

تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون و پذیرش فناوری

محمد رضا اردلان*، فخرالسادات نصیری ولیک**

زهرا سرجهانی***

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۶/۱۱

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۸/۱۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون و پذیرش فناوری در اداره کل آموزش و پرورش استان فارس بود. جامعه آماری را کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۲ تشکیل دادند که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۹۰ نفر به عنوان نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعیین شد. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون و پرسشنامه استاندارد دیویس و دیگران استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی و پایایی از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بررسی و مورد تأیید قرار گرفت (ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۳۷ و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه پذیرش فناوری ۰/۸۳۸). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از فن مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد، نتایج نشان داد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون بر پذیرش فناوری توسط کارکنان مؤثر است. با توجه به شاخص‌های نکویی برازش، مدل مفهومی پیشنهاد شده معتبر بوده و قابلیت به‌کارگیری در جامعه مورد نظر را دارد.

کلیدواژه: فرهنگ سازمانی؛ استفاده از فناوری؛ پذیرش فناوری.

*. دانشیار گروه علوم تربیتی، بخش مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان.

** دانشیار گروه علوم تربیتی، بخش مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان.

*** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان (نویسنده مسئول)

مقدمه

انسان هزاره سوم در تلاش است با شتاب‌دادن به روند توسعه و کاربری فناوری اطلاعات در بخش‌های مختلف نظام اجتماعی از الگوی سنتی فاصله گرفته و الگویی جدید متناسب با الزامات عصر اطلاعات ایجاد کند. امروزه فناوری و تحولات آن به یکی از عناصر راهبردی در سازمان‌ها تبدیل شده است، به طوری که تحولات و تکامل فناوری بیش از خود آن، آثار و پیامدهای چشمگیری در نظام‌های آموزشی، اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی دارد (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۲). با وجود اهمیت وافر فناوری اطلاعات در موفقیت سازمان و کسب مزیت رقابتی برتر، پژوهش‌های گوناگون نشان می‌دهد افراد در پذیرش فناوری‌های جدید مقاومت کرده و تمایل چندانی به تغییر در شرایط و شیوه انجام وظایف سازمانی خویش ندارند. لذا دغدغه ایجاد شرایطی که به پذیرش فناوری منجر شود از اولویت‌های اولیه سازمان‌های امروزی است.

در ارتباط با پذیرش فناوری، مدل‌های متعددی وجود دارد، براساس پژوهش‌های صورت گرفته، مشخص شده است که از میان مدل‌های موجود، مدل پذیرش فناوری دیویس^۱ که بر پایه نظریه کنش عقلایی مطرح می‌شود، می‌تواند تعیین‌کننده عوامل مؤثر در پذیرش فناوری‌های جدید و به کارگیری آن باشد (الهی و همکاران، ۱۳۸۹؛ خداداد حسینی و همکاران، ۱۳۹۲؛ هانگ^۲، ۲۰۰۳). دیویس در این مدل، تأثیر غیرمستقیم عوامل خارجی را بر پذیرش فناوری، از طریق تأثیر مستقیم آن بر سهولت استفاده درک شده و سودمندی درک شده مطرح می‌کند. سهولت استفاده درک شده و سودمندی درک شده، مستقیماً به وسیله متغیرهای خارجی مشخص می‌شوند، ضمن آنکه نگرش به استفاده از فناوری و قصد استفاده از فناوری، اثر سهولت درک شده و سودمندی درک شده بر متغیر وابسته، یعنی استفاده واقعی از فناوری را میانجی‌گری می‌کنند (خداداد حسینی و همکاران، ۱۳۹۲). تجزیه و تحلیل اجزای مدل پذیرش فناوری دیویس نشان می‌دهد با اینکه متغیرهای خارجی، نقش مهمی در پذیرش و یا عدم پذیرش فناوری دارند، در مطالعات گذشته نقش آنها کمتر مورد بررسی قرار گرفته است (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲؛

1. Davis
2. Hong

هورست^۱ و همکاران، ۲۰۰۷؛ بارتون^۲ و همکاران، ۲۰۰۶؛ دیویس، ۲۰۱۰). یکی از متغیرهای خارجی که نقش مهمی در این زمینه ایفا می کند، فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمان به عنوان یک متغیر خارجی از تعیین کننده ترین زیرساخت ها جهت پذیرش فناوری است. فرهنگ سازمانی، یک متغیر درون سازمانی است که به میزان متفاوت بر تمام اعضای سازمان اثر می گذارد و از این رو درک درست از این سازه جهت اداره مؤثر سازمان حائز اهمیت است (گیسلر^۳، ۲۰۰۶). فرهنگ سازمانی الگویی از مفروضات بنیادین، ارزش ها، هنجارها، باورها و نمادهای عینی است که بین اعضای سازمان مشترک بوده و به آنها اجازه می دهد درک مشترکی از معانی داشته باشند (شاین^۴، ۲۰۰۴). تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان، می تواند آنها را به پذیرش فناوری به عنوان یک ارزش بنیادین سازمان و به احساس مشارکت بیشتر در کار هدایت کند (والنسیا^۵ و همکاران، ۲۰۱۱؛ رحیم نیا و علی زاده، ۱۳۸۸). اخیراً فرهنگ به عنوان یک متغیر مهم تعدیل کننده استفاده از فناوری شناسایی شده است (چن^۶ و همکاران، ۲۰۰۷) و نوع فرهنگ حاکم بر سازمان تأثیر بسیار زیادی در میزان به کارگیری مؤثر فناوری اطلاعات توسط کارکنان سازمان دارد. در نتیجه پژوهش حاضر از طریق تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و پذیرش فناوری از سوی کاربران در اداره کل آموزش و پرورش فارس در پی یافتن این نکته است که مدیران ذی ربط برای پیاده سازی فناوری اطلاعات و اطمینان از پذیرش آن توسط کارکنان، چه ابعادی از فرهنگ سازمانی را باید بیشتر مورد توجه قرار دهند.

هدف پژوهش: تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون با پذیرش و استفاده از فناوری در اداره کل آموزش و پرورش فارس.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

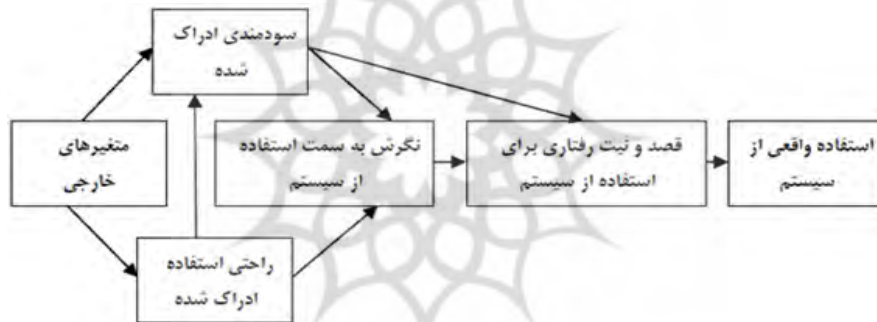
1. Horst
2. Burton
3. Geissler
4. Schein
5. Valencia
6. Chen

مبانی نظری

در دهه‌های اخیر، نمونه‌های مختلفی در زمینه پذیرش فناوری مطرح شده است، از بین نمونه‌های مطرح پذیرش فناوری، نمونه پذیرش فناوری دیویس، نظریه عمل مستدل، مدل کنش عقلایی و نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، بیشترین کاربرد را در زمینه مطالعات مربوط به پذیرش فناوری‌های اطلاعاتی داشته‌اند (جورج^۱، ۲۰۰۴؛ لدرر^۲ و همکاران، ۲۰۰۰؛ قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲). نظریه پذیرش فناوری توسط دیویس در سال ۱۹۸۶ براساس نظریه عمل مستدل در رساله دکترای وی معرفی شد، این نظریه، از حوزه روان‌شناسی اجتماعی است که به صورت گسترده در پژوهش‌های تجربی و حوزه پژوهش‌های گوناگون مورد مطالعه قرار گرفته است (خراسانی و همکاران، ۱۳۹۰)، این نظریه در رابطه با عوامل تعیین‌کننده رفتارهای عمدی است که طبق آن سرزدن هر رفتاری از افراد با تصمیم‌گیری برای انجام آن مرتبط است. تصمیم به رفتار را متعاقباً به صورت مشترک نگرش به رفتار و هنجار ذهنی نسبت به رفتار تبیین می‌کنند، این نگرش ذهنی و هنجار قبل از تصمیم‌گیری، در ذهن شخص در رابطه با آن رفتار شکل گرفته‌اند (آجزن و فیشبن^۳، ۱۹۸۹). نظریه عمل مستدل نظریه‌ای کلی است و برای توضیح هرگونه رفتار انسانی تعبیه شده است. برای مطالعه عوامل تعیین‌کننده پذیرش و کاربرد فناوری به عنوان یک رفتار در دهه ۱۹۸۰ نیاز به طراحی الگویی در این زمینه کاملاً احساس می‌شد. الگوی پذیرش فناوری دیویس پاسخ مناسبی به این نیاز بود. این الگو به صورت اختصاصی، رفتارهای اشخاص را در ارتباط با کاربرد رایانه و انواع فناوری‌ها توضیح می‌دهد. این الگو هم برای پیش‌بینی و هم توضیح رفتار کاربران مفید است و نمونه‌ای در سطح عوامل فردی است (خراسانی و همکاران، ۱۳۹۰)، (شکل ۱). اساس این الگو را دو عامل سهولت استفاده ادراک‌شده و سودمندی ادراک‌شده تشکیل می‌دهند، سهولت استفاده ادراک‌شده به میزان باور فرد به اینکه استفاده از رایانه نیاز چندانی به تلاش فیزیکی و ذهنی وی نخواهد داشت و سودمندی ادراک‌شده به میزان باور فرد به اینکه استفاده از رایانه موجب بالابردن عملکرد کاری او می‌شود، اشاره دارد (دیویس، ۱۹۹۸)، این

1. Gorge
2. Lederer
3. Ajzen & Fishbin

دو عامل نیز موجب تصمیم‌گیری یا قصد ذهنی برای استفاده از آن فناوری می‌شوند، در واقع قصد ذهنی، میزان پذیرش فناوری را تعیین می‌کند (اسریت^۱ و همکاران، ۲۰۰۸)، همچنین سهولت استفاده ادراک شده بر سودمندی ادراک شده اثر دارد، زیرا آسانی استفاده از فناوری رایانه‌ای موجب افزایش تلاش فرد می‌شود و فرد را قادر می‌سازد تا کار بیشتری با همان تلاش انجام دهد، بنابراین افزایش سهولت استفاده موجب افزایش سودمندی می‌شود (کاراهان^۲ و همکاران، ۲۰۰۲). بر اساس الگوی پذیرش فناوری، عوامل فردی و سازمانی به‌طور غیرمستقیم از طریق اثر بر باورهای افراد درباره پیامدهای انجام یک رفتار بر آن رفتار اثر می‌گذارند (خداداد حسینی و همکاران، ۱۳۹۲). عوامل بیرونی می‌توانند شامل هر نوع عاملی از قبیل: عوامل سازمانی، عوامل اجتماعی و فردی باشند که بر برداشت‌های ذهنی افراد از مفیدبودن و آسانی استفاده از فناوری اطلاعات تأثیر می‌گذارند (دیویس و دیگران، ۱۹۸۹).



شکل ۱. مدل پذیرش فناوری دیویس، ۱۹۸۹

یکی از متغیرهایی که می‌تواند به عنوان یک عامل بیرونی بر پذیرش فناوری تأثیر بسزایی داشته باشد، فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی یک متغیر محیطی است که به میزان متفاوت بر تمام اعضای سازمان اثر می‌گذارد و هر تغییری در سازمان از آن نشئت می‌گیرد (لاسن^۳،

1. Srite
2. Karehana
3. Lasen

زنگ شن^۱، ۱۳۸۱؛ هافر^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). فرهنگ سازمانی ترکیبی از ارزش‌ها، باورهای بنیادین و الگوهای رفتاری است (آشنا و همکاران، ۱۳۹۲). شاین فرهنگ سازمانی را نتیجه سه منبع اصلی می‌داند: باورها، ارزش‌ها و مفروضات بنیان‌گذاران سازمان؛ تجربه‌های آموخته‌شده اعضای گروه در حین تکامل سازمانشان، باورها، مفروضات و ارزش‌های جدیدی که به وسیله اعضا و رهبران جدید به سازمان آورده می‌شوند (شاین، ۲۰۰۴). رفتار افراد در سازمان بیش از آنچه به وسیله دستورهای مدیران ارشد شکل گیرد، به وسیله فرهنگ سازمانی تعیین می‌شود، اجرای بسیاری از راهبردهای سازمانی در صورت ناسازگاری با فرهنگ سازمان با مشکل روبه‌رو خواهد شد (سوپیا و سینگ^۳، ۲۰۱۰؛ هافر و همکاران، ۲۰۱۴). دنیسون^۴ (۲۰۰۰) چهار ویژگی فرهنگ سازمانی را درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری، مأموریت یا رسالت عنوان می‌کند. سازمان‌های اثربخش افرادشان را توانمند می‌سازند، سازمان را بر محور گروه‌های کاری تشکیل می‌دهند و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می‌دهند، اعضای سازمان به کارشان متعهد شده و خود را به عنوان پاره‌ای از پیکره سازمان احساس می‌کنند، افراد در همه سطوح احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشان مؤثر است و کار آنها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد (رحیم‌نیا و علی‌زاده، ۱۳۸۸). تحقیقات نشان داده است سازمان‌های اثربخش با ثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین نشئت گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت یافته‌اند (حتی زمانی که دیدگاه متقابل دارند) و فعالیت‌های سازمانی به خوبی هماهنگ و پیوسته شده است. سازمان‌هایی با چنین ویژگی‌ها، دارای فرهنگ قوی و متمایز هستند و به‌طور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند (اردلان و همکاران، ۸۷). سازمان‌هایی که به خوبی یکپارچه هستند، به سختی تغییر می‌یابند، لذا یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد، سازمان‌های انطباق‌پذیر به وسیله مشتریان هدایت می‌شوند، خطر می‌کنند، از اشتباه خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آنها به‌طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان به جهت ارزش -

1. Zengshen
2. Haffer
3. Suppiah & singh
4. Denison

قائل شدن برای مشتریان هستند. شاید بتوان گفت مهم‌ترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و مأموریت آن است. سازمان‌هایی که نمی‌دانند کجا هستند و وضعیت موجودشان چیست، معمولاً به بی‌راهه می‌روند. سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند، به طوری که اهداف سازمانی و اهداف راهبردی را تعریف کرده و چشم انداز سازمان را ترسیم می‌کنند (اردلان و همکاران ۱۳۸۷؛ رحیم‌نیا و علی‌زاده، ۱۳۸۸).

پیشینه پژوهش

لگریس^۱ و همکاران (۲۰۰۳) در پژوهش خود به بررسی الگوی پذیرش فناوری در پژوهش‌هایی پرداخته‌اند که از آن استفاده نموده‌اند. برای انجام این پژوهش تمام مقالات منتشرشده از سال ۱۹۸۰ تا اوایل سال ۲۰۰۰ در مجلاتی که مقالات مرتبط با این موضوع را چاپ می‌کردند مورد بررسی قرار دادند، بر اساس پنج جزء اصلی نمونه، ده رابطه بین اجزا قابل بررسی است که هیچ مطالعه‌ای تمامی این روابط را به تنهایی در بر نداشته است، همچنین اکثریت رابطه‌ها معنی‌دار و مثبت بوده است که نقش عوامل الگو را در تصمیم به استفاده از فناوری اطلاعات نشان می‌دهد، اما این روابط برای پیش‌بینی به کارگیری فناوری اطلاعات کافی نبوده‌اند. مدل پذیرش فناوری توانسته است تقریباً ۴۰ درصد از عوامل تأثیرگذار در استفاده از فناوری اطلاعات را در این پژوهش‌ها پیش‌بینی کند و نمونه نظری مفیدی برای درک و توضیح رفتار استفاده از فناوری اطلاعات تشخیص داده شده است. یافته‌های پژوهش فرانکلین^۲ (۲۰۰۶) رابطه قوی بین فرهنگ مبتنی بر وظیفه و موفقیت اجرای فناوری را آشکار نمود. وی عنوان می‌کند، فرهنگ‌هایی که درگیری و مشارکت افراد را ترغیب می‌کنند اغلب منجر به اجرای موفقیت‌آمیز فناوری می‌شوند. پژوهش مرچانت^۳ (۲۰۰۷) نشان داد که فرانسه (با فرهنگ غالب و جهت‌گیری شدید به سمت وظیفه) اولین ملیت برای پذیرش داوطلبانه تغییر (یعنی فناوری) محسوب می‌شود، سپس آمریکا با جهت‌گیری غالب وظیفه؛ و چین ترکیبی از نقش و وظیفه، با سرعت کندتری تغییر (فناوری) را

1. Legris
2. Franklin
3. Merchant

می‌پذیرند. در مطالعه تفکیکی عناصر فرهنگی، رابطه بین جهت‌گیری‌های الگوی هریسون (وظیفه و نقش) با سهولت کار با سامانه از دید کاربر و سودمندی سامانه از دید کاربر آشکار شد. نتایج حاصل از مصاحبه با کارشناسان فناوری اطلاعات در مطالعه چاناساک و پرانیت پولرننگ^۱ (۲۰۰۸) نشان داد که آنها نقش فرهنگ سازمانی را بر تصور، به‌کارگیری و انتقال یادگیری الکترونیکی مهم دانسته‌اند و مشخص شد که فرهنگ سازمانی بر پذیرش یادگیری الکترونیکی به میزان زیادی اثر می‌گذارد. یافته‌های مطالعه هانگ و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد که فرهنگ سازمانی، عامل مهمی برای تصمیم‌انتخاب یادگیری الکترونیک در بیمارستان است و فرهنگ سازمانی موافق نوآوری، بر تصمیم‌گزینش سامانه‌های یادگیری الکترونیکی تأثیر مثبت دارد. پارک^۲ (۲۰۰۹) به بررسی تأثیر شش متغیر: درک از مفیدبودن، درک از سهولت کاربرد، نگرش نسبت به استفاده، هنجار ذهنی و خودباوری در زمینه یادگیری الکترونیکی و در دسترس بودن سامانه بر تمایل به استفاده از یادگیری الکترونیکی و وجود روابط علی بین این متغیرها پرداخت و نتیجه گرفت الگوی پذیرش فناوری در محیط دانشگاهی قابلیت کاربرد خوبی نشان داد. استوارت و همکاران^۳ (۲۰۰۹) اثر فناوری اطلاعات و گسترش آن در سازمان را بر عملکرد مورد مطالعه قرار دادند و نتیجه گرفتند که با افزایش توسعه فناوری اطلاعات در سازمان حوزه فعالیت و خدمت افزایش یافته و در زمان کمتری می‌توان به مشتری بیشتری رسیدگی کرد. طبق یافته‌های مطالعه شاروپیم^۴ (۲۰۱۰) عوامل انسانی و فرهنگ بر قابلیت کاربرد ابزارهای فناوری، پردازش و تحلیل برخط مؤثر هستند. یافته‌های پژوهش کنگ^۵ (۲۰۱۱) رابطه بین فرهنگ حاکم بر سازمان و پذیرش فناوری را نشان داد. مطالعات هافر و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد فرهنگ سازمانی با مدیریت تغییر در سازمان رابطه دارد و فرهنگ انعطاف‌پذیر وقوع تغییرات را تسهیل می‌کند. الهی و همکاران (۱۳۸۹) به تبیین نقش متغیرهای فردی، سازمانی و اجتماعی مطرح در پذیرش فناوری پرداختند و نتیجه گرفتند که فراهم‌بودن زیرساخت‌ها و در دسترس بودن خدمات، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر پذیرش

1. CHanasuc & Praneetpolrang

2. Park

3. Stewart

4. Sharoupim

5. Kang

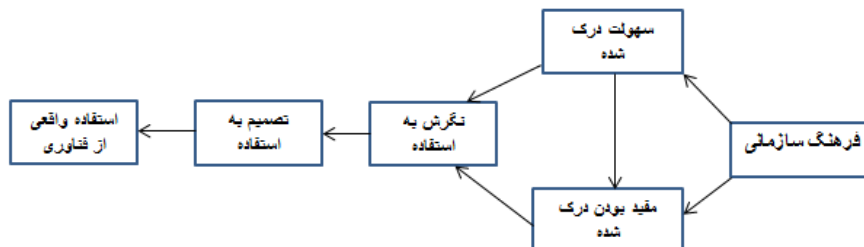
فناوری در ایران هستند. خراسانی و همکاران (۱۳۹۰) عوامل مؤثر بر پذیرش یادگیری الکترونیکی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تهران بر مبنای الگو پذیرش فناوری را بررسی نموده و نتیجه گرفتند الگوی پذیرش یادگیری الکترونیکی در جامعه مورد مطالعه با توجه به شاخص‌های برازش، دارای برازش مناسب است و قابلیت به کارگیری در جامعه مورد نظر را داراست. اژه‌ای و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی رابطه ارزش‌های فرهنگی و متغیرهای فردی با میزان استفاده از رایانه در دانشجویان دانشگاه تهران پرداخته و نتیجه گرفتند که تمایل به نوآوری و سودمندی و سهولت استفاده بر پذیرش فناوری مؤثر بوده و متغیرهای فردی و ارزش‌های فرهنگی قادر به پیش‌بینی میزان استفاده از رایانه در دانشجویان هستند، ماهیت فرهنگی فناوری اطلاعات و رایانه ضرورت توجه مدیران و برنامه‌ریزان کشور را به زیرساخت‌های فرهنگی کشور برای پذیرش فناوری آشکار می‌سازد. فهامی و زارع (۱۳۹۲) به بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری‌های جدید در آموزش از راه دور در دانشگاه پیام نور پرداخته و نتیجه گرفتند که برداشت ذهنی از مفیدبودن و آسانی استفاده با نگرش، و نگرش با میزان استفاده از فناوری رابطه مثبت دارند. اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۲) از پژوهش خویش نتیجه گرفتند، نگرش به استفاده از فناوری اطلاعات با درک به کارگیری آسان آن همبستگی مستقیم و مثبت و بالایی دارد. عبدخدا و همکاران (۱۳۹۲) عنوان نمودند برداشت ذهنی از سودمندی استفاده و برداشت ذهنی از سهولت استفاده از فناوری اطلاعات، عوامل تعیین‌کننده در پذیرش فناوری اطلاعات از سوی کارکنان بخش مدارک پزشکی هستند. قربانی‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) از انجام فراتحلیل خویش نتیجه گرفتند که الگوی موسوم به پذیرش فناوری بیشتر از سایر الگوهای مطرح در این حوزه از ادبیات تحقیق در سازمان‌های ایرانی مورد استفاده قرار گرفته است. از نظر میزان تأثیر عوامل مختلف بر پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان‌های ایرانی می‌توان گفت که عوامل درک از سودمندی و سهولت استفاده، بیشترین تأثیر را بر پذیرش فناوری اطلاعات داشته‌اند و سایر عوامل در رتبه‌های پایین‌تر قرار می‌گیرند. در بررسی پژوهش‌های انجام‌شده در سازمان‌های ایرانی به شناسایی و بررسی تأثیرات متغیرهای تعدیل‌کننده و میانجی و آن دست از متغیرهای جمعیت‌شناختی که در بافت سازمان‌های ایرانی به‌ویژه نهادهای دولتی قابل مشاهده است، کمتر پرداخته شده است. حیدریه و همکاران (۱۳۹۲) با استفاده از رویکرد مدل‌سازی پویایی سامانه و ترسیم نمودارهای علی حلقوی، یک نمونه پذیرش

فناوری پویا در بانکداری ایران ارائه و در نهایت شبیه‌سازی انجام داده‌اند، نتایج شبیه‌سازی نشان می‌دهد برای افزایش پذیرش بانکداری الکترونیکی، اولین قدم اطلاع‌رسانی و آگاه کردن مردم نسبت به بانکداری الکترونیکی و مزایای آن و کاهش مقاومت (عادت به سیستم سنتی) است. با بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش می‌توان نتیجه گرفت از آنجا که سازمان‌ها امروزه با سرعت سرسام‌آور تغییرات، مخصوصاً تغییرات عمده در حوزه فناوری روبه‌رو هستند، سعی در شناسایی عوامل مؤثر در پذیرش فناوری و نهادینه‌نمودن استفاده از آن را دارند. از طرفی فرهنگ سازمانی، به عنوان مهم‌ترین بستر ساز تغییر و پذیرش آن، می‌تواند سازمان را در پیاده‌نمودن و به کارگیری فناوری یاری داده تا قادر باشد در شرایط پیچیده و پر آشوب امروزی به حیات خویش ادامه دهد. در این میان اهمیت سازمان‌های آموزشی به عنوان متولیان عرصه تعلیم و تربیت که باید علاوه بر پذیرش و استفاده از فناوری، مروج آن نیز در جامعه باشند، بر کسی پوشیده نیست، لذا این پژوهش به تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و پذیرش فناوری در اداره کل آموزش و پرورش فارس پرداخته است. در جدول (۱) متغیرهای پژوهش و در شکل (۲) مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۱. متغیرهای پژوهش

نام متغیر	نوع متغیر
فرهنگ سازمانی	پیش‌بین
پذیرش و استفاده از فناوری	ملاک
سودمندی درک‌شده، آسانی درک‌شده، نگرش و تصمیم به استفاده	میانجی

مدل این پژوهش بر اساس مدل پذیرش فناوری دیویس و با تأکید بر نقش متغیر برون‌داد فرهنگ سازمانی تدوین شده است.



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش

فرهنگ سازمانی (بر اساس مدل دنیسون) می تواند تعیین کننده معنی دار پذیرش و استفاده از فناوری در اداره کل آموزش و پرورش فارس باشد.

فرضیه های فرعی

- فرهنگ سازمانی (بر اساس مدل دنیسون) با ادراک از مفید بودن فناوری، ارتباط مثبت و معنی داری دارد.
- فرهنگ سازمانی (بر اساس مدل دنیسون) با سهولت ادراک شده استفاده از فناوری، ارتباط مثبت و معنی داری دارد.
- سهولت ادراک شده با ادراک از مفید بودن فناوری، ارتباط مثبت و معنی داری دارد.
- ادراک از مفید بودن فناوری با نگرش به استفاده از فناوری، ارتباط مثبت و معنی داری دارد.
- سهولت ادراک شده استفاده از فناوری، با نگرش به استفاده از فناوری، ارتباط مثبت و معنی داری دارد.
- نگرش به استفاده از فناوری، با تصمیم به استفاده از فناوری، ارتباط مثبت و معنی داری دارد.
- تصمیم به استفاده از فناوری، با استفاده از فناوری، ارتباط مثبت و معنی داری دارد.

- فرهنگ سازمانی (بر اساس مدل دنیسون) با مؤلفه‌های درگیرکارشدن، انطباق‌پذیری، ثبات، و رسالت قابل تبیین است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری را کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس (۲۸۰ نفر، ۲۲۵ نفر مرد و ۵۵ نفر زن) تشکیل دادند که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای-نسبی-تعداد ۱۹۰ نفر (۱۵۳ نفر مرد و ۳۷ نفر زن)، به عنوان نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعیین شد. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شد، پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) که چهار بعد: درگیرشدن در کار، انطباق‌پذیری، ثبات و رسالت را می‌سنجد. جهت بررسی روایی پرسشنامه، از روایی محتوایی، و جهت بررسی پایایی، از آلفای کرونباخ استفاده شد (جدول ۲). در داخل کشور نیز، رحیم‌نیا و علی‌زاده (۱۳۸۸)، آلفای ۰/۹۰ و اردلان و همکاران (۱۳۸۷) با آلفای ۰/۹۶ از آن استفاده نمودند. جهت بررسی وضعیت پذیرش فناوری از پرسشنامه استاندارد دیویس و دیگران (۱۹۸۹) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۵ گویه (طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت) شامل ۲۵ پرسش بسته‌پاسخ است که شامل متغیرهای برداشت ذهنی از مفیدبودن (۵ گویه)، برداشت ذهنی از آسانی استفاده (۵ گویه)، نگرش نسبت به استفاده (۶ گویه)، تصمیم به استفاده (۴ گویه) و استفاده واقعی از فناوری (۴ گویه) است. یعقوبی و شاکری (۱۳۸۷) با آلفای ۰/۹ از آن استفاده نموده‌اند. جهت تعیین روایی پرسشنامه از روش روایی محتوایی و قضاوت خبرگان استفاده شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ برآورد و مورد تأیید قرار گرفت (جدول ۲). برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده و آزمون فرضیه‌های پژوهش، در زمینه آمار توصیفی از نرم‌افزار SPSS21 و برای مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر تأییدی از نرم‌افزار لیزرل ۸/۵ استفاده شده است.

تحلیل داده‌ها

با توجه به این که ماتریس همبستگی مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌های علی است، ماتریس همبستگی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر در جدول (۳) ارائه شده است. بر اساس این

جدول مقدار r در تمامی موارد مثبت و در سطح خطای کمتر از $0/01$ معنی دار شده است. بنابراین ارتباط مستقیم و معنی دار به صورت دوجه دو بین تمام متغیرهای پژوهش وجود دارد.

جدول ۲. آلفای کرونباخ مشاهده شده

استفاده از فناوری	تصمیم به استفاده از فناوری	نگرش به استفاده از فناوری	برداشت ذهنی از مفید بودن فناوری	برداشت ذهنی از سهولت استفاده از فناوری	ثبات و یکپارچگی	انطباق پذیری	مأموریتی	درگیر شدن	فرهنگ سازمانی	آلفای مشاهده شده
۰/۸۳۸	۰/۸۰۱	۰/۸۴۹	۰/۸۲۷	۰/۸۱۱	۰/۸۰۲	۰/۸۴۶	۰/۸۱۳	۰/۸۴۹	۰/۸۳۷	

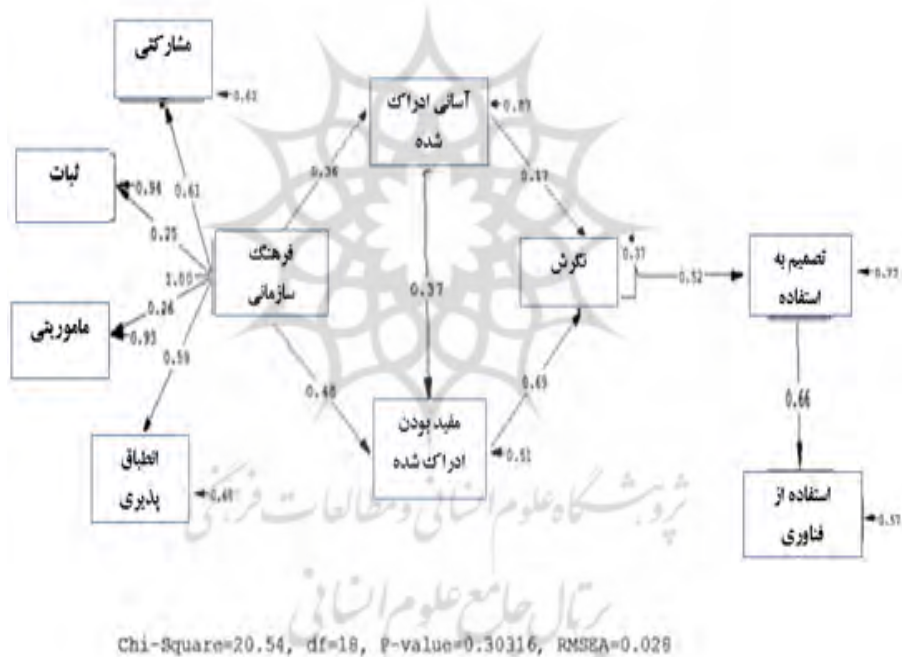
جدول ۳. همبستگی بین متغیرهای پژوهش

استفاده	تصمیم به استفاده	نگرش به استفاده	برداشت ذهنی از سهولت استفاده	برداشت ذهنی از مفید بودن	فرهنگ سازمانی	
					**۰/۶۰۸	فرهنگ سازمانی
				**۰/۵۳۶	**۰/۳۵۶	برداشت ذهنی از مفید بودن
			**۰/۵۳۹	**۰/۷۲۸	**۰/۴۹	برداشت ذهنی از سهولت استفاده
	**۰/۶۵۵	**۰/۵۲۳	**۰/۲۸۶	**۰/۴۳۹	**۰/۴۰۹	نگرش به استفاده
**۰/۶۵۵	**۰/۳۶۷	**۰/۲۴۵	**۰/۲۹۸	**۰/۳۰۶		تصمیم به استفاده
**۰/۳۰۶						استفاده

** در سطح خطای کمتر از یک درصد معنی دار است.

یافته‌های مبتنی بر متغیرهای پژوهش

مفروض کلی پژوهش مبنی بر نقش فرهنگ سازمانی در پذیرش فناوری اطلاعات با میانجی‌گری متغیرهای مفیدبودن ادراک شده، سهولت کاربرد ادراک شده، نگرش به استفاده و تصمیم به استفاده بود. برای بررسی این مفروض از مدل‌یابی معادلات ساختاری (تحلیل مسیر تأییدی) استفاده شد. در شکل (۳)، مدل ساختاری (مدل استاندارد) حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری ارائه شده است. در این شکل ضرایب استاندارد شده بتا و مقادیر خطا برای متغیرهای پژوهش مشخص شده است که بر اساس آن کلیه روابط بین متغیرها معنی‌دار بوده و مدل نظری تأیید و به عنوان مدل نهایی پژوهش پذیرفته می‌شود.



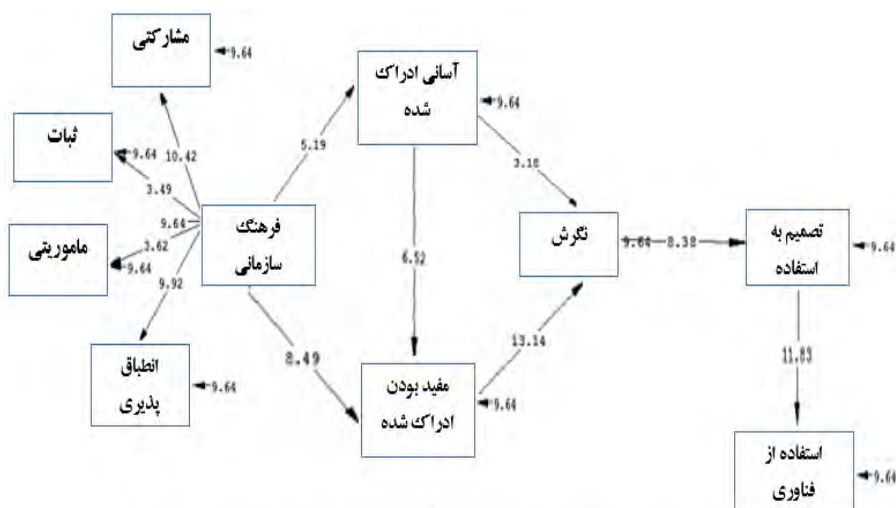
شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش

در ادامه برای بررسی برازش نمونه و نیز بررسی قابلیت تعمیم آن، شاخص‌های نیکویی برازش و نمونه معنی‌داری پژوهش (نمونه t) ارائه شده است. بررسی شاخص‌های نیکویی برازش (جدول ۴) نشان می‌دهد که مقدار مجذور کای (۲۰/۵۴) در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار بوده است، بنابراین بر اساس این شاخص، نمونه از برازش مناسبی برخوردار بوده است. از آنجا که مقدار آماره مجذور کای (X^2) نسبت به تعداد نمونه‌ها دارای حساسیت بوده و با افزایش تعداد نمونه‌ها افزایش می‌یابد، بنابراین لازم است تا نسبت مجذور کای به درجه آزادی محاسبه شود، تا از این طریق رابطه آن با تعداد نمونه‌ها بررسی شود. چنانچه نسبت مجذور کای به درجه آزادی (X^2/df) بین ۱ تا ۳ قرار داشته باشد، حاکی از برازش مناسب نمونه است. از آنجا که این مقدار در پژوهش حاضر ۱/۱۳۸ بود، لذا بر اساس این شاخص نیز نمونه پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است. نتایج همچنین نشان داد که مقادیر به دست آمده در مورد چهار شاخص (GFI، AGFI، CFI، NNFI و IFI)، همگی بالاتر از ۰/۹ بوده و لذا نمونه بر اساس این شاخص‌ها نیز از برازش مناسبی برخوردار است. در نهایت مقادیر دو شاخص RMSEA (۰/۰۲۸) و RMR (۰/۰۱۵) کمتر از ۰/۱ بود و لذا بر اساس این شاخص‌ها نیز، نمونه پژوهش نمونه مناسبی بوده است. در مجموع می‌توان گفت که نمونه نهایی پژوهش بر اساس اکثر شاخص‌های برازندگی نمونه مناسبی بوده است.

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش مدل

RMR	IFI	NFI	NNFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	X^2/df	X^2
۰/۰۱۵	۱	۰/۹۹	۰/۹۹	۱	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۰۲۸	۱/۱۳۸	۲۰/۵۴ P=.303

همچنین بر اساس نمونه معنی‌داری پژوهش (شکل ۴)، مقدار t در تمام مسیرها معنی‌دار و بالاتر از (۱/۹۶) می‌باشند، لذا با اطمینان می‌توان گفت نمونه نهایی پژوهش در کنار برخوردارگی از برازش مناسب، قابل تعمیم به جامعه آماری نیز هست.



Chi-Square=20.54, df=18, P-value=0.30316, RMSEA=0.028

شکل ۴. مدل معنی‌داری پژوهش (آزمون برازش الگوی مفهومی)

در ادامه با توجه به معنی‌داری و برازش مناسب مدل تجربی، نتایج بررسی فرضیه‌های جزئی ارائه شده است.

فرضیه ۱: نتایج اثرات رگرسیونی نمونه پذیرفته شده (شکل ۳) نشان داد که به ازای یک انحراف استاندارد افزایش در متغیر فرهنگ سازمانی، می‌توان پیش‌بینی نمود که $0/48$ انحراف استاندارد افزایش در متغیر ادراک از مفیدبودن اتفاق بیفتد؛ با توجه به معنی‌دار بودن مقدار $t(8/49)$ فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر معنی‌دار فرهنگ سازمانی بر مفید بودن درک شده تأیید می‌شود.

فرضیه ۲: نتایج اثرات رگرسیونی نمونه پذیرفته شده (شکل ۳) نشان داد که به ازای یک انحراف استاندارد افزایش در متغیر فرهنگ سازمانی، می‌توان پیش‌بینی نمود که $0/36$ انحراف استاندارد افزایش در متغیر سهولت استفاده درک شده اتفاق بیافتد؛ با توجه به معنی‌دار بودن مقدار $t(5/19)$ فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر معنی‌دار فرهنگ سازمانی بر سهولت درک شده تأیید می‌شود.

فرضیه ۳: نتایج اثرات رگرسیون نمونه پذیرفته شده (شکل ۳) نشان داد که به ازای یک انحراف استاندارد افزایش در متغیر سهولت درک شده، می توان پیش بینی نمود که $0/37$ انحراف استاندارد افزایش در متغیر مفیدبودن درک شده اتفاق بیافتد؛ با توجه به معنی دار بودن مقدار $t(6/25)$ ، فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر معنی دار سهولت استفاده بر مفید بودن درک شده تأیید می شود.

فرضیه ۴: نتایج اثرات رگرسیونی نمونه پذیرفته شده (شکل ۳) نشان داد که به ازای یک انحراف استاندارد افزایش در متغیر سهولت درک شده، می توان پیش بینی نمود که $0/17$ انحراف استاندارد افزایش در متغیر نگرش به استفاده اتفاق بیافتد؛ با توجه به معنی دار بودن مقدار $t(3/18)$ ، فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر معنی دار سهولت درک شده بر نگرش به استفاده تأیید می شود.

فرضیه ۵: نتایج اثرات رگرسیونی نمونه پذیرفته شده (شکل ۳) نشان داد که به ازای یک انحراف استاندارد افزایش در متغیر مفیدبودن درک شده، می توان پیش بینی نمود که $0/69$ انحراف استاندارد افزایش در متغیر نگرش به استفاده اتفاق بیافتد؛ با توجه به معنی دار بودن مقدار $t(13/14)$ ، فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر معنی دار مفیدبودن درک شده بر نگرش به استفاده تأیید می شود.

فرضیه ۶: نتایج اثرات رگرسیونی مدل پذیرفته شده (شکل ۳) نشان داد که به ازای یک انحراف استاندارد افزایش در متغیر نگرش به استفاده، می توان پیش بینی نمود که $0/52$ انحراف استاندارد افزایش در متغیر تصمیم به استفاده اتفاق بیافتد؛ با توجه به معنی دار بودن مقدار $t(8/37)$ فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر معنی دار نگرش به استفاده بر تصمیم به استفاده تأیید می گردد.

فرضیه ۷: نتایج اثرات رگرسیونی نمونه پذیرفته شده (شکل ۳) نشان داد که به ازای یک انحراف استاندارد افزایش در متغیر تصمیم به استفاده، می توان پیش بینی نمود که $0/66$ انحراف استاندارد افزایش در متغیر استفاده از فناوری اتفاق بیافتد؛ با توجه به معنی دار بودن مقدار $t(11/83)$ ، فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر معنی دار تأثیر تصمیم به استفاده بر استفاده از فناوری تأیید می شود.

فرضیه ۸: مطابق شکل (۳)، بار عاملی چهار مؤلفه فرهنگ مشارکتی، انعطاف پذیری، مأموریتی (رسالتی) و ثبات (سازگاری) به ترتیب برابر با $0/61$ ، $0/59$ و $0/25$ و $0/26$ بود. از آنجا که مقادیر t متناظر با این ضرایب بزرگتر از $1/96$ است، لذا فرضیه پژوهش مبنی بر توصیف مناسب فرهنگ سازمانی به واسطه چهار مؤلفه درگیر شدن در کار، انطباق پذیری، ثبات (سازگاری) و مأموریتی (رسالتی) تأیید می شود. از میان ابعاد فرهنگ سازمانی، مؤلفه درگیر شدن (مشارکتی) با

بار عاملی ۰/۶۱، بیشترین نقش را در توصیف فرهنگ سازمانی داشته است و پس از آن سه مؤلفه انطباق‌پذیری، مأموریتی و ثبات به ترتیب در رده‌های بعدی قرار داشتند.

نتیجه‌گیری

تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن، به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر، ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد از دید کارکنان، چهار مؤلفه: درگیر شدن در کار (مشارکتی)، انطباق‌پذیری، ثبات (سازگاری) و مأموریتی (رسالتی) تبیین‌کننده فرهنگ سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش فارس می‌باشند و دو مؤلفه فرهنگ مشارکتی و انطباق‌پذیر (انعطاف‌پذیر) نقش بیشتری در توصیف فرهنگ سازمانی داشته‌اند. در سازمانی که فرهنگ مشارکتی و انطباق‌پذیر حاکم است، کارکنان در برنامه‌ریزها بیشتر دخالت داده می‌شوند و در جهت توانمند کردن آنان از طریق بهبود مهارت‌ها و ارتباطات تلاش بیشتری صورت می‌گیرد. همچنین این نوع فرهنگ باعث تسهیل تغییرات در سازمان می‌شود، زیرا مقاومت در برابر تغییرات در این سازمان‌ها کمتر است. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش اردلان و همکاران (۱۳۸۷) و رحیم‌نیا و علی‌زاده (۱۳۸۸) همسو است.

در پژوهش حاضر فرهنگ سازمان به عنوان یک متغیر برون‌داد با تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر متغیرهای میانجی (سهولت ادراک‌شده، مفیدبودن ادراک‌شده، نگرش به استفاده از فناوری، تصمیم به استفاده از فناوری و استفاده از فناوری) در پذیرش فناوری اطلاعات توسط کارکنان مؤثر است، بنابر نتایج حاصل از بررسی و تحلیل داده‌ها و آزمون نمونه در مطالعه حاضر، فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی تأثیرگذار بر پذیرش سامانه قابل معرفی است و ظرفیت تأثیر بر پذیرش فناوری را داراست. فرهنگ، نقش مهمی در سازمان ایفاء می‌کند، هنگامی که اعضای سازمان با یک فرهنگ سازمانی خود می‌گیرند رویدادهای سازمان را به شیوه‌ای مشابه درک می‌کنند و مفهومی را بدان نسبت می‌دهند که به عنوان نیروی پیونددهنده آنان و ایجاد قلمروهای شناختی و عاطفی میان آنان و اعضای درون سازمان و افراد غیرعضو به عنوان افراد خارج از سازمان، به کار می‌رود. هنگامی که فردی بخشی از سازمان محسوب شد؛ نه تنها مانند دیگران عمل می‌کند بلکه حتی

مانند دیگر اعضا نسبت به موضوعها و چالش های سازمانی احساسی مشترک پیدا می کند، درک درست از فرهنگ سازمانی با مشخص کردن امور مجاز و غیر مجاز در یک سازمان فواید بسیاری را دنبال دارد، فرهنگ سازمانی قوی قادر است به میزان قابل توجهی بر تعهد کارکنان اثر بگذارد و استحکام رفتار آنان را افزایش دهد (عسگری، ۱۳۸۸، ویجی کومار و پادما، ۲۰۱۴). پژوهش های گوناگون تأثیر فرهنگ سازمانی بر پذیرش فناوری را تأیید نموده اند، فرهنگ هایی که درگیری و مشارکت افراد را ترغیب می کنند، اغلب منجر به اجرای موفقیت آمیز فناوری می شوند. این یافته ها با یافته های پژوهش فرانکلین (۲۰۰۶)، مرچانت (۲۰۰۷)، هانگ و همکاران (۲۰۰۹)، چاناساک و پرائیت پولرنک (۲۰۰۸)، شاروپیم (۲۰۱۰)، کنگ (۲۰۱۱)، اژه ای و همکاران (۱۳۹۱)، ویجی کومار و پادما (۲۰۱۴) و هافر و همکاران (۲۰۱۴)، همسو است.

یافته های پژوهش همچنین نشان داد سودمندی ادراک شده، مفید بودن ادراک شده، نگرش به استفاده و تصمیم به استفاده می توانند تأثیر فرهنگ سازمان بر پذیرش فناوری را میانجی کنند. فرهنگ سازمان بر سهولت و مفید بودن درک شده تأثیر مستقیم دارد. سهولت ادراک شده توسط کاربر با مفید بودن ادراک شده رابطه مثبت و معنی داری دارد و هر دو نیز با نگرش به استفاده از فناوری رابطه معنی داری دارند. همان طور که مشاهده می شود تأثیر مفید بودن درک شده بر نگرش بیشتر از سایر موارد است که نشان می دهد وقتی کارکنان به مفید بودن یک فناوری پی ببرند، سعی بیشتری در استفاده از آن خواهند نمود. از طرف دیگر نگرش مثبت به استفاده از فناوری بر تصمیم به استفاده از آن مؤثر است و تصمیم به استفاده نیز با استفاده واقعی از فناوری رابطه معنی داری دارد. نکته مهم در طراحی یک نظام فناوری مؤثر، توجه به کاربر پسند بودن آن است؛ یعنی هر قدر کاربران با سامانه راحت تر کار کنند، احساس می کنند سامانه سودمند نیز خواهد بود. در این حالت سودمندی درک شده نیز خود اثر مثبتی بر نگرش به استفاده از فناوری خواهد داشت. برای آنکه کاربران به استفاده خود از فناوری ادامه دهند، باید طراحی، اجرا و گسترش فناوری به گونه ای باشد که کارکنان احساس کنند توانایی استفاده از فناوری را دارند و فناوری، آنها را در دستیابی به اهداف سازمان یاری کرده، کارایی و اثر بخشی را در سازمان بالا می برد و سازمان قادر خواهد

بود با موفقیت در شرایط نامطمئن و غیر قابل پیش‌بینی محیط به رشد خود ادامه دهد. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش عبدخدا و همکاران (۱۳۹۲)، اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۲)، فهامی و زارع (۱۳۹۲)، خراسانی و همکاران (۱۳۹۰)، اژه‌ای و همکاران (۱۳۹۱)، خداداد حسینی و همکاران (۱۳۹۲)، حیدریه و همکاران (۱۳۹۲)، استوارت و همکاران (۲۰۰۹)، و (والنسیا، ۲۰۱۱) همسو است.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌های پژوهش، فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون با پذیرش و استفاده از فناوری توسط کارکنان ارتباط معنی‌داری دارد. لذا توصیه می‌شود مدیران سازمان‌ها به پرورش شاخص‌هایی چون: گروه‌سازی، مشتری‌مداری، خطرپذیری، توسعه قابلیت‌های منابع انسانی در تمام سطوح، توسعه مدیریت مشارکتی، توجه به یادگیری سازمانی، توانمندسازی افراد و گروه‌ها، تغییرپذیری و بهبود مستمر توجه نموده تا پذیرش و به‌کارگیری فناوری را در سازمان تسهیل نمایند. با توجه به نقش متغیرهای برداشت ذهنی از آسانی استفاده و متغیر برداشت ذهنی از مفیدبودن، برای بهبود وضعیت پذیرش فناوری، باید در انتخاب فناوری‌های اطلاعاتی به این دو عامل توجه نمود و فناوری‌هایی را انتخاب کرد که در عین مفیدبودن، یادگیری آنها آسان باشد. با توجه به تأثیر متغیر برداشت ذهنی از مفیدبودن بر متغیر تصمیم برای استفاده، پیشنهاد می‌شود که قبل از انتخاب و به‌کارگیری انواع فناوری‌های اطلاعاتی، به بررسی فناوری مدنظر از جهات مختلف پرداخته شود تا مفیدبودن فناوری مورد تأیید قرار گیرد. با توجه به تأثیر متغیر نگرش نسبت به استفاده بر متغیر تصمیم به استفاده باید در انتخاب و کاربست فناوری‌ها در نظام آموزشی به بررسی نگرش کارکنان نسبت به آن فناوری پرداخت تا به این طریق فناوری‌هایی را وارد سامانه کرد که سبب افزایش تصمیم کارکنان برای استفاده آن شود.

فهرست منابع

- آشنا، مصطفی؛ عسگری، ناصر؛ مرادی، صالح؛ علی‌رضا و غفوری، داوود (۱۳۹۲)، نقش فرهنگ سازمانی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش، **مجله مدیریت فناوری اطلاعات**، شماره ۴، دوره ۵، صص ۱-۲۲.
- اردلان، محمد رضا؛ سلیمی، قربان‌علی؛ رجائی‌پور، سعید و مولوی، حسین (۱۳۸۷)، بررسی رابطه یگانگی فرد - سازمان با فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های دولتی غرب کشور (همدان، کرمانشاه و کردستان)، **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، شماره ۴۷، صص ۹۷-۱۳۱.
- اژه‌ای، جواد؛ امانی ساری بگلو، جواد؛ خضری آذر، هیمن؛ و غلامی، محمدتقی (۱۳۹۱)، نقش واسطه‌ای باورهای شناختی در ارتباط بین عوامل فردی و سازمانی با پذیرش فناوری اطلاعات، **مجله علوم رفتاری**، دوره ۶، شماره ۱، بهار ۱۳۹۱، صص ۹-۱.
- اسماعیلی، مهرداد؛ طلوعی اشلقی، عباس؛ پورابراهیمی، علی‌رضا و اسماعیلی، رقیه (۱۳۹۲)، بررسی میزان پذیرش و امکان پیاده‌سازی فناوری اطلاعات در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بر اساس مدل دیویس، **پژوهنده، مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی**، سال هجدهم، شماره ۱، صص ۴۰-۴۵.
- الهی، شعبان؛ عبدی، بهنام و دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۹)، پذیرش دولت الکترونیک در ایران: تبیین نقش متغیرهای فردی، سازمانی و اجتماعی مطرح در پذیرش فناوری، **چشم‌انداز مدیریت دولتی**، شماره ۱ صص ۴۱-۶۷.
- بی‌لاوسن، رابرت و زنگ‌شن (۱۳۸۱)، **روان‌شناسی سازمانی، رفتار سازمانی (مبانی و کاربردها)**، مترجم رمضان حسن‌زاده، تهران، ساوالان.
- حیدریه، سید عبدالله؛ سیدحسینی، سیدمحمد و شهابی، علی (۱۳۹۲)، شبیه‌سازی مدل پذیرش فناوری در بانکداری ایران با رویکرد پویایی‌شناسی سیستم، **فصلنامه مدیریت توسعه فناوری**، سال ۱، شماره ۱، صص ۶۷-۹۸.
- خداداد حسینی، سید حمید؛ نوری، علی و ذبیحی، محمدرضا (۱۳۹۲)، پذیرش آموزش الکترونیکی در آموزش عالی: کاربرد نظریه جریان، مدل پذیرش فناوری و کیفیت خدمات الکترونیکی، **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، شماره ۶۷، صص ۱۱۱-۱۳۶.
- خراسانی، اباصلت؛ عبدالملکی، حسین و زاهدی، جمال (۱۳۹۰)، عوامل مؤثر بر پذیرش یادگیری الکترونیکی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تهران بر مبنای مدل پذیرش فناوری، **مجله ایرانی**

آموزش در علوم پزشکی، صص ۶۶۴-۶۷۳.

رحیم نیا، فریبرز و علی‌زاده، مسعود (۱۳۸۸)، بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد، *مطالعات تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی*، دوره ۱۰، شماره ۱، ۱۳۸۸، صص ۱۷۰-۱۴۷.

سبحانی‌فرد، یاسر و اخوان خرازیان، مریم (۱۳۹۱)، *تحلیل عاملی، مدل‌سازی معادلات ساختاری و چندسطحی*، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه امام صادق.

عبدخدا، محمد هیوا؛ احمدی، مریم؛ حسینی آغا، فاطمه؛ پریخانی، اسماعیل و فرهادی، اکرم (۱۳۹۲)، بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات توسط کارکنان بخش مدارک پزشکی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران بر اساس مدل پذیرش فناوری، *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)*، دوره ۷ شماره ۴، صص ۲۹۸-۲۷۸.

عسگریان، محمد (۱۳۸۸)، مفهوم‌شناسی فرهنگ سازمانی، *دو ماهنامه پلیس*، سال ششم، شماره ۲۴، صص ۱۱۸-۱۱۰.

فهامی، ریحانه و زارع، حسین (۱۳۹۲)، عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری‌های جدید در آموزش از راه دور با استفاده از مدل پذیرش فناوری، *فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو به مدیریت آموزشی*، سال چهارم، شماره ۱، صص ۸۰-۶۷.

قربانی‌زاده، وجه‌الله؛ نانگیر، سیدطه حسن و رودساز، حبیب (۱۳۹۱)، فراتحلیل عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات در ایران، *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، دوره ۱۷، شماره ۲، صص ۷۲-۵۱.

یعقوبی، نورمحمد و شاکری، رویا (۱۳۸۷)، مقایسه تحلیلی مدل‌های پذیرش فناوری با تأکید بر پذیرش بانکداری اینترنتی، *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، سال سوم، شماره ۱۱، صص ۴۴-۲۱.

Ajzen, I, Fishbein, M, (1989), **Understanding attitudes and predicting social behavior**, New Jersey: Prentice-Hall.

Burton-Jones, A, and Hubona, G. S, (2006), "The Mediation of External Variables in the Technology Acceptance Model", **Information & Management**, (43) pp. 706-717.

Chanasuc, S, Praneetpolrang P, (2008), an Empirical Study on the Effect of Organizational Culture on the Acceptance of eLearning in Thai Higher Education, **Fifth International Conference on eLearning for Knowledge-Based Society**, December 11-12, 2008, Thailand: 22.1-22.6.

Chen, Ch, M., Lee, H.M, & Chen, Y, H, (2007), personalized e-learning system using item response theory. **Computers and Education**, 44(3), 237-255.

Davis, F, D, Bagozzi, R, P, Warshaw P, R, (1989), User acceptance of computer technology, A comparison of two theoretical models, **Manag Sci**, 1989; 35(8):982-1003.

Davis, F.D, (1989), Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology, **MIS Qua**, 1989, 13(3):319-40.

Davies, L. B, (2010), **an Eploration of the Relationship between Organizational Culture Types and Technology Acceptance in Higher Education**, PhD.

- Dissertation, Thomas University. Denison, Daniel, (2000), "Organizational Culture: Can it be a key lever for Driving Organizational Chang." **International Institute for Management Development, Denison@imd**, Chapter2, <http://www.denisonconsulting.com>.
- Franklin, J. D, (2006), **Successful Implementation of Technology Projects in the Steel Industry: The Effects of Technology Acceptance, Organizational Culture & Leadership**, PhD Dissertation, St. Ambrose University.
- Geissler, M, (2006), **Aligning technology with culture: Connecting information and communication technolog adoption to cultural dimensions**, [Dissertation]. Capella University, 2006.
- George, J.F, (2004), the theory of planned behavior and internet purchasing, **Internet Research**, 14(3), 198-212.
- Lederer, A.L, Maupin, D.J, Sena, M. P, & Zhaung, Y, (2000), the technology acceptance model and the world wide web, **Decision Support Systems**, 29(3), 269-282.
- Haffar, Mohamed, Al-Karaghoul, Wafi, Ghoneim, Ahmad, (2014), "An empirical investigation of the influence of organizational culture on individual readiness for change in Syrian manufacturing organizations," **Journal of Organizational Change Management**, Vol 27. 1.
- Hong, K.S, (2003), Relationships between student and instructional variables with satisfaction and learning from a web-based course, **The Internet and Higher Education**, 5, 267–281.
- Horst, M, Kuttischreuter, M.t, and Gutteling, M, (2007), "Perceived Usefulness, Personal Experiences, Risk Perception and Trust as Determinants of Adoption of E-Government Services in the Netherlands," **Computers in Human Behavior**, (23), 1838- 1852.
- Hung, S, Tang, K, and Chang, C, (2009), "Ching-De, User Acceptance of Intergovernmental Services: An Example of Electronic Document Management System," **Government Information Quarterly**, 26, 387–397.
- Kang, H, (2011), **Critical Success Factors in Implementing Process-Oriented Knowledge Management Systems (PKMS) in the Public sector in Korea**, Master Thesis, Iowa State University.
- Karahanna, E, Ahuja, M, Srite, M, and Galvin, J, (2002), Individual Differences and Relative Advantage: The Case of GSS", **Decision Support Systems**, 32, 327-341.
- Legris P, Ingham J, Collette, P, (2003), why do people use information technology? A critical review of the technology acceptance model, **Information & management**, 40(3): 191-204.
- Merchant, S, (2007), Exploring the Influence of Cultural Values on the Acceptance of Information Technology: An Application of the Technology Acceptance Model, **Informing Science & Information Technology**, 2007; 4: 431-443.
- Park, N, Roman, R, Lee, S, and Chung, J, (2009), "User Acceptance of a Digital Library System in Developing Countries: An Application of the Technology Acceptance Model", **International Journal of Information Management**, 29,196–209.
- Schein, E, H, (2004), **Organizational culture and leadership**. CA: Jossey-Bass, San Francisco.
- Sharoupim, M, S, (2010), Examining **the Impact of Culture and Human Elements on OLAP Tools Usefulness**, PhD Dissertation, Northcentral University.
- Srite, M, Thatcher, J, B, Galy, E, (2008), Does within-culture variation matter? An empirical study of computer usage, **J Global Info Manag**, 2008; 16(1):1-25.

- Stewart, W, S, Coulson, R, Wilson, (2009), Information Technology: When is it worth the Investment? **Communications of the IIMA**, VoL 7, Iss 3, PP, 119-122.
- Suppiah, V, and Singh, S, M, (2010), Organisational culture's influence on tacit Knowledge-sharing behavior, **Journal of Knowledge Management**, 15 (3): 462-477.
- Valencia -Naranjo- J, C, Jimenez-Jimenez, D, Sanz-Valle, R, (2011), Innovation or Imitation? The Role of Organizational Culture, **Management Decision**, 49 (1): 55-72.
- Vijayakumar, V, S, R, Padma, R, N, (2014), "Impact of perceived organizational culture and learning on organizational identification". **International Journal of Commerce and Management**, Vol. 24 Iss: 1, pp.40 – 62.
- Warkentin, M, Gefen, D, Pavlou, P, A, Rose, G, M, (2002), "Encouraging Citizen Adoption of e-Government by Building Trust", **Electronic Markets**, (123), pp. 157-162.

