

عنوان مقاله:

تاثیرگذاری عوامل موثر بر بازی وارسازی در تحول دیجیتال کارکنان سازمان

محل انتشار:

فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، دوره 12، شماره 1 (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 29

نویسندگان:

محبوبه زبانی - کارشناسی ارشد، مدیریت فناوری اطلاعات، تهران غرب، پیام نور، تهران، ایران

امیر هوشنگ تاج فر - دکتری و هیئت علمی، کامپیوتر، تهران، پیام نور، تهران، ایران

خلاصه مقاله:

بازی وارسازی نوعی فعالیت مهارت محور است که موجب یادگیری مزایای رفتار صحیح کاری حتی در نبود واسطه های بیرونی است. از این برنامه کاربردی برای افزایش مشارکت و انگیزه کاربران در جهت رسیدن به اهداف بهره برده می شود. از آنجاکه مهم ترین مانع موفقیت تحول دیجیتال، نبود فرهنگ و مهارت های دیجیتال است پس می توان از این فناوری در جهت تغییری شگرف در عملکرد سازمان با محوریت فناوری های تحول آفرین استفاده کرد. هدف از این پژوهش، بررسی تاثیرگذاری عوامل موثر بر این فناوری در تحول دیجیتال در منابع انسانی سازمان ها، در جهت افزایش تعهد کارکنان و کاهش تبدیل و تغییر آنها است. در این پژوهش به مدل تشریحی پذیرش فناوری اقتباس شده از ویکسم و تد استناد می شود که بر پایه مدل پذیرش دیویس است. مطالعه حاضر از نوع پیمایشی توصیفی است و واحد موردتحلیل و مطالعه فناوری اطلاعات دانشگاه پیام نور با حداقل یک سال سابقه خدمت و آشنا به نرم افزار با جامعه آماری 230 و نمونه 144 نفر است. نمونه گیری، تصادفی و مبتنی بر هدف و ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه است. برای محاسبه پایایی، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده و برای بررسی بهنجار (نرمال) بودن داده ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و برای آزمون فرضیه ها از آزمون رگرسیون خطی چندمتغیره استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان می دهد که بالاترین درصد واریانس تغییرپذیری، سودمندی را پیش-بینی می کند و بالاترین تاثیر را سودمندی بر تمایل رفتاری دارد. بنابراین، تقویت دو سازه اصلی تصمیم گیری به صورت مستقیم و غیرمستقیم باعث تقویت نگرش و تمایل رفتاری کارکنان است و به استفاده از فناوری منجر می شود. حال آنکه، افزایش ویژگی های نوآوری خود باعث افزایش دو سازه اصلی است.

کلمات کلیدی:

بازی وارسازی، انگیزش، پیامدهای رفتاری، مشارکت، تعهد کارکنان

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1039873>

