

# Investigating the Relationship between the Acceptance factors of Information Technology in Organizational Development

(Case Study: Staff of Ilam University)

Mohammad Hassan Morshedi Tonekaboni<sup>1</sup>  
Mohammad Taban<sup>2</sup>

(Received: 26 January 2019; Accepted: 29 April 2019)

## Abstract

**Aim:** The purpose of this study was to investigate the relationship between the acceptance factors of information technology in organizational development at Ilam University.

**Methodology:** In this study, the research model of Davis et al. (1989) was selected as the basic model of research. The statistical population was 440 employees of Ilam University, of which 205 were examined as statistical samples. The data collection tool includes two questionnaires for information technology acceptance and organizational development. Content validity was used to determine the validity of the mentioned questionnaires and to confirm the reliability, they were confirmed by Cronbach's alpha method. Data analysis was also performed using SPSS statistical software.

**Findings:** The findings showed that there is a significant relationship between the acceptance factors of information technology and organizational development. Also, the perceived ease with a correlation coefficient of 0.797 and the perceived usefulness with a correlation coefficient of 0.405 have a significant effect on organizational development.

**Conclusion:** Information technology is an important strategic asset for organizations that can be used to improve organizational performance and strategic competition. It also provides the ground for better implementation of the organization's strategies and helps staff to achieve the organization's goals, which ultimately leads to organizational development. Therefore, managers should take steps to implement information technology in organizations.

**Keywords:** Information Technology, Organizational Development, University of Ilam

<sup>1</sup> M.Sc., Management of Government Organizations, Ilam University, Ilam, Iran  
(Corresponding Author). [morshedi7759@gmail.com](mailto:morshedi7759@gmail.com)

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Management, Ilam University, Ilam,  
Iran. [m.taban@ilam.ac.ir](mailto:m.taban@ilam.ac.ir)



## بررسی رابطه بین عوامل پذیرش فناوری اطلاعات در بالندگی سازمانی\*

(مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام)

محمدحسن مرشدی تنکابنی<sup>۱</sup>

محمد تابان<sup>۲</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین عوامل پذیرش فناوری اطلاعات در بالندگی سازمانی بود که در دانشگاه ایلام مورد بررسی قرار گرفت.

**روش‌شناسی:** در این پژوهش مدل تحقیق دیویس و همکاران (۱۹۸۹) به عنوان مدل پایه تحقیق انتخاب شد. جامعه آماری ۴۶۰ نفر از کارکنان دانشگاه ایلام بود که ۲۰۵ نفر به عنوان نمونه آماری مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی است. جهت تعیین روابط پرسشنامه‌های مذکور از روابط محتواي استفاده شد و برای سنجش پایایی، از طریق روش آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفتند. تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS انجام شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های نشان داد که بین عوامل پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی روابط معناداری وجود دارد. همچنین سهولت در کشیده با ضریب همبستگی ۰/۷۹۷ و سودمندی در کشیده با ضریب همبستگی ۰/۴۰۵ در بالندگی سازمانی به صورت معناداری تاثیرگذار است.

**نتیجه‌گیری:** فناوری اطلاعات یک دارایی استراتژیک مهم برای سازمان‌ها به شمار می‌رود که می‌توان از آن برای بهبود عملکرد سازمانی و رقابت راهبردی استفاده کرد. همچنین زمینه را برای اجرای بهتر استراتژی‌های سازمان فراهم می‌نماید و کارکنان را در جهت تحقق اهداف سازمان یاری می‌کند که در نهایت موجب بالندگی سازمانی می‌شود. بنابراین مدیران باید در جهت پیاده‌سازی فناوری اطلاعات در سازمان‌ها گام بردارند.

**کلیدواژه‌ها:** فناوری اطلاعات، بالندگی سازمانی، دانشگاه ایلام.

\* تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۰۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۰۹.

۱. کارشناسی ارشد، مدیریت سازمان‌های دولتی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران (نویسنده مسئول).  
[morshedi7759@gmail.com](mailto:morshedi7759@gmail.com)
۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.  
[m.taban@ilam.ac.ir](mailto:m.taban@ilam.ac.ir)

## مقدمه

استفاده از فناوری برای موفقیت هر سازمانی حیاتی است. بسیاری از محققان به پذیرش و اتخاذ فناوری‌های جدید در محل کار توجه کردند. در زمینه تحقیقات سیستم اطلاعات، استفاده کارمندان از یک فناوری جدید می‌تواند به عنوان پذیرش فناوری، اتخاذ فناوری و یا پیاده‌سازی سیستم اطلاعات به کار رود. پذیرش فناوری به‌طور فزاینده‌ای به یک مسئله حیاتی در پیاده‌سازی فناوری و مدیریت تبدیل شده است (خاسانه<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸، ص ۲۱۲). همچنین شر<sup>۲</sup> و همکاران در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که استفاده از فناوری‌های نوین در آموزش در سال‌های اخیر افزایش یافته است، اما پذیرش و استفاده از فناوری برای مؤسسات آموزشی همچنان مشکل‌ساز است (شر، سدیق و توندر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹، ص ۱۶؛ برتر، مورفی و سالیوان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲، ص ۲۱۵). در واقع اگرچه فناوری‌های اطلاعات دارای قابلیت لازم برای بهبود روش‌های آموزشی‌اند، اما پذیرش این فناوری‌ها در دانشگاه‌ها بسیار ناچیز بوده است. ارزش فناوری‌های اطلاعات برای دانشگاه‌ها هنگامی در کم می‌شود که دانشجویان و اعضای هیأت علمی آنها را پذیرفتند و در فرآیند تدریس و یادگیری استفاده نمایند. اعضای هیأت علمی به دلیل این که از پذیرش فناوری‌های

<sup>1</sup> Khasawneh

<sup>2</sup> Scherer

<sup>3</sup> Scherer, Siddiq & Tondeur

<sup>4</sup> Berrett, Murphy & Sullivan

اطلاعات توسط دانشجویان اطمینان ندارند، علاقه‌ای به صرف زمان و انرژی در این حوزه ندارند (خسروی‌پور و پور‌جاوید، ۱۳۹۵، ص ۴۱).

فناوری‌های اطلاعاتی، یک دارایی استراتژیک مهم برای سازمان‌ها به شمار می‌روند که می‌توان از آن برای بهبود عملکرد سازمانی و رقابت راهبردی استفاده نمود. با این حال پذیرش و انتشار فناوری‌های اطلاعاتی، فرآیندهایی پیچیده هستند که تحت تأثیر تعدادی از عوامل داخلی و خارجی قرار می‌گیرند (نادری‌بنی، دلشداد، محمدی و ادبی‌زاده، ۱۳۹۴، ص ۷۲). فناوری اطلاعات به ابزارها و روش‌هایی گفته می‌شود که اطلاعات را در شکل‌های مختلف جمع‌آوری، ذخیره، بازیابی، پردازش، تحلیل و توزیع می‌کنند (محمدی و امیری، ۱۳۹۲، ص ۱۹۷). پذیرش فناوری اطلاعات عبارت است از رضایت قابل شرح و اثبات جهت بکار بردن فناوری اطلاعات در وظایفی که برای پشتیبانی آنها طراحی شده است (نجفی، جعفرپور و باقرجی، ۱۳۹۰، ص ۶۲). پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات تغییرات بنیادین در دنیای تجارت را به دنبال داشته است. امروزه با استفاده از ابزارهای گوناگون انتقال اطلاعات، امکان ارتباط هرچه بیشتر و بهتر با مشتریان و در نتیجه آگاهی از خواسته‌ها و نیازهای آنها فراهم می‌باشد. این امر برای صنایع خدماتی اهمیت بیشتری دارد، زیرا این صنایع نیاز دارند تا برای حفظ و افزایش میزان سود خود، وفاداری مشتریان را نسبت به خود افزایش دهند و از گرایش آنها به سمت رقبا جلوگیری نمایند. امروزه بدون استفاده از ابزارهای جدید فناوری اطلاعات و ارتباطات شانس بسیار کمی برای باقی ماندن در دنیای رقابت وجود خواهد داشت (محمدی زمان، ۱۳۹۷، ص ۵).

برای بکارگیری یک فناوری نوین در سازمان نیاز است تا زمینه‌های پذیرش این فناوری مهیا شود. لذا، آموزش کارکنان به عنوان یکی از عوامل بیرونی و مهم می‌تواند بر برداشت ذهنی آنها از مفید بودن و آسانی استفاده از فناوری تأثیرگذار باشد. اهمیت نقش آموزش در توانمندسازی منابع انسانی به حدی است که هیچ سازمان تحول گرا خود را بی‌نیاز از آموزش نمی‌بیند. در واقع آموزش نوعی سرمایه‌گذاری مفید و یک عامل کلیدی در

توسعه دانش، بهبود مهارت‌ها و ایجاد یا تغییر نگرش کارکنان محسوب می‌شود (قبری و کریمی، ۱۳۹۵، ص ۱۱).

پذیرش فناوری میزان احساسی است که افراد به صورت اختیاری در قصد استفاده از فناوری خاص دارند. از این‌رو، پذیرش یا عدم پذیرش عاملی ضروری و تعیین کننده در میزان موفقیت یا شکست سامانه اطلاعاتی است (جهانگیر، دیانی و نوکاریزی، ۱۳۹۴، ص ۳۲۰).

مستری فراهانی، رضایی شریف و استاد حسنلو<sup>۱</sup> (۲۰۱۲)، هدف اصلی الگوی پذیرش فناوری را ارائه‌ی مبنایی برای پیگیری اثر عوامل بیرونی بر باورهای درونی، نگرش و قصد استفاده دانسته‌اند (منصورزاده، محمودی و حبیبی، ۱۳۹۵، ص ۳۵۹). مدل پذیرش فناوری که ابتدا توسط دیویس<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) پیشنهاد شد، شامل متغیرهای اصلی انگیزه کاربر (به عنوان مثال، سهولت در ک شده<sup>۳</sup>، سودمندی در ک شده<sup>۴</sup> و نگرش‌ها نسبت به فناوری) و متغیرهای خروجی (یعنی مفاهیم رفتاری، استفاده از فناوری) است. از این متغیرها، سودمندی در ک شده و سهولت استفاده در ک شده، متغیرهای کلیدی در نظر گرفته می‌شوند که به طور مستقیم یا غیرمستقیم تبایح را توضیح می‌دهند (شرر، سدیق و توندر، ۲۰۱۹، ص ۱۸؛ مارانگونیک و گرانیچ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵).

منظور از سودمندی در ک شده احتمال ذهنی شکل گرفته در شخص نسبت به مفید بودن انواع فناوری‌های اطلاعاتی در دسترس است، در حالی که سهولت استفاده در ک شده احتمال ذهنی شکل گرفته در فرد نسبت به آسانی استفاده از انواع فناوری‌های اطلاعاتی در دسترس می‌باشد (ژان و کترراس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱، ص ۸۴۷). بهبود در سهولت استفاده از یک سیستم ممکن است موجب ادراک از سودمندی آن سیستم شود و این امر

1 Mastari Farahani, Rezaei Sharif & Ostadhasanloo

2 Davis

3 Perceived ease

4 Perceived usefulness

5 Marangunić & Granić

6 Jan & Contreras

موجب افزایش کارایی فرد می‌شود. سهولت استفاده بهبود یافته موجب ذخیره کردن تلاش فرد می‌شود و فرد را قادر می‌سازد تا کار بیشتری با همان تلاش انجام دهد. بنابراین، افزایش سهولت استفاده موجب افزایش سودمندی می‌شود. به طور کلی سهولت استفاده ادراک شده را می‌توان به عنوان پیش‌نیازی برای سیستم‌های سودمند در نظر گرفت (قلاؤندی و علی‌زاده، ۱۳۹۳، ص ۱۰۶).

طبق بررسی‌های صورت گرفته توسط ونکانش، موریس، دیویس و دیویس<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، مدل‌های متنوعی در زمینه پذیرش فناوری وجود دارند، اما یکی از آخرین مدل‌ها در این زمینه مدل تئوری یکپارچه شده پذیرش و استفاده از فناوری‌ای با نام مختصر UTAUT<sup>۲</sup> می‌باشد که ترکیبی از هشت مدل معتبر پذیرش فناوری: فعالیت منطقی<sup>۳</sup>، مدل پذیرش فناوری<sup>۴</sup>، مدل انگیزشی<sup>۵</sup>، تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده<sup>۶</sup>، مدل تلفیقی<sup>۷</sup>، مدل استفاده از کامپیوتر<sup>۸</sup>، تئوری انتشار اطلاعات<sup>۹</sup>، تئوری شناخت اجتماعی<sup>۱۰</sup> است. هدف مدل UTAUT رسیدن به دیدگاهی واحد در پذیرش فناوری اطلاعات است (گوپتا، داسگوپتا و گوپتا<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۸، ص ۱۴۵). این مدل شامل چهار بخش کلیدی است:

۱. انتظار عملکرد<sup>۱۲</sup>: میزانی که فرد معتقد است استفاده از یک سیستم به وی کمک خواهد کرد در عملکرد شغلی خود به منافعی نائل آید.
۲. انتظار قلاش<sup>۱۳</sup>: میزان آسانی نحوه استفاده از سیستم را نشان می‌دهد.

1 Venkatesh, Morris, Davis & Davis  
 2 Unified Theory of Acceptance and Use of Technology  
 3 TRA  
 4 TAM  
 5 MM  
 6 TPB  
 7 TAM & TPB  
 8 MPCU  
 9 IDT  
 10 SCT  
 11 Gupta, Dasgupta & Gupta  
 12 Performance Expectancy  
 13 Effort Expectancy

**۳. اثرات اجتماعی<sup>۱</sup>:** میزانی که یک فرد ادراک می‌کند افراد مهم دیگر معتقدند او باید از سیستم جدید استفاده کند.

**۴. شرایط تسهیل گر<sup>۲</sup>:** میزانی که فرد معتقد است، زیرساخت‌های فنی و سازمانی لازم برای پشتیبانی از کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات فراهم است (غیاثی فرد، ۱۳۹۴، ص ۷۴).

**- فعالیت منطقی (TRA):** توسط فیشبین و آیزن<sup>۳</sup> (۱۹۷۵) مطرح شده و برگرفته از روانشناسی اجتماعی است و یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین نظریه‌های رفتار انسانی است که از آن برای پیش‌بینی گستره وسیعی از رفتارها استفاده شده است و مبتنی بر این فرضیه است که افراد به طور منطقی عمل می‌کنند. آنان تمام اطلاعات در دسترس درباره رفتار هدف را جمع‌آوری و به طور منظم ارزیابی می‌کنند. همچنین اثر و نتیجه اعمال را در نظر می‌گیرند، سپس براساس استدلال خود تصمیم می‌گیرند که عملی را انجام دهنند یا انجام ندهنند. دیویس و همکاران (۱۹۸۹) از TRA برای پذیرش فردی فناوری استفاده کردند (ونکانش، موریس، دیویس و دیویس، ۲۰۰۳، ۴۲۸). این مدل شامل دو بعد گرایش به رفتار و هنجارهای ذهنی می‌باشد.

**- مدل پذیرش فناوری (TAM):** یکی از پرکاربردترین مدل‌ها می‌باشد که توسط دیویس و همکاران مطرح شده است. این مدل مناسب سیستم‌های اطلاعاتی است و جهت پیش‌بینی پذیرش فناوری اطلاعات و میزان استفاده از آن در شغل می‌باشد. اساس این الگو بر این عقیده استوار است که برداشت ذهنی افراد از فناوری، بر نگرش آنان به فناوری تأثیر می‌گذارد. این مدل بیانگر آن است که استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، با میل به رفتار (میل به استفاده) تعیین می‌شود. در واقع این مدل مبتنی بر تمایل است که تصریح می‌کند تمایل به پذیرش یک فناوری پیش‌بینی کننده خوبی برای استفاده

1 Social Influences  
2 Facilitating Conditions  
3 Fishbein & Ajzen

واقعی از آن فناوری است. این مدل شامل دو بعد سودمندی در کشیده و سهولت استفاده در کشیده می‌باشد (Lee & Kim<sup>۱</sup>, ۲۰۰۹، ص ۱۹۲).

**- مدل انگیزشی (MM):** بسیاری از پژوهش‌ها در روانشناسی، نظریه انگیزش را به عنوان توضیح رفتار به کار برده‌اند. در زمینه سیستم‌های اطلاعاتی دیویس، باگوزی و وارشاو<sup>۲</sup> (۱۹۹۲)، نظریه انگیزشی را جهت درک و پذیرش فناوری جدی بکار برده‌اند. این مدل شامل دو بعد انگیزه بیرونی و انگیزه درونی می‌باشد (ونکانش، موریس، دیویس و دیویس، ۲۰۰۳، ۴۲۸).

**- تئوری رفتار بر نامه‌ریزی شده (TPB):** یک الگوی عمومی است که در بسیاری از زمینه‌ها از جمله پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات به کار گرفته شده است. در این نظریه، از عوامل انگیزشی برای پیش‌بینی یک رفتار ویژه استفاده می‌شود و فرض بر آن است که تمایل انعکاسی از انگیزه شخص برای یک رفتار مشخص است (Nigg, Lippke & Maddock, ۲۰۰۹، ص ۲۱۹). این مدل شامل سه بعد گرایش به رفتار، هنجارهای ذهنی و درک کنترل رفتاری می‌باشد.

**- مدل تلفیقی (TAM و TPB):** این مدل از طریق ترکیب دو مدل TAM و TPB تلاش کرده است تا مدلی چندبعدی ایجاد کند. این مدل شامل چهار بعد گرایش به رفتار، هنجارهای ذهنی، درک کنترل رفتاری و سودمندی درک شده می‌باشد (ونکانش، موریس، دیویس و دیویس، ۲۰۰۳، ص ۴۲۹).

**- مدل استفاده از کامپیوتر (MPCU):** این مدل دیدگاهی مقایسه‌ای بین TAM و TPB ایجاد می‌کند. این مدل پیش‌بینی مناسبی از پذیرش و استفاده از فناوری اطلاعاتی را به دست می‌دهد. این مدل شامل شش بعد تناسب شغلی، پیچیدگی، نتایج بلند

<sup>1</sup> Lee & Kim

<sup>2</sup> Davis, Bagozzi & Warshaw

<sup>3</sup> Nigg, Lippke & Maddock

مدت، تأثیر استفاده، عوامل اجتماعی و شرایط تسهیل‌گر می‌باشد (ونکانش، موریس، دیویس و دیویس، ۲۰۰۳، ۴۳۰).

**- نظریه نشر نوآوری (IDT):** براساس این نظریه، نوآوری معادل با نوآوری فناورانه است و به طور معمول، نوآوری فناورانه، نرم‌افزارها و سخت‌افزارهای رایانه‌ای را شامل می‌شود. در نظریه نشر نوآوری، اعتقاد بر این است که برداشت ذهنی کاربران از ویژگی‌های نوآوری، بر پذیرش آنان تأثیر می‌گذارد. در زمینه سیستم‌های اطلاعاتی، مور و بنباسات<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) این نظریه را در زمینه پذیرش فناوری مورد استفاده قرار داد. این نظریه شامل هفت بعد مزیت مرتبط، سهولت استفاده، تصویر، قابلیت رؤیت، سازگاری، نتایج قابل نمایش و استفاده داوطلبانه می‌باشد (ونکانش، موریس، دیویس و دیویس، ۲۰۰۳، ص ۴۳۱).

**- تئوری شناخت اجتماعی (SCT):** یکی از نظریات مهم در زمینه رفتار انسانی است. کامپی و هیگیتر<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) این نظریه را در استفاده از کامپیوتر مورد استفاده قرار دادند، اما به طور کلی در زمینه استفاده فناوری اطلاعات کاربرد دارد. این نظریه شامل پنج بعد انتظارات خروجی-عملکرد، انتظارات خروجی-فردی، خودکارآمدی، اثر و اضطراب می‌باشد (ونکانش، موریس، دیویس و دیویس، ۲۰۰۳، ص ۴۳۲).

محقق پژوهش حاضر با بهره‌گیری از مدل‌های موجود در این زمینه، مدل پذیرش فناوری دیویس و همکاران که یکی از پرکاربردترین مدل‌ها در زمینه پذیرش فناوری می‌باشد را جهت ارزیابی پذیرش فناوری در این پژوهش انتخاب نموده است.

از طرفی از بارزترین خصوصیات عصر حاضر، تحولات شگرف و مستمر در پدیده‌های زندگی است. به همین دلیل، امروزه مدیران با جو سازمانی پر ابهام، پویا و در حال بالندگی مواجه هستند. بالندگی، یعنی منطبق کردن سازمان‌ها با آخرین پدیده‌های روز. ضرورت بالندگی را نیز می‌توان در بهبودی سازمان‌ها و بهبود کیفیت زندگی یافت.

1 Moore & Benbasat  
2 Compeau & Higgins

بنابراین، به روز بودن کارکنان برای انجام مؤثر و بهینه وظایف و فعالیت‌ها، یکی از راهبردی‌ترین فرضیه‌های موفقیت سازمانی است (دعایی، پور، رضایی‌راد و خریدار، ۱۳۹۲، ص ۱۴۸). ژانگ<sup>۱</sup> اعتقاد دارد که تغییرات محیط و افزایش رقابت جهانی موجب شده که موضوع بالندهی کارکنان در کانون توجه مدیران قرار بگیرد؛ به این دلیل که سازمان‌ها به وسیله کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و بالانگیزه، بهتر می‌توانند خود را با تغییرات ورق داده و رقابت کنند (حسینزاده و صفری، ۱۳۹۶، ص ۲۰۰).

بالندهی سازمانی شاخه‌ای از علوم اجتماعی کاربردی است که به درک و تسهیل فرآیندهای تغییر در سازمان‌ها اختصاص دارد و به دلیل نادیده گرفتن روابط قدرت در سازمان‌ها مورد انتقاد قرار گرفته است. تعریف جامع ارائه شده توسط رشته مذکور، این شاخه از علوم اجتماعی را به عنوان یک کاربرد عملی و انتقال دانش علوم رفتاری به توسعه برنامه‌ریزی شده، بهبود و تقویت استراتژی‌ها، ساختارها و فرایندهایی که منجر به اثربخشی سازمانی می‌شوند، توصیف می‌کند (ویتک-کراب<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴، ص ۶۸). کاراکایا و ایلدیز<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) معتقدند که بالندهی سازمانی، مفهومی جامع و چند بعدی است. بنابراین، تعریف دقیقی از آن وجود ندارد. در عوض، محققان بروی نقاط تعاریف بالندهی سازمانی مطابق با علاقه خود تمرکز کرده‌اند. به طور عمده، بالندهی سازمانی حصول اطمینان سازمان در رسیدن به اهداف خود از طریق بهبود عملکرد فردی و گروهی می‌باشد (پژوهان، ۱۳۹۳، ص ۷۴). بالندهی سازمان یک عبارت جدید بوده که به معنی تلاش گسترده سازمان برای افزایش اثربخشی و بقا است (شاترویچ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴، ص ۸۷۱). همچنین یک چارچوب مفهومی و عملی است که عمدهاً به رفتار انسان علاقمند می‌باشد. منتقدان می‌گویند که تا حد زیادی با استفاده از گفتمان روانشناسی و عمل‌ها، محققان و متخصصان بالندهی سازمانی تلاش می‌کنند سازمان‌ها را با تغییر افراد تغییر دهنند (شیمونی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷، ص ۱۶۶). بالندهی سازمانی

<sup>1</sup> Zhang

<sup>2</sup> Witek-Crabb

<sup>3</sup> Karakaya & Yilmaz

<sup>4</sup> Shatrevich

<sup>5</sup> Shimoni

برخاسته از اهمیت روابط انسانی در سازمان است و بر ارزش‌هایی از قبیل پرورش و شکوفایی انسان، رفتار عادلانه در سازمان، گشودگی و شفافیت در محل کار، احترام به انتخاب کارکنان و تعادل مسئولیت با اختیار تأکید دارد (پژوهان، ۱۳۹۳، ص ۷۳). استینرت، نیسمیس و مان<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در تحقیق خود دریافتند که بالندگی سازمانی روشنی است که پس از تحقق آن، عملکرد سازمان‌ها می‌تواند بهبود یابد و در اصل بر پایه فرایند آموزش دادن و تغییر ارزش‌ها و نگرش‌های کارکنان و اعضای سازمان قرار دارد. با در نظر گرفتن تعریف‌هایی که دانشمندان علوم رفتاری از بالندگی سازمانی بیان نمودند، می‌توان به این نتیجه رسید که بالندگی سازمانی با بالندگی انسان مرتبط است (نیکوفر و مظاہری، ۱۳۹۶، ص ۲۱۵). بالندگی سازمانی اساساً فرایندی مردم‌گرای است، این فرایند شامل دستاوردهایی در زمینه‌های شرایط کاری بهتر، فن‌آوری تولید، زیرساخت‌های مالی و فیزیکی می‌باشد. بالندگی سازمانی، اهداف فردی و سازمانی را به منظور ایجاد گروه‌های منسجم و کارآمد در محل کار، مطابق با مأموریت و منافع سازمان، هماهنگ می‌کند (پژوهان، ۱۳۹۳، ص ۷۳).

با توجه به اینکه میزان کاربرد فناوری در سازمان‌های دولتی بر طبق پژوهش‌های صورت گرفته چندان رضایت‌بخش نیست و با در نظر گرفتن مطالب فوق، چنانچه مدیران بتوانند از فناوری اطلاعات در تصمیم‌های اصلی استفاده نمایند، به موفقیت سازمان کمک نموده‌اند.

لذا، تحقیق حاضر به بررسی تأثیرات پذیرش فناوری اطلاعات بر بالندگی سازمانی با استفاده از مدل دیویس، باکنویزی و وارشاو (۱۹۸۹)، در دانشگاه ایلام پرداخته و اثراتی که استفاده از فناوری اطلاعات می‌تواند بر بالندگی سازمانی داشته باشد را مورد بررسی قرار داده است.

<sup>1</sup> Steinert, Naismith & Mann

## پذیرش فناوری اطلاعات و بالنده‌گی سازمانی

در دنیای فعلی فناوری اطلاعات، خمیرمایه توسعه در سازمان و جامعه است و محورهای اساسی توسعه و ماهیت آن را نیز متناسب با نیاز جامعه و کارکنان تعیین می‌کند. در توسعه حرفه‌ای، همواره باستی طرفیت‌های جدید انسانی را شناخت تا توسعه قابلیت‌ها و کیفیت‌های انسانی به صورت یک فرایند دائمی انجام شود. تحقق این امر در و بهره‌گیری از فناوری اطلاعات است، چون در فرایند فناوری اطلاعات دائمًا اطلاعات تولید، پردازش، توزیع و مدیریت می‌شود، بنابراین، فناوری اطلاعات زمانی حلول مشکلات خواهد بود که در خدمت توسعه و پرورش انسان‌ها قرار گرفته و قابلیت‌های انسانی با هم تلفیق و به توسعه و بهره‌وری منجر گردد (رشادت‌جو، ۱۳۹۵، ص ۱۲۴).

زاین<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۵) در تحقیقی نشان دادند که ایجاب فرهنگ و جوی نوآور و پذیرنده فناوری‌های جدید بر بالنده‌گی سازمانی تأثیر فراینده و مثبتی دارد. در واقع وی نشان داد که کاربست مدل‌ها و تکنولوژی‌های جدید به واسطه تأثیر فراینده میزان پذیرش نوآوری و تکنولوژی در جو و فرهنگ سازمان بر چابکی و بالنده‌گی سازمانی است (ترکمان، ۱۳۹۵، ص ۱۰۸).

## مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

بر طبق مدل مفهومی ارائه شده، فرضیه‌های مورد نظر در ادامه تشریح می‌شود.

### فرضیه اصلی

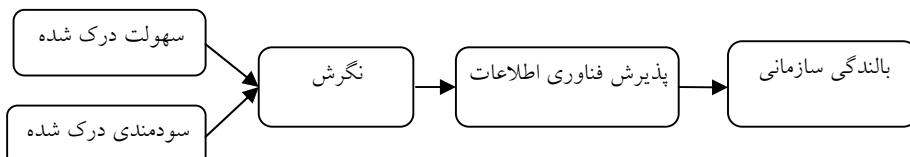
- به نظر می‌رسد بین پذیرش فناوری اطلاعات و بالنده‌گی سازمانی رابطه‌ای وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی

- بین مؤلفه سهولت در ک شده در بالنده‌گی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

<sup>1</sup> Zain

- بین مؤلفه سودمندی در ک شده در بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.



شكل ۱. الگوی مفهومی پژوهش (منبع: یافته‌های تکارنده، برگرفته از مدل فناوری دیویس، ۱۹۸۹)

### روش پژوهش

پژوهش حاضر با جهت‌گیری بررسی و تحلیل رابطه بین عوامل پذیرش فناوری در بالندگی سازمانی در دانشگاه ایلام طرح ریزی شده است. از این‌رو، به لحاظ هدف، کاربردی و از حیث جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی-تحلیلی است. در این پژوهش مدل تحقیق دیویس و همکاران (۱۹۸۹) به عنوان مدل پایه تحقیق انتخاب شد. جامعه آماری در این پژوهش ۴۴۰ نفر از کارکنان دانشگاه ایلام است که طبق جدول کرجسی و مورگان<sup>۱</sup> تعداد ۲۰۵ نفر به عنوان نمونه با روش نمونه‌گیری ساده انتخاب شدند و پرسشنامه در بین آن‌ها توزیع شد. جهت اطمینان از کفايت حجم نمونه، شاخص KMO بکار گرفته شد. شاخص ذکر شده در دامنه صفر تا یک قرار می‌گیرد. در صورتی که مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه) مناسب است و کفايت می‌کند و در غیر این صورت (به طور معمول کمتر از ۰/۶) اندازه نمونه مناسب نمی‌باشد و باید تغییر یابد. مقدار محاسبه شده آماره شاخص KMO به وسیله نرم‌افزار SPSS در جدول ۱ ذکر شده است.

جدول ۱. آزمون کفايت حجم نمونه(KMO)

سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار بارتلت <sup>۲</sup>	KMO	مقدار متغیر
۰/۰۰۰	۶۶	۱۱۲۳/۷۶۵	۰/۸۷۳	پذیرش فناوری اطلاعات

1 Kerjecie & Morgan  
2 Bartlett's

طبق جدول ۱ مشاهده می‌شود که مقدار KMO برابر با  $0.873$  بوده و همچنین آزمون بارتلت نیز در حد قابل قبولی ( $Sig = 0.000 > 0.05$ ) معنادار است. بنابراین، نتایج جدول نشان می‌دهد نمونه‌گیری از کفایت لازم برخوردار می‌باشد.

برای سنجش متغیر پذیرش فناوری اطلاعات از پرسشنامه عظیم‌پور راد (۱۳۹۵) شامل ۱۲ سؤال و برای سنجش متغیر بالنده‌گی سازمانی از پرسشنامه شفیعی‌زاده (۱۳۹۲) که شامل ۱۹ سؤال می‌باشد، استفاده شد. پرسشنامه پذیرش فناوری اطلاعات بکار گرفته شده در این پژوهش از مدل دیویس و همکاران استفاده کرده است. پرسشنامه‌های مذکور در این پژوهش شامل دو بخش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها و بخش دوم شامل دو متغیر پذیرش فناوری اطلاعات و بالنده‌گی سازمانی که به وسیله مقیاس ۵ امتیازی لیکرت (۱=کاملاً مخالفم، ۵=کاملاً موافقم) اندازه‌گیری شد.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی سازه پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات

شاخص جمعیت‌شناختی	بعاد	فرآوانی	فرآوانی (درصد)
جنسيت	زن	۲۸	۱۳/۷
	مرد	۱۷۷	۸۶/۳
میزان تحصیلات	دیبلم	۱۹	۹/۲
	فوق دیبلم	۲۴	۱۱/۸
	کارشناسی	۴۲	۲۰/۵
	کارشناسی ارشد	۸۹	۴۳/۴
	دکترا و بالاتر	۳۱	۱۵/۱
	کمتر از ۵ سال	۲۱	۱۰/۲
	۶ تا ۱۰ سال	۷۵	۳۶/۶
سابقه کار	۱۱ تا ۲۰ سال	۹۲	۴۴/۹
	۳۰ تا ۴۰ سال	۱۷	۸/۳

پذیرش فناوری اطلاعات

روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی محتوا (تأیید افراد متخصص و صاحب‌نظران در

این زمینه) بررسی و تأیید شد. همچنین به منظور سنجش پایایی از آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> استفاده شده است که برای متغیر پذیرش فناوری اطلاعات، ۰/۸۷۵ و برای متغیر بالندگی سازمانی، ۰/۹۴۹ بدست آمد. با در نظر گرفتن مقدار آلفای بدست آمده برای دو متغیر پذیرش فناوری و بالندگی سازمانی که هر دو بالای ۰/۷ بود، می‌توان نتیجه گرفت که ابزار سنجش از پایایی مناسبی برخوردار است.

در نهایت، مدل تحقیق با تجزیه و تحلیل داده‌های استخراج شده از ۲۰۵ پرسشنامه تکمیل شده توسط کارکنان دانشگاه ایلام و با استفاده از نرم‌افزار SPSS آزمون شد.

### یافته‌های پژوهش

توصیف متغیرهای تحقیق در جدول ۳ آمده است. بر طبق نتایج این جدول، بیشترین و کمترین امتیاز کسب شده برای متغیرها مشخص بوده و میانگین امتیازات و انحراف معیار این متغیرها نیز آمده است. مقدار چولگی<sup>۲</sup> مشاهده شده برای تمام متغیرها در بازه (۲، -۲) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرها نرمال بوده و توزیع آن متقاض است. مقدار کشیدگی آنها در بازه (۲، -۲) قرار دارد. این نشان می‌دهد توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار است.

جدول ۳. توصیف متغیرهای تحقیق

بعد	تعداد	مینیمم	ماکسیمم	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	انحراف معیار	انحراف معیار	چولگی	انحراف معیار	انحراف معیار	سودمندی	۲۰۵
پذیرش													
فناوری اطلاعات	سهولت	-۰/۵۷۶	۰/۷۳۲۴۹	۳/۸۷۴۴	۵	۱/۷	۲۰۵	۰/۱۷۰	۰/۱۹۸	۰/۳۳۸	۰/۳۳۸		
بالندگی سازمانی													

(منبع: محاسبات نگارنده)

1 Cronbach's Alpha  
2 Skewness

## تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

ابتدا قبل از بررسی فرضیات پژوهش، لازم است بدانیم که متغیرهای تحقیق نرمال است یا خیر؟ بر این اساس طبق قضیه حد مرکزی در صورتی که اندازه نمونه به حد کافی بزرگ باشد ( $N >= 30$ )، توزیع میانگین نمونه‌ها تقریباً نرمال خواهد بود (رشادت‌جو، ۱۳۹۵، ص ۱۳۴). از آنجایی که در این تحقیق تعدادها نمونه ۲۰۵ است، بنابراین، طبق قضیه حد مرکزی متغیرهای تحقیق نرمال هستند. پس، در پژوهش حاضر از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود. به دلیل آن که در این تحقیق، مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای و متغیرهای تحقیق نرمال می‌باشد، جهت آزمون فرضیات آماری از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده شده است. همچنین نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر پذیرش فناوری اطلاعات  $0.083$  و برای متغیر بالندگی سازمانی  $0.00$  به دست آمد و چون مقدار  $Sig$  به دست آمده برای هر دو متغیر، بالای  $0.05$  است، نشان از نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق دارد.

## فرضیه اصلی

$H_0$  : به نظر می‌رسد بین پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی رابطه‌ای وجود ندارد.  
 $H_1$  : به نظر می‌رسد بین پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی رابطه‌ای وجود دارد.  
با توجه به داده‌های مندرج در جدول ۵، مقدار  $0.01 < sig < 0.000$  می‌باشد. به همین دلیل با اطمینان ۹۹ درصد فرض  $H_0$  رد و فرض  $H_1$  تأیید شده و این رابطه معنادار است. همچنین براساس این جدول می‌توان گفت شدت همبستگی قوی بین دو متغیر پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی  $77/2$  درصد بوده که این امر بیانگر رابطه مستقیم مثبت بین دو متغیر است.

## جدول ۶. ضریب همبستگی بین پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی

بالندگی سازمانی		
۰/۷۷۲	همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۰	Sig	پذیرش فناوری اطلاعات
۲۰۵	N	
	P<0.01	

(منبع: محاسبات نگارنده)

به منظور بررسی میزان تأثیر، برآزش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در ادامه به آن پرداخته می‌شود.

جهت بررسی و ارائه مدل بین بالندگی سازمانی (Y) و پذیرش فناوری اطلاعات (X) پس از بررسی شاخص‌های کفايت مدل به ارائه مدل پردازش یافته پرداخته می‌شود. همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیرهای وابسته برابر با ۰/۷۷۲ است. ضریب تعیین شده نیز ۰/۵۹۶ به دست آمد. ضریب تعیین تعدل شده در این آزمون ۰/۵۹۴ درصد است و این مقدار نشان می‌دهد که ۵۹/۴ درصد تغییرات بالندگی سازمانی به پذیرش فناوری اطلاعات موجود مربوط می‌شود.

آزمون دوربین واتسون<sup>۱</sup> برای بررسی استقلال خطاهای از یکدیگر است. خطابه معنی تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون می‌باشد. با توجه به این که مقدار آماره دوربین-واتسون ۱/۷۶ و در فاصله ۱ تا ۳ قرار دارد، استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم.

در جدول ۶، معنی دار بودن رگرسیون به وسیله آزمون محاسبه شد.

1 Durbin-Watson

جدول ۵. آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

Sig	F آماره	میانگین مجموع مربعات	درجات آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۲۹۸/۹۱۸	۶۵/۳۹۸	۱	۶۵/۳۹۸	رگرسیون
		۲۱۹	۲۰۳	۴۴/۴۱۳	باقی مانده
			۲۰۴	۱۰۹/۸۱۱	کل

(منبع: محاسبات نگارنده)

با توجه به جدول فوق، سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹ درصد دارد.

جدول ۶. معنادار بودن ضرایب رگرسیونی پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی

Sig	t	ضریب غیراستاندارد		ضریب استاندارد شده	مدل
		B	Std. Error	Beta	
۰/۹۶۷	۰/۰۴۲	۰/۰۰۹	۰/۲۱۰		مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱۷/۲۸۹	۰/۹۳۶	۰/۰۵۴	۰/۷۷۲	۱ پذیرش فناوری اطلاعات

متغیر وابسته: بالندگی سازمانی

(منبع: محاسبات نگارنده)

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است.

معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر

محاسبه کرد:

بالندگی سازمانی  $(0/936) + 0/009 =$  پذیرش فناوری اطلاعات

می توان گفت با افزایش یک واحد پذیرش فناوری اطلاعات، ۰/۹۳۶ واحد تغییر در

بالندگی سازمانی ایجاد می شود، در نتیجه ارتباط مثبت دارند. در پایان خلاصه ای از آزمون فرضیات در جدول ۸ ارائه می گردد.

## جدول ۷. خلاصه آزمون فرضیات

نتیجه آزمون	ضریب غیر استاندارد	Sig	F آماره	ضریب تعیین تغییر شده	ضریب همبستگی	فرضیه
تأید فرضیه	ثبت ۰/۳۸۳	۰/۰۰۰	۳۵۲/۳۲۹	۰/۶۳۳	۰/۷۹۷	بین مؤلفه سهولت در ک
	متغیر ۰/۸۴۳					شده در بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
تأید فرضیه	ثبت ۲/۰۲۰	۰/۰۰۰	۳۹/۷۹۲	۰/۱۶۰	۰/۴۰۵	بین مؤلفه سودمندی در ک
	متغیر ۰/۴۰۵					شده در بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

(منبع: محاسبات نگارنده)

## نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه عوامل پذیرش فناوری اطلاعات در بالندگی سازمانی بود تا رابطه میان هر یک از عوامل پذیرش فناوری اطلاعات در بالندگی سازمانی در دانشگاه ایلام مشخص گردد. براساس مبانی نظری و پیشینه ذکر شده، اقدام به ارائه‌ی فرضیه‌ها و چارچوب مفهومی پژوهش شد. بدین منظور ضمن پیشنهاد یک مدل پایه، این مدل پژوهش بر روی جامعه آماری مورد نظر در دانشگاه ایلام مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده از تعزیزی و تحلیل داده‌ها، تأیید فرضیه‌ها را نشان داد. فرضیه اصلی در این پژوهش بیان می‌کند که به نظر می‌رسد بین پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی رابطه‌ای وجود دارد.

در جدول ۴، ضریب همبستگی بدست آمده بین دو متغیر پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی  $N=۲۰۵$  با فراوانی ( $0/۷۷۲$ ) حکایت از رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. از طرفی، با توجه به نتایج جدول، سطح معنی‌داری ( $Sig=0/۰۰۰$ ) که از سطح خطای  $0/۰۱$  کمتر است، با اطمینان  $99\%$  درصد می‌توان گفت که فرض  $H_1$  تأیید و فرض  $H_0$  رد می‌شود. همچنین با توجه به اینکه دامنه ضریب همبستگی بین  $0$  تا  $1$  است و هرچه مقدار این

ضریب به (۱) نزدیک‌تر باشد، نشان از همبستگی قوی‌تر و هرچه مقدار آن به (۰) نزدیک‌تر باشد، دلالت بر همبستگی ضعیف‌تر بین مقادیر مشاهده شده و پیش‌بینی شده دارد، بنابراین، نتایج حاکمی از همبستگی قوی بین این دو متغیر می‌باشد. پس می‌توان نتیجه گرفت که پذیرش فناوری اطلاعات در بالندگی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش بیان می‌کنند که سهولت در کشیده و سودمندی در کشیده بر بالندگی سازمانی تأثیر دارند. با توجه به جدول ۷، مشخص شد که سهولت در کشیده با ضریب همبستگی ۰/۷۹۷، بر بالندگی سازمانی تأثیر دارد و نشان از همبستگی قوی بین این دو متغیر می‌باشد. همچنین سودمندی در کشیده با ضریب همبستگی ۰/۴۰۵، بر بالندگی سازمانی تأثیر دارد و نشان از همبستگی متوسط بین دو متغیر مذکور می‌باشد. از طرفی، با توجه به نتایج جدول، سطح معنی‌داری ( $Sig=0/000$ ) که از سطح خطای ۰/۰۱ کمتر است، با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت فرضیه‌های فرعی این پژوهش مورد تأیید می‌باشند. ضریب تعیین تعدیل شده برای سهولت در کشیده در بالندگی سازمانی، ۰/۶۳۳ و برای سودمندی در کشیده بر بالندگی سازمانی، ۰/۱۶۰ می‌باشد و این بدین معناست که متغیرهای پیش‌بین در فرضیه‌های فرعی توانسته‌اند به ترتیب ۶۳/۳ درصد و ۱۶ درصد از واریانس متغیر ملاک را پیش‌بینی کنند.

یافته‌های این پژوهش، نتیجه مطالعه زاین و همکاران (۲۰۰۵) که در تحقیقی نشان دادند ایجاب فرهنگ و جوی نوآور و پذیرنده فناوری‌های جدید بر بالندگی سازمانی تأثیر فراینده و مثبتی دارد را مورد تأیید قرار می‌دهد و با نتیجه این مطالعه همخوانی دارد.

دیویس در سال ۱۹۸۹، به این نتیجه رسید که سهولت استفاده ادراک شده می‌تواند مقدمه علیتی برای سودمندی ادراک شده باشد. بنابراین، در حالت کلی می‌توان گفت که هرچه افراد احساس راحتی بیشتری نسبت به استفاده از فناوری اطلاعات داشته باشند، احتمال استفاده آنها افزایش می‌یابد. سودمندی ادراک شده در سازمان توسط افراد به دو صورت ممکن است در کشیده نشود، اولاً عدم برنامه‌ریزی مناسب توسط سازمان که باعث بوجود آمدن این احساس در کاربران می‌شود که تلاش‌های انجام شده برای استفاده از

سیستم باعث رسیدن آنان به اهدافشان نمی‌شود. ثانیاً، زمانی که مزیت‌های سیستم جدید برای کاربران قابل لمس نباشد و آنها احساس کنند که سیستم جدید تأثیری در کارایی و اثربخشی آنان نداشته و در نهایت احساسی کنند که سیستم برای آنان سودمند نیست (شاھریزی، ۱۳۹۵، ص ۱۲۰).

### پیشنهادهای پژوهش

مدیران در برنامه‌ریزی‌های خود زمان بیشتری را برای کارکنان خود در نظر بگیرند، در جهت رفع مشکلات و چالش‌هایی که کارکنان با آنها مواجه می‌شوند، تلاش نمایند و پیوسته کارکنان را از طریق آموزش‌های مناسب راهنمایی‌های شغلی، در مسیر رشد و بالندگی سازمانی هدایت نمایند.

ایجاد اعتماد در بین کارکنان به مدیریت سازمان و اهداف تعیین شده با آشکار نمودن آینده سازمان از طریق انجام درست وظایف به وسیله کارکنان و همچنین دادن این اطمینان که سازمان در جهت رشد و برطرف کردن نیازهای کارکنان گام برمی‌دارد، موجب می‌شود این احساس را در کارکنان بوجود آورد که آن‌ها مهم هستند و نیز مورد توجه سازمان می‌باشند. در نتیجه اعتماد به نفس آن‌ها افزایش می‌یابد و وظایف خود را به طور دقیق‌تری انجام می‌دهند که این خود باعث گام برداشتن در جهت بالندگی سازمانی می‌شود. همچنین سازوکاری در سازمان‌ها بوجود آید که در آن کارکنان بتوانند اهداف و برنامه‌های سازمان را به طور صحیح شناسایی نمایند و از هرگونه ابهام جلوگیری شود تا آن‌ها بتوانند در مسیری که سازمان مشخص می‌نماید، گام بردارند.

مدیران باید در مواردی که فناوری‌ها از پیچیدگی خاصی برخوردار بودند، از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی زمینه را برای یادگیری کارکنان فراهم نمایند. همچنین مزایا و سودمندی بکارگیری فناوری اطلاعات در سازمان را برای کارکنان مشخص سازند و کارکنان را در جهت به بکارگیری فناوری اطلاعات ترغیب و تشویق نمایند.

به محققین آینده پیشنهاد می‌گردد که به بررسی اثرات متغیر پژوهش حاضر بر روی متغیرهای مرتبط در جامعه آماری بزرگ‌تر پردازند و نتایج کسب شده را با نتایج این پژوهش مورد مقایسه و تحلیل قرار دهند.

## منابع

۱. پژوهان، ا. (۱۳۹۳). ارتباط بالندگی سازمانی با عزت نفس و ابعاد آن در کارکنان دانشگاه پیام نور استان کردستان. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۸(۲)، ۷۷-۹۴.
۲. ترکمان، م. (۱۳۹۵). بررسی رابطه انواع فرهنگ سازمانی با بالندگی سازمانی در دانشگاه علوم انتظامی. *مطالعات مدیریت برآموزش انتظامی*، ۹(۳)، ۹۱-۱۱۸.
۳. جهانگیر، غ.ح؛ دیانی، م.ح؛ نوکاریزی، م. (۱۳۹۴). توسعه مدل پذیرش فناوری اطلاعات دیویس (TAM) از طریق سنجش تأثیر باورهای خودکارآمد و ناکارآمد اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد بر پذیرش سامانه اطلاعات پژوهشی (پژوهان)، مبتنی بر رویکرد شناختی - اجتماعی. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۲۵(۳۱۹)، ۳۱۹-۳۳۹.
۴. حسینزاده، آ؛ صفری، ث. (۱۳۹۶). تبیین نقش بالندگی کارکنان بر تسهیم دانش (مورد مطالعه: سازمان سنجش آموزش کشور). *نامه آموزش عالی* (دوره جدید)، ۱۱(۴۱)، ۱۹۹-۲۱۸.
۵. خسروی پور، ب؛ پور جاوید، س. (۱۳۹۵). عامل‌های تأثیرگذار بر پذیرش فناوری اطلاعات توسط دانشجویان کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه پیام نور نهادن. *پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، ۳۸(۴۰)، ۴۰-۵۰.
۶. دعایی، حبیب‌اله؛ پور، س؛ رضایی‌راد، م؛ خربیدار، ف. (۱۳۹۲). درک تأثیرگذاری بالندگی و عدالت سازمانی از منظر شاخص‌های رفتاری. *مدیریت تحول*، ۱۰(۵)، ۱۴۵-۱۶۸.
۷. رشادت‌جو، ح. (۱۳۹۵). تأثیر پذیرش فناوری اطلاعات بر توسعه حرفه‌ای کارکنان با استفاده از مدل پذیرش فناوری (TAM) در شرکت کاتانی کاوان. *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۱۲۳(۸)، ۱۲۳-۱۴۱.
۸. شاهزیدی، م.ر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین فرهنگ کارکنان و پذیرش فناوری اطلاعات در شرکت فرآوری و صادرات سنگ رفان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور، واحد بین‌الملل کیش*.
۹. شفیعی‌زاده، ر. (۱۳۹۲). تبیین رابطه بالندگی سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارمندان شعب تهران با تک سامان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی*.
۱۰. عظیم‌پور راد، م. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر پذیرش فناوری اطلاعات بر میزان مشارکت الکترونیکی شهروندان (مورد مطالعه: شهروندان ساکن منطقه هجده شهر تهران). *پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور، واحد تهران غرب*.
۱۱. غیاثی‌فرد، ح. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات بر خلاقیت و نوآوری در سازمان (مطالعه موردی: مرکز طراحی شهید یزدانی سازمان صنایع هواضنا). *پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور، واحد تهران غرب*.
۱۲. قلاوندی، ح؛ علی‌زاده، م. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات: گسترش مدل پذیرش فناوری اطلاعات. *فناوری آموزش*، ۹(۲)، ۱۰۵-۱۱۳.
۱۳. قنبری، س؛ کریمی، ا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر آموزش فناوری اطلاعات و ارتباطات بر پذیرش اثربخش فناوری اطلاعات براساس مدل پذیرش تکنولوژی (TAM). *مدیریت برآموزش سازمان‌ها*، ۵(۱)، ۹-۳۶.

۱۴. محمدی زمان، م. (۱۳۹۷). طراحی در ک عوامل مؤثر بر رفتار پذیرش فناوری اطلاعات (مطالعه موردی مشتریان با تک ملی). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد صفادشت.
۱۵. محمدی، ع؛ امیری، ی. (۱۳۹۲). شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات در سازمان‌های دولتی با رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری. مدیریت فناوری اطلاعات، ۴(۵): ۱۹۵-۲۱۸.
۱۶. منصورزاده، م؛ محمودی، ف؛ حبیبی، ح. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات در بین دانشجویان براساس الگوی پذیرش فناوری. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۵(۹): ۳۵۷-۳۷۰.
۱۷. نادری بنی، م؛ دلشاد، ع؛ محمدی، ف؛ ادبی‌زاده، م. (۱۳۹۴). عوامل موثر بر پذیرش فناوری اطلاعات در هتل‌های شهر شیراز. مطالعات مدیریت گردشگری، ۱۰(۲۹): ۶۹-۹۳.
۱۸. نجفی، ا؛ جعفرپور، م؛ باقر جبی، م. (۱۳۹۰). بررسی متغیرهای رفتاری موثر بر پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان (مطالعه در یک سازمان نظامی). روانشناسی نظامی، ۲(۷): ۶۱-۷۵.
۱۹. نیکوفر، م؛ مظاہری، م. (۱۳۹۶). نقش ابعاد بالندگی سازمانی در تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۰(۳۶): ۲۱۱-۲۳۲.

20. Berrett, B. ; Murphy, J. & Sullivan, J. (2012). Administrator insights and reflections: Technology integration in schools. *The Qualitative Report*, 17(1): 200-221.
21. Davis, F.D. ; Bagozzi, R.P. & Warshaw, P.R. (1989). User acceptance of computer technology: a comparison of two theoretical models. *Manag Sci*, 35(8): 982-1003.
22. Davis, F.D. ; Bagozzi, R.P. & Warshaw, P.R. (1992). Extrinsic and intrinsic motivation to use computers in the workplace 1. *Journal of applied social psychology*, 22(14): 1111-1132.
23. Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading (Massachusetts), Addison-Wesley publishing Co.
24. Gupta, B. ; Dasgupta, S. & Gupta, A. (2008). Adoption of ICT in a Government Organization in a Developing Country: An Empirical Study. *Journal of Strategic Information System*, 17: 140-154.
25. Jan, A.Un. & Contreras, V. (2011). Technology acceptance model for the use of information technology in universities. *Computers in Human Behavior*, 27: 845-851.
26. Karakaya, A. & Yilmaz, K. (2013). Problem Solving Approach at Organizational Development Activities: A Research at Karabuk University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99: 322-331.
27. Khasawneh, O.Y. (2018). Technophobia without borders: The influence of technophobia and emotional intelligence on technology acceptance and the moderating influence of organizational climate. *Computers in Human Behavior*, 88: 210-218.
28. Lee, S. & Kim, B.G. (2009). Factors Affecting the Usage of Internet: A Confirmatory Study. *Computer in Human Behavior*, 25: 191-201.
29. Marangunić, N. & Granić, A. (2015). Technology acceptance model: a literature review from 1986 to 2013. *Universal Access in the Information Society*, 14(1): 81-95. **Doi:** 10.1007/s10209-014-0348-1
30. Mastari Farahani, F. ; Rezaei Sharif, A. & Ostadhasanloo, H. (2012). Obstacles of using information and communication technology in learning-teaching process. *Iranian Bimonthly of Education Strategies In Medical Sciences*, 5(1): 15-21.
31. Nigg, C.R. ; Lippke, S. & Maddock, J.E. (2009). Factorial Invariance of the Theory of Planned Behavior Applied to Physical Activity across Gender, Age, and Ethnic Groups. *Psychology of Sport and Exercise*, 10: 219-225.
32. Scherer, R. ; Siddiq, F. & Tondeur, J. (2019). The technology acceptance model (TAM): A meta-analytic structural equation modeling approach to explaining teachers' adoption of digital technology in education. *Computers & Education*, 128: 1-35.
33. Shatrevich, V. (2014). Industrial structures as competitive factor in organization development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 110: 871-878.
34. Shimoni, B. (2017). A sociological perspective to organization development. *Organizational Dynamics*, 46(3): 165-170.
35. Steinert, Y. ; Naismith, L. & Mann, K. (2012). Faculty development initiatives designed to promote leadership in medical education. A BEME systematic review: BEME Guide No. 19. *Medical teacher*, 34(6): 483-503.

36. Venkatesh, V. ; Morris, M.G. ; Davis, G.B. & Davis, F.D. (2003). User acceptance of information technology: toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3): 425-478.
37. Witek-Crabb, A. (2014). Business growth versus organizational development reflected in strategic management of Polish small, medium and large enterprises. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150: 66-76.

## References

- Azimpour Rad, M. (2016). **Examining the impact of Information Technology Acceptance on Electronic Participation (A Case Study: residents of 18th District of Tehran)**. Master's thesis. Payame Noor University West Tehran Center. [In Persian]
- Berrett, B. ; Murphy, J. & Sullivan, J. (2012). Administrator insights and reflections: Technology integration in schools. *The Qualitative Report*, 17(1): 200-221.
- Davis, F.D. ; Bagozzi, R.P. & Warshaw, P.R. (1989). User acceptance of computer technology: a comparison of two theoretical models. *Manag Sci*, 35(8): 982-1003.
- Davis, F.D.; Bagozzi, R.P. & Warshaw, P.R. (1992). Extrinsic and intrinsic motivation to use computers in the workplace 1. *Journal of applied social psychology*, 22(14): 1111-1132.
- Doaei, H. ; Pour, S. ; Rezaei Rad, M. & Kharidar, F. (2014). Influence perceptions of organizational development and justice from the perspective of behavioral indicators. *Transformation Management*, 5(10): 145-168. [In Persian]
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). **Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research**. Reading (Massachusetts), Addison-Wesley publishing Co.
- Galavandi, H. & Alizadeh, M. (2015). Considering Influencing Factors on Information Technology Acceptance: Extension of Information Technology Acceptance Model. *Technology of Education*, 9(2): 105-113. [In Persian]
- Ghanbari, S. & Karimi, I. (2016). The effect of Information technology and communication Training for effective adoption of IT based Technology Acceptance Model (TAM). *Managing Education in Organizations*, 5(1): 9-36. [In Persian]
- Ghiyassi Fard, H. (2016). **The Impact of Information and Communications Technology Adoption on Creativity and Innovation in an Organization Case study: Shahid Yazdani Research center**. Master's thesis. Payame Noor University West Tehran Center. [In Persian]
- Gupta, B. ; Dasgupta, S. & Gupta, A. (2008). Adoption of ICT in a Government Organization in a Developing Country: An Empirical Study. *Journal of Strategic Information System*, 17: 140-154.
- Hosseinzadeh, A. & Safarei, S. (2018). Investigating the Role of Staff Capability in Knowledge Sharing (Case Study: National Organization for Educational Measurement). *Higher Education Letter*, 11(41): 199-218. [In Persian]
- Jahangeer, G.H. ; Dayani, M.H. & nowkarzi, M. (2016). The Development of Technology Acceptance Model (TAM) through Measuring the Impact of Self-Efficacy and Dysfunctional Attitudes on the Acceptance of Pajhoohan based on Cognitive-Social Theory. *Library and Information Science Research*, 5(2): 319-339. [In Persian]
- Jan, A.Un. & Contreras, V. (2011). Technology acceptance model for the use of information technology in universities. *Computers in Human Behavior*, 27: 845-851.
- Karakaya, A. & Yilmaz, K. (2013). Problem Solving Approach at Organizational Development Activities: A Research at Karabuk University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99: 322-331.
- Khasawneh, O.Y. (2018). Technophobia without boarders: The influence of technophobia and emotional intelligence on technology acceptance and the moderating influence of organizational climate. *Computers in Human Behavior*, 88: 210-218.
- Lee, S. & Kim, B.G. (2009). Factors Affecting the Usage of Internet: A Confirmatory Study. *Computer in Human Behavior*, 25: 191-201.
- Mansourzadeh, M. ; Mahmoodi, F. & Hamdollah, H. (2016). Investigating the effective factors on acceptance of ICT among students based on technology acceptance Model 3. *Educ Strategy Med Sci*, 9(5): 357-370. [In Persian]
- Marangunić, N. & Granić, A. (2015). Technology acceptance model: a literature review from 1986 to 2013. *Universal Access in the Information Society*, 14(1): 81-95. **Doi:** 10.1007/s10209-014-0348-1
- Mastari Farahani, F. ; Rezaei Sharif, A. & Ostadhasanloo, H. (2012). Obstacles of using information and communication technology in learning-teaching process. *Iranian Bimonthly of Education Strategies In Medical Sciences*, 5(1): 15-21.
- Mohammadi Zaman, M. (2018). **Designing the Understanding Factors Affecting Information Technology Acceptance Behavior (Case Study of National Bank Customers)**. Master thesis. Islamic Azad University of Safadasht Branch. [In Persian]

21. Mohammadi, A. & Amiri, Y. (2014). A Survey on Identification & Explanation of Factors Affecting IT Innovation Adoption in Governmental Organizations Using SEM. *Information Technology Management*, 5(4): 195-218. [In Persian]
22. Naderi Bani, M. ; Delshad, A. ; Mohammadi, F. & adibzadeh, M. (2016). Investigating Factors Affecting the Adoption of Information Technology by Hotels: A Case Study on Shiraz Hotels. *Tourism Management Studies*, 10(29): 69-93. [In Persian]
23. Najafi, E. ; Jaafarpur, M. & Bagher Habi, M. (2011). The study of effective behavioral variables on information technology acceptance in the organization (a case study in a military organization). *Military Psychology*, 2(7): 61-75. [In Persian]
24. Nigg, C.R. ; Lippke, S. & Maddock, J.E. (2009). Factorial Invariance of the Theory of Planned Behavior Applied to Physical Activity across Gender, Age, and Ethnic Groups. *Psychology of Sport and Exercise*, 10: 219-225.
25. Nikoofar, M. & Mazaheri, M. (2017). The role of Dimensions of Organization Development in the Organization Commitment of Faculty Members of Physical Education of Universities of the Country. *Management Researches*, 10(36): 211-232. [In Persian]
26. Pazhohan, A. (2014). Relationship organizational development with self-esteem and their dimensions at staff PNU, Kurdistan province. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 2(4): 77-94. [In Persian]
27. Pourjavid, S. & Khosravi Pour, B. (2016). Factors Influencing the Adoption of Information Technology by Students Agricultural and Natural Resources at Nahavand Payame Noor University. *Agricultural Education Administration Research*, 8(38): 40-50. [In Persian]
28. Reshadatjoo, H. (2016). The Impact of Information Technology Acceptance on Staff Professional Development Using the Technology Acceptance Model (TAM) at Kani Kavan Company. *Training & Development of Human Resources*, 3(8): 123-141. [In Persian]
29. Scherer, R. ; Siddiq, F. & Tondeur, J. (2019). The technology acceptance model (TAM): A meta-analytic structural equation modeling approach to explaining teachers' adoption of digital technology in education. *Computers & Education*, 128: 1-35.
30. Shafie Zadeh, R. (2013). **Determining The relationship between organizational development and organizational commitment among employees Tehran Saman Bank Branches.** Master's thesis. Islamic Azad University of Central Tehran Branch. [In Persian]
31. Shahzeidi, M.R. (2016). **The relationship between culture workers and adoption of information technology in processing and exporting stone company of Renan Co.** Master's thesis. Payame Noor University of Kish International Branch. [In Persian]
32. Shatrevich, V. (2014). Industrial structures as competitive factor in organization development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 110: 871-878.
33. Shimoni, B. (2017). A sociological perspective to organization development. *Organizational Dynamics*, 46(3): 165-170.
34. Steinert, Y. ; Naismith, L. & Mann, K. (2012). Faculty development initiatives designed to promote leadership in medical education. A BEME systematic review: BEME Guide No. 19. *Medical teacher*, 34(6): 483-503.
35. Torkman, M. (2016). Examine the relationship between organizational culture and organizational development at the police University. *Management Studies on Law Education*, 9(1): 91-118. [In Persian]
36. Venkatesh, V. ; Morris, M.G. ; Davis, G.B. & Davis, F.D. (2003). User acceptance of information technology: toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3): 425-478.
37. Witek-Crabb, A. (2014). Business growth versus organizational development reflected in strategic management of Polish small, medium and large enterprises. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150: 66-76.

استناد به این مقاله:

مرشدی تکابنی، م.ح؛ تابان، م. (۱۳۹۸). «بررسی رابطه بین عوامل پذیرش فناوری اطلاعات در بالندگی سازمانی». *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۱۶(۱)، ۱۵۳-۱۷۷.