Yang, S. (2020). The Impact of Customer Relationship Management and Company Reputation on Customer Loyalty: The Mediating Role of Customer Satisfaction. *Journal of Relationship Marketing*, 1-27.

Kumar, A., & Singh, P. (2021). *Impact of Artificial Intelligence on Human Resource Management: A Review*. *International Journal of Management*, 12(3), 45-58.

Sullivan, J., & McGowan, A. (2021). The Future of Work: How AI is Changing Human Resource Management. *Journal of Business Research*, 124, 1-10.



Identifying Factors Affecting Smart Decision-Making in Human Resource Management Based On Human Data Analysis with Artificial Intelligence

Mostafa Ostovar¹, Javad Rahdarpour²

شماره ۳۶،
دوره
شانزدهم،
سال دوم،
زمستان
۱۴۰۳
صص ۱-۱۳

Abstract

This research was conducted with the aim of identifying factors affecting smart decision-making in human resource management based on human data analysis with artificial intelligence. The present research is in the field of applied and development research in terms of its purpose. The statistical population of the present research consists of 10 experts and human resource managers of technology-based companies in Tehran. In this research, two library and field methods were used to collect information. A paired comparison questionnaire was used to collect field information, the validity and reliability of which were examined and proven. Also, in this research, a literature review was used to identify indicators. Also, the AHP technique was used to rank the research indicators. The results showed that the factors affecting smart decision-making in human resource management based on human data analysis with artificial intelligence include three individual, technical, and organizational components. The results also showed that among these factors, individual factors are in the first priority, technical factors are in the second priority, and organizational factors are in the third priority.

Keywords: Smart Decision-Making, Human Resource Management, Human Data Analysis, Artificial Intelligence

¹ Master's in Public Management, Management Department, Islamic Azad University, Zabol Branch, Zabol, Iran (Corresponding Author) mr.mostafaostovar@gmail.com

² Assistant Professor of Public Management, Zabol Branch, Islamic Azad University, Zabol, Iran jrahdarpour@yahoo.com