



حمیدرضا جعفری خیرآبادی، ۱۴۰۳

بررسی رابطه بین ابعاد ۴گانه تحول دیجیتال موفق با نوآوری و عملکرد شرکت

فن‌آوری نقش اصلی را در توانایی تکامل کسب‌وکار در بازار و رساندن ارزش به مشتری ایفا می‌کند. استراتژی منابع انسانی به‌طور فزاینده‌ای با استراتژی سازمانی غالب مرتبط است و تأثیر مستقیم تغییرات مداوم را تجربه می‌کند و درعین‌حال از توسعه سازمان در محیط دیجیتالی در حال ظهور حمایت می‌کند. مدیریت منابع انسانی نقش مهمی در حمایت از تغییرات دارد سازمان‌ها به دنبال اتخاذ نوآوری‌ها برای بهبود عملکرد خود و پاسخگویی کارآمد به خواسته‌های محیطی خود هستند. حال با توجه به موارد فوق‌الذکر هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر استراتژی، فرهنگ، منابع انسانی و ظرفیت فن‌آوری اطلاعات بر نوآوری و عملکرد شرکت با نقش میانجی تحول دیجیتال می‌باشد. جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان شرکت فولاد سنگان خواف می‌باشد که حجم نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس 80 نفر برآورد گردید. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه تای (2021) می‌باشد. روایی محتوایی و شکلی پرسشنامه با نظر کارشناسی متخصصان مربوطه تأیید گردید. جهت تعیین پایایی از آزمون مقدماتی استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ بخش‌های مختلف پرسشنامه محاسبه و درنهایت میزان آلفای کرونباخ 0.9 به دست آمد. این تحقیق به لحاظ روش از نوع تحقیق توصیفی و به روش پیمایشی می‌باشد. چون در پژوهش حاضر نمی‌توان متغیرها را کنترل کرد لذا تحقیق حاضر از نوع شبه تجربی می‌باشد. از نظر نحوه گردآوری داده‌ها تحقیق حاضر میدانی است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SMART PLS انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین ابعاد 4 گانه تحول دیجیتال با عملکرد شرکت رابطه‌ای معنادار وجود دارد و همچنین نوآوری رابطه بین این ابعاد با عملکرد شرکت را میانجی می‌کند. این نشان می‌دهند که بهبود این عوامل باعث افزایش عملکرد سازمانی می‌گردد

کلیدواژه‌ها: عملکرد، استراتژی، فرهنگ، منابع انسانی و ظرفیت فن‌آوری اطلاعات و نوآوری

شماره‌ی پایان‌نامه: ۱۲۷۵۲۹۹۰۷۹۴۴۰۶۷۳۴۲۰۲۸۱۶۲۸۰۷۱۶۰

تاریخ دفاع: ۱۴۰۳/۰۳/۰۵

رشته‌ی تحصیلی:

دانشکده:

استاد راهنما: دکتر محمد پوراحشام

Thesis:

Examining the relationship between the four dimensions of successful digital transformation with



innovation and company performance

Technology plays a major role in the ability of business to evolve in the market and deliver value to the customer. HR strategy is increasingly linked to the dominant organizational strategy and experiences the direct impact of continuous change while supporting the organization's development in the emerging digital environment. Human resource management plays an important role in supporting changes. Organizations seek to adopt innovations to improve their performance and respond efficiently to their environmental demands. Considering the above-mentioned cases, the purpose of this research is to investigate the impact of strategy, culture, human barriers and capacity. Information technology is on the innovation and performance of the company with the mediating role of digital transformation. The statistical population includes the employees of the company, the size of the statistical sample was estimated using Cochran's formula and random sampling method. 2021. The content and form validity of the questionnaire was confirmed by the expert opinion of the relevant experts. A preliminary test was used to determine the reliability. The Cronbach's alpha coefficient of the different parts of the questionnaire was calculated and finally the Cronbach's alpha was 0.9. It is a descriptive research and a survey method. Because the variables cannot be controlled in the current research, therefore, the current research is a quasi-experimental type. In terms of the method of data collection, the current research is a field study. Data analysis was done using SMART PLS software. The research findings show that there is a significant relationship between the 4 dimensions of digital transformation and company performance, as well as innovation. It mediates the relationship between these dimensions and the company's performance. They show that improving these factors increases organizational performance