

تأثیر رهبری دیجیتال بر توسعه کارآفرینی پایدار و بهره‌وری شرکت (مطالعه موردی: شرکت ایران‌یاسا تایر و رابر)

مهدی احمدی^{۱*}، رضا شعبانی‌پور^۲، راشد پرستار^۳، احمد علی نجفی^۴ و محمد گرشاسبی^۵

۱- دکتری شیمی آلی، شرکت ایران‌یاسا تایر و رابر، شهریار، ایران

۲- دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی - استراتژی صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز & شرکت ایران‌یاسا تایر و رابر

۳- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - مدیریت تطبیقی و توسعه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، اردبیل، ایران

۴- دکتری مدیریت استراتژی و برنامه‌ریزی کلان، شرکت ایران‌یاسا تایر و رابر، شهریار، ایران

۵- دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی - استراتژی صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز & شرکت ایران‌یاسا تایر و رابر

M.Ahmady@Iransaya.ir

چکیده: هدف این پژوهش، بررسی تأثیر رهبری دیجیتال بر توسعه کارآفرینی پایدار و بهره‌وری در شرکت ایران‌یاسا تایر و رابر است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی-پیمایشی با رویکرد کمی و به صورت مطالعه موردی انجام شده است. جامعه آماری شامل مدیران، سرپرستان، کارشناسان و کارکنان مرتبط با فرایندهای دیجیتال و نوآوری در سال ۱۴۰۴ بوده که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۲۰۴ نمونه معتبر انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه استاندارد بود که روایی و پایایی آن با آلفای کرونباخ (بیش از ۷۰٪) و پایایی ترکیبی تأیید شد. داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS و AMOS و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) تحلیل شد. نتایج نشان داد رهبری دیجیتال تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه کارآفرینی پایدار (ضریب مسیر = ۰/۸۱، $T = ۱۱/۹۶$) و بهره‌وری سازمانی (ضریب مسیر = ۰/۷۶، $T = ۱۳/۲۵$) دارد ($P < ۰/۰۰۱$). شاخص‌های برازش مدل نیز در محدوده مطلوب قرار گرفتند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پیشین داخلی و خارجی همسو بوده و نشان می‌دهد تقویت شایستگی‌های رهبران دیجیتال در سازمان‌های فناورمحور می‌تواند هم‌زمان موجب ارتقای نوآوری پایدار و بهبود بهره‌وری شود. براساس نتایج، پیشنهاد می‌شود شرکت با سرمایه‌گذاری در آموزش مهارت‌های دیجیتال رهبران و استفاده از ابزارهای داده‌محور، ساختاری نوآورانه و یادگیرنده ایجاد کند. محدودیت پژوهش شامل تمرکز بر یک سازمان و دوره زمانی مقطعی بوده و برای تحقیقات آتی، بررسی صنایع متنوع و طراحی مطالعات طولی توصیه می‌شود.

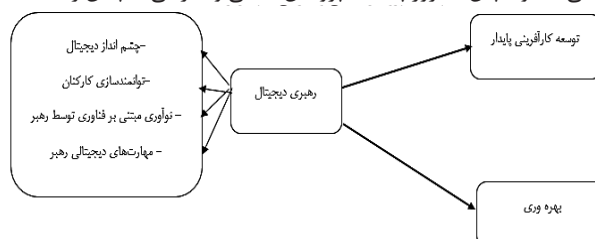
واژه‌های کلیدی: رهبری دیجیتال، کارآفرینی پایدار، بهره‌وری، شرکت ایران‌یاسا تایر و رابر، مدل معادلات ساختاری

مقدمه

یکی از نظام‌های مؤثر در ایجاد و ارتقاء بهره‌وری بخش نیروی انسانی، نظام ارزیابی عملکرد و بهره‌وری کارکنان در سازمان‌ها است. این نظام، به عنوان یکی از مهم‌ترین ابزارهای کنترل، نقش اساسی در بهبود عملکرد نیروی انسانی ایفا می‌کند. انسان از دیرباز در اندیشه بهره‌برداری مفید، کارا و ثمربخش از توانایی‌ها، امکانات و منابع موجود بوده است. با افزایش جمعیت و رشد نیازهای بشر، ضرورت بهره‌برداری مؤثر از منابع و امکانات بیش از پیش احساس شده است. بر این اساس، دست‌اندرکاران حوزه‌های اقتصاد، سیاست و مدیریت سازمان‌ها، بهره‌وری را در اولویت برنامه‌های خود قرار داده‌اند. هدف اصلی این برنامه‌ها، دستیابی به بهره‌وری بیشتر و عرضه محصولات یا کالاهای باکیفیت و سطح بالاتر است. اما، برای رسیدن به فرایندهایی که بتوانند محصولات یا خدمات باکیفیت بالا ارائه دهند، صرفاً بهره‌گیری از فناوری‌های نوین کافی نخواهد بود؛ زیرا در صورت نبود سیستم‌های مناسب برای بهبود فرایندها، بهره‌برداری مؤثر از منابع و زمان صرف کار، تنها نتیجه اتلاف منابع و زمان خواهد بود [۱].

مدل و فرضیات تحقیق

باتوجه به اهداف پژوهش و مطالب ارائه‌شده، مدل مفهومی پژوهش (مطابق شکل زیر) ترسیم شده است. در این فصل ابتدا مبانی نظری پیرامون متغیرهای پژوهش بررسی شد و سپس با مرور پیشینه پژوهش داخلی و خارجی به پایان رسید.



فرضیه ۱. رهبری دیجیتال تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه کارآفرینی پایدار دارد.
 فرضیه ۲. رهبری دیجیتال تأثیر مثبت و معناداری بر بهره‌وری دارد.

جدول ۱- نتایج آزمون آلفای کرونباخ

متغیرها	نمونه	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
رهبری دیجیتال	۲۰۴	۰/۸۷۱	۰/۹۰۱
چشم‌انداز دیجیتال	۲۰۴	۰/۵۴۲	۰/۷۳۶
توانمندسازی کارکنان	۲۰۴	۰/۶۹۱	۰/۸۶۶
نوآوری مبتنی بر فناوری رهبر	۲۰۴	۰/۵۱۵	۰/۷۲۵
مهارت‌های دیجیتالی	۲۰۴	۰/۷۹۲	۰/۸۰۳
توسعه کارآفرینی پایدار	۲۰۴	۰/۷۲۴	۰/۷۳۵
بهره‌وری	۲۰۴	۰/۷۳۲	۰/۷۴۰

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که ضریب آلفای کرونباخ (a) و ضریب پایایی ترکیبی (CR) برای تمامی گویه‌ها و سازه‌های پژوهش بالاتر از ۰/۷۰ است؛ از این‌رو، پرسش‌نامه از پایایی بالایی برخوردار است.

نتیجه‌ها و بحث

در ابتدا با بررسی پیش‌فرض‌های آماری با استفاده از آزمون‌های کشیدگی، چولگی، کولموگروف-اسمیرنوف داده‌های پرت شناسایی، سپس با استفاده از آزمون‌های ماهالانوبیس داده‌های پرت حذف شد. همچنین نتایج اندازه شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و شاخص HTMT برای تمامی مؤلفه‌ها به ترتیب کوچک‌تر از ۰/۵ و کمتر از ۰/۹ قرار داشت که بیانگر وجود روایی تشخیصی و

روایی و اگرایی قابل قبول و مطلوب برای تمام سازه‌های پژوهش بود (جدول ۲ و ۳).

جدول ۲- بررسی مقادیر میانگین واریانس استخراج شده هر کدام از سازه تحقیق

سازه	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	سطح قابل قبول
رهبری دیجیتال	۰.۶۱۶	۰.۵
چشم انداز دیجیتال	۰.۶۷۶	۰.۵
توانمندسازی کارکنان	۰.۶۸۵	۰.۵
نوآوری مبتنی بر فناوری رهبر	۰.۵۴۳	۰.۵
مهارت‌های دیجیتالی	۰.۶۶۶	۰.۵
توسعه کارآفرینی پایدار	۰.۶۷۶	۰.۵
بهره‌وری	۰.۶۹۴	۰.۵

جدول ۳- شاخص HTMT برای تحلیل روایی و اگرایی سازه‌های پژوهش

سازه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
رهبری دیجیتال	-						
چشم انداز دیجیتال	۰.۷۸	-					
توانمندسازی کارکنان	۰.۷۴	۰.۷۱	-				
نوآوری مبتنی بر فناوری رهبر	۰.۸۰	۰.۷۵	۰.۷۲	-			
مهارت‌های دیجیتالی	۰.۷۶	۰.۷۳	۰.۷۰	۰.۷۷	-		
توسعه کارآفرینی پایدار	۰.۶۸	۰.۶۵	۰.۶۲	۰.۶۶	۰.۶۴	-	
بهره‌وری	۰.۶۴	۰.۶۰	۰.۵۹	۰.۶۳	۰.۶۱	۰.۶۹	-

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، شاخص HTMT برای تمامی سازه‌های پژوهش در بررسی متقابل کمتر از ۰/۹ قرار دارد که بیانگر وجود روایی و اگرایی قابل قبول برای مؤلفه‌های پژوهش است.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل ساختاری تحقیق

شاخص برازش	علامت اختصاری	مقدار استاندارد	مقدار شاخص در مدل
کای دو درجه آزادی	χ^2/df	کمتر از ۳	۱/۶۹
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶۴
ریشه میانگین باقی‌مانده‌ها	RMR	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۴
شاخص برازش هنجار نشده	NNFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۷
شاخص برازش مقایسه‌ای با تطبیقی	CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۶
شاخص برازش فزاینده	IFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۷
شاخص نیکویی برازش	GFI	بیشتر از ۰/۸	۰/۹۲
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	بیشتر از ۰/۸	۰/۸۸

شاخص کای اسکور یکی از شاخص‌های مطلق است، هر چه مقدار کای اسکور مدل کوچک‌تر باشد مدل تدوین شده توسط پژوهشگر رضایت‌بخش‌تر و بهتر است.

مراجع

- [۱] حسینی، ع.، کاظمی، ف.، و موسوی، م. (۱۴۰۰). نظام ارزیابی عملکرد کارکنان و نقش آن در ارتقاء بهره‌وری. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۲ (۱)، ۷۳-۵۵.
- [۲] غلامی، ع.، و معصومی، ن. (۱۳۹۹). تأثیر رهبری دیجیتال بر کارآفرینی سازمانی: نقش میانجی یادگیری سازمانی و نوآوری. مجله مدیریت نوآوری، ۸ (۳)، ۷۴-۵۳.

چنان سطح معناداری برای χ^2 بزرگ‌تر از ۰/۰۵ باشد، مقدار کای اسکور برای مدل ایده‌آل و چنانچه بین ۰/۰۱ تا ۰/۰۵ باشد قابل قبول است. باتوجه به این که سطح معناداری برای مدل مذکور بین ۰/۰۱ تا ۰/۰۵ است. می‌توان نتیجه گرفت که مقدار کای اسکور برای مدل قابل قبول است.

یکی از شاخص‌های عمومی شاخص کای اسکور بهنجار یا نسبی است که از تقسیم ساده مقدار کای اسکور به درجه آزادی مدل محاسبه می‌شود و اغلب مقادیر بین ۱ تا ۳ را برای این شاخص قابل قبول می‌دانند. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود این مقدار برای مدل موردنظر ۱/۶۹ است که مقداری مناسب و قابل قبول است. باتوجه به مطالب و جدول بالا و شاخص‌های کمی برازش می‌توان نتیجه گرفت که مدل نظری مربوط به مدل نظری پژوهش مدلی قابل قبول است، پس حال می‌توان به روابط درون مدل و مقادیر ضریب رگرسیونی بین متغیرهای پنهان پرداخت. برای آزمون فرضیه از شاخص جزئی (P-value) و عدد معناداری استفاده شده است و شرط معنادار بودن یک رابطه این است که مقدار شاخص اول (P-value) برای رابطه موردنظر کمتر از ۰/۰۵ و یا مقدار شاخص دوم (t-value) از ۱/۹۶ $\pm$ بیشتر باشد.

ارزیابی مدل ساختاری

باتوجه به یک مدل اندازه‌گیری مناسب، فرضیه‌های ما را می‌توان با بررسی مدل ساختاری آزمایش کرد. ما از روش SEM مبتنی بر AMOS و ضرایب مسیر استفاده کردیم. ضرایب مسیر، مقادیر t و مقادیر P برای متغیرهای پژوهش استفاده شد که در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵- خلاصه آزمون فرضیات پراساس مدل ساختاری

سازه	ضریب مسیر	T	P-value	نتیجه
رهبری دیجیتال	۰/۸۱	۱۱/۹۶	۰/۰۰۰	تأیید
توسعه کارآفرینی پایدار	۰/۷۶	۱۳/۲۵	۰/۰۰۰	تأیید

نتیجه‌گیری

از منظر کاربردی، این یافته‌ها به شرکت ایران‌یاسا تایر و رابر نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری در تقویت شایستگی‌های رهبران دیجیتال یک راهبرد حیاتی برای ارتقای عملکرد سازمان است. پیشنهاد می‌شود این شرکت برنامه‌های آموزشی هدف‌مند برای توسعه مهارت‌های دیجیتال مدیران و سرپرستان اجرا کرده و از ابزارهای تحلیلی نوین و بسترهای داده‌محور در تصمیم‌گیری استفاده کند. همچنین، لازم است ساختار و فرهنگ سازمانی به گونه‌ای بازطراحی شود که فضای اعتماد، خلاقیت و انعطاف‌پذیری برای نوآوری پایدار فراهم شود. برای بهبود بهره‌وری، سازمان می‌تواند از رهبران دیجیتال به عنوان محرک فرایند بهینه‌سازی زنجیره تأمین استفاده کند@