



بررسی نقش فرهنگ سازمانی بر اثربخشی پروژه های انتقال فناوری

مبتنی بر آموزه های اسلامی - ایرانی

ابوالقاسم سرآبادانی^۱، علیرضا پورصابر^۲، سعید مقیسه^۳

۳۱

دوره ۱۲، شماره ۳، پیاپی ۳۱

پاییز ۱۴۰۳

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۰-۰۳-۲۹

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳-۱۱-۰۲

صص: ۳۵-۵۹

شابا چاپی: ۲۲۲۲-۵۵۹۹

رتبه علمی



پورتال مجله علمی در:
JOURNALS.MSRT.IR

چکیده

پیشرفت اقتصادی اجتماعی مرهون حفظ مزیت رقابتی فناوری و نوآوری در بنگاه‌هاست و مدیریت توسعه فناوری ارتباط وثیق با انتقال فناوری تحول آفرین دارد. بطوری که فرهنگ سازمانی از جمله عوامل توان‌مندساز بنگاه در انتقال اثربخش فناوری در کسب و کار پایدار بشمار می‌آید. در پژوهش حاضر نقش فرهنگ سازمانی بر اثربخشی انتقال فناوری مبتنی بر آموزه‌های اسلامی - ایرانی بررسی شده است.

روش تحقیق، روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل ۸۶ نفر از خبرگان و مدیران دارای تخصص و تجربه انتقال فناوری در حوزه صنعت و همچنین محققان مرتبط با موضوع بوده است. در این تحقیق بر اساس دیدگاه اندیشمندان مسلمان، ابتدا ابعاد وجودی انسان در قالب چهار مؤلفه بینشی، گرایشی، توانشی و کنشی شناسایی و بر اساس مؤلفه‌های شناسایی شده ۱۳ شاخص استخراج و پرسشنامه برای اخذ نظر خبرگان صنعت ارسال و پاسخ‌ها جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد.

نتایج تجزیه و تحلیل نشانگر آن است که ابعاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی - ایرانی، بر اثربخشی انتقال فناوری در کسب و کار سطح بنگاه نقش موثری دارند. بطوری که مؤلفه‌های باور به غیب، محبت از سانی، هم‌گرایی سازمانی، از صاف با دیگران، ایثار جمعی و تعامل سازنده با همکاران نقش موثرتری در این تحقیق نشان می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی؛ اثربخشی؛ انتقال فناوری؛ آموزه‌های اسلامی - ایرانی

DOR: ۲۰.۱۰۰۱.۱.۲۳۲۹۵۵۹۹.۱۴۰۳.۱۲.۳.۲.۴

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
sarabadani.mit@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت تکنولوژی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

poursaber_a@yahoo.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت تکنولوژی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران
saeed.moghiseh@gmail.com

۱- مقدمه و بیان مسئله

در سال های اخیر اهمیت و نقش فناوری در توسعه اقتصادی و اجتماعی بر همگان مشخص شده است و رقابت در بین بنگاه های ملی و فراملی برای دستیابی به فناوری های نوظهور و تحول آفرین از اساسی ترین مباحث مدیریت فناوری و انتقال فناوری است. این مهم با عوامل کلیدی از جمله عوامل درون سازمانی همچون فرهنگ سازمانی ارتباط وثیق دارد. فرایند انتقال فناوری شامل مراحل اصلی "شناسایی و گزینش، اکتساب، انطباق، جذب و تحلیل، بهره برداری، توسعه و اشاعه فناوری" است. انتقال فناوری به عنوان راه میان بر برای دستیابی به فناوری مورد نیاز و کاهش شکاف تکنولوژیک با دیگر کشورها به حساب می آید (خمسه و همکاران، ۱۳۹۹). عموماً صاحبان فناوری تمایلی به انتقال کامل فناوری ندارند و کشور یا شرکت گیرنده و نهادهای حامی احتمالی، خود باید تلاش کنند تا فناوری را بطور کامل و با موفقیت دریافت نمایند. فرایند انتقال فناوری تا رسیدن به تولید و ارائه محصول به بازار، بسیار طولانی و پیچیده است. مسائل و مشکلات بسیاری در حوزه مدیریتی، ارزیابی و توسعه بازار، امکان سنجی فنی و اقتصادی و مانند آن وجود دارد (تقوا و همکاران، ۱۳۹۲). موانع زیادی در راه انتقال فناوری دیده می شود، شناسایی عوامل عام و خاص که بر موفقیت و اثربخشی انتقال فناوری تاثیر گذارند، می تواند باعث کاهش خطرپذیری در انتقال فناوری شده و امکان موفقیت در اینگونه پروژه ها را افزایش دهد. یکی از مسائل موثر در موفقیت یا شکست پروژه های انتقال فناوری، مسئله فرهنگ در سطح ملی و سازمانی است (امین ناصری و همکاران، ۱۳۸۸).

با وجود تحقیقات صورت گرفته در مسئله فرهنگ و تاثیر آن بر اثربخشی انتقال فناوری در ایران، به نظر می رسد در عمده مطالعات انجام گرفته، تنها به ذکر اهمیت فرهنگ در پروژه های انتقال فناوری پرداخته است. در برخی از تحقیقات اخیر به نقش فرهنگ سازمانی بر اثربخشی پروژه های انتقال فناوری تمرکز گردیده است. باتوجه به برخورداری فرهنگ ملی ایران از پیشینه ای غنی و ارزشمند بخصوص پس از بهره مندی از معارف غنی اسلام، در پژوهش حاضر ضمن بررسی مطالعات گذشته، تاثیر فرهنگ اسلامی - ایرانی بر اثربخشی پروژه های انتقال

فناوری با بهره‌گیری از مولفه‌های استخراج شده در این حوزه و بهره‌مندی از دیدگاه صاحب نظران این عرصه خواهیم پرداخت.

۲- اهداف و پرسش‌های پژوهش

هدف اصلی از تحقیق حاضر، بررسی نقش فرهنگ سازمانی بر اثربخشی انتقال فناوری مبتنی بر آموزه‌های اسلامی- ایرانی است. بر این اساس به دنبال پاسخگویی به این پرسش اصلی بوده ایم که "آیا فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی- ایرانی، بر اثربخشی انتقال فناوری نقش موثری دارد؟" همچنین پرسش‌های فرعی نیز به شرح زیر بوده است:

مولفه‌های فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی- ایرانی چیست و تاثیر آن بر اثربخشی انتقال فناوری چگونه است؟

۳- پیشینه پژوهش

یکی از روش‌های رایج در دسترس به فناوری و کم کردن فاصله فناوری با کشورهای پیشرفته، انتقال فناوری است. عوامل متعددی در انتقال موفق فناوری در سطح بنگاهی مطرح هستند. نقش توانمندی فناوری بنگاه، استراتژی فناوری بنگاه، استراتژی فناوری در سطح ملی، عوامل درون سازمانی و عوامل محیطی از عمده عوامل موثر در موفقیت پروژه‌های انتقال فناوری ذکر گردیده است (امین ناصری و همکاران، ۱۳۸۸). در تحقیقات اخیر، توجه محققین به عوامل مهم و موثر دیگری در اثربخشی انتقال فناوری از جمله نقش عوامل سازمانی و به ویژه نقش فرهنگ سازمانی در انتقال فناوری معطوف گردیده است. در پژوهش منطقی و همکاران ۱۳۹۴ که بر روی پروژه‌های انتقال فناوری در سطح ملی و بین‌المللی در طول دو دهه قبل خود انجام داده‌اند، با نمونه‌گیری از ۶۷ پروژه منتخب به عنوان جامعه آماری تحقیق و دریافت ۱۴۵ پرسشنامه از کارشناسان درگیر در ۵۳ پروژه انتقال فناوری، فرهنگ سازمانی و نقش و تاثیر آن بر اثربخشی فناوری از منظر ابعاد هافستد بررسی و جمع‌بندی شده است.

هافستد و همکاران در سال ۲۰۱۱ در کتاب "فرهنگ و سازمان‌ها" مولفه‌های فرهنگ سازمانی که متأثر از فرهنگ ملی است بر اساس مولفه‌های فرایندگرایی- نتیجه‌گرایی، وظیفه

محوری - کارمند محوری، نگاه بخشی - نگاه حرفه‌ای، نگاه سیستمی بسته - نگاه سیستمی باز، کنترل شدید - کنترل سبک، دیدگاه عمل‌گرایانه - هنجاری ذکر می‌نمایند (منطقی و همکاران، ۱۳۹۴). در تحقیقی دیگر کرمی‌پور و همکاران در سال ۱۳۹۳ با بررسی انواع منابع سازمانی، بیان کردند که عوامل فرهنگی از جمله منابع سازمانی هستند که روی مدل یا نحوه انتقال فناوری اثر گذارند. منطقی و همکاران در سال ۱۳۹۴ در پژوهشی با عنوان نقش فرهنگ سازمانی بر اثربخشی پروژه‌های انتقال فناوری در ایران ضمن تایید نقش موثر ابعاد فرهنگ سازمانی بر انتقال اثربخش فناوری، اعلام داشته فرهنگ نتیجه‌گرا، کارمند محور، نگاه سیستمی باز، رویکرد حرفه‌ای و جامع‌نگر، کنترل سهل‌گیرانه و رویکرد هنجاری نقش موثری بر انتقال اثربخش فناوری دارد (منطقی و همکاران، ۱۳۹۴). در خصوص پژوهش‌های صورت گرفته در ادبیات جهان می‌توان به پژوهش لین و همکاران در سال ۲۰۰۱ با موضوع نقش تفاوت‌های فرهنگی بر انتقال فناوری پروژه‌های شرکت‌های تولیدی تایوانی اشاره نمود که در آن نقش عوامل و مولفه‌های فرهنگی بر انتقال فناوری مورد تایید قرار گرفت. استراب و همکاران سال ۲۰۰۱ به بررسی نقش فرهنگ در سطح ملی بر انتقال فناوری اطلاعات به جهان غرب پرداختند. در اینجا هم عوامل فرهنگی و ارزشی در بهبود و توسعه انتقال فناوری اطلاعات به این کشورها نقش موثر معناداری ایفا می‌کنند (منطقی و همکاران، ۱۳۹۶).

اروم‌بان در سال ۲۰۰۶ بر پایه تحقیقات هاف‌ستد، عوامل فرهنگی در پذیرش فناوری اطلاعاتی ۵۱ کشور مختلف جهان را بررسی نمود. در این تحقیق نیز مشخص شد توجه بالا به باورهای شخصی (رقبیت‌پذیری) نیز باعث افزایش امکان پذیرش و توسعه فناوری‌های اطلاعات خواهد شد. لی و همکاران در سال ۲۰۱۳ اثر تفاوت‌های فرهنگی بر انطباق و پذیرش فناوری را مورد بررسی قرار دادند. بر اساس دسته‌بندی هاف‌ستد دو کشور آمریکا و کره با فرهنگ‌های متفاوت بررسی شدند. یافته‌ها نشان داد، در فرهنگ اول اثر عوامل نوآورانه و در فرهنگ دوم اثر عوامل مبتنی بر تقلید هو شمندانه بر انطباق فناوری و دانش غالب است. احمد و همکاران در سال ۲۰۱۶ نقش میانجی تفاوت‌های فرهنگی ملی و تفاوت‌های فرهنگ سازمانی در رابطه با انتقال دانش و عملکرد قراردادهای ادغام و اکتساب فناوری مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان‌دهنده نقش تفاوت‌های فرهنگی در این رابطه بوده است (منطقی و همکاران،

(۱۳۹۴). فیلدمن و د سروچر ۲۰۰۴، دو عامل فرهنگ و انتقال فناوری را در ارتباط صنعت و دان شگاه مورد بررسی قرار داده و نقش این عوامل را در نظام ملی نوآوری تایید نموده‌اند (فیلدمن و همکاران، ۲۰۰۴). در تحقیقی دیگر ستیاوان و همکاران ۲۰۱۹، با بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر انتقال فناوری و عملکرد شرکت به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری بر انتقال فناوری و عملکرد شرکت داشته است. علاوه بر این مشخص شد که انتقال فناوری به عنوان میانجی‌گر بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شرکت نقش دارد. بنابراین هرچه فرهنگ سازمانی شرکت بهتر باشد، عملکرد شرکت در انتقال و استفاده از فناوری افزایش می‌یابد (ستیاوان و همکاران، ۲۰۱۹). در پژوهش حاضر، با بهره‌گیری از نتایج تحقیقات انجام گرفته پید شین و تو صیه در تحقیق منطقی و همکاران، ۱۳۹۴ تلاش گردیده با اتکا به مفاهیم و مولفه‌های فرهنگ سازمانی برگرفته از نظرات محققین و اندیشمندان فرهنگ اسلامی، عوامل فرهنگ سازمانی اثرگذار بر انتقال فناوری از منظر فرهنگ اسلامی- ایرانی بررسی گردد.

۴- ملاحظات نظری پژوهش

به منظور تبیین بنیان نظری پژوهش، در این بخش، ضمن تعریف مفاهیم مورد بررسی، فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش نیز مورد توجه قرار گرفته است.

۴-۱ فرهنگ سازمانی

فرهنگ عبارت است از مجموعه‌ای پیچیده از علوم، دانش‌ها، هنرها، افکار، اعتقادات، قوانین و مقررات، آداب و رسوم، سنت‌ها و بطور خلاصه کلیه عادات و آموخته‌هایی که یک انسان بعنوان عضوی از جامعه اخذ می‌کند (ایران زاده، ۱۳۷۷). بر اساس منابع دینی معیارها و عواملی در زمینه آداب و اخلاقیات در حوزه کسب و کار مطرح گردیده که از جمله آنها می‌توان به همت، ضاعف، احتراز از تنبلی و سستی، امانت داری، نرم‌خویی، حسن نیت، تعاون و همیاری اقتصادی نام برد (سلطانی، ۱۳۹۶). فرهنگ سازمانی به عنوان نظام اعتقادات و باورهای اساسی، ارزش‌ها و الگوهای اساسی رفتاری شامل بینش‌ها، نگرش‌ها و کنش‌ها، که

اکثر افراد سازمان به آن پایبند هستند و در طول زمان هم تو سعه یافته، تعریف می شود (عسکری وزیری و همکاران، ۱۳۹۱).

۱-۱-۴ فرهنگ سازمانی اسلامی - ایرانی

در خصوص اینکه فرهنگ چیست و از چه اجزائی تشکیل شده، بسیار سخن گفته شده است. برخی آن را روش زندگی گروهی از مردم می دانند که شامل الگوهای رایج تفکر و رفتار در حوزه های اعتقادی، ارزش ها، قواعد رفتار، نظام سیاسی، فعالیت اقتصادی و مانند آن است، که از نسلی به نسل دیگر از طریق آموختن انتقال می یابد (کوپر و همکاران، ۱۹۸۵). در تعریفی دیگر (روح الامینی، ۱۳۷۲)، فرهنگ را مجموعه پیچیده ای شامل معارف، معتقدات، هنرها، صنایع، فنون، قوانین، اخلاق، عادات و رفتار ذکر کرده که فرد از جامعه به مثابه عضوی از آن فرا می گیرد و برابر آن جامعه وظایف و تعهداتی بر عهده دارد (مظاهری و همکاران، ۱۳۹۴). ر شاد ۱۳۹۲، در خصوص منشاء فرهنگ آورده، تمامی فرهنگ ها حتی فرهنگ های موجود در جوامع سکولار و الحادی از فطرت انسانی سرچشمه می گیرند و رد پای فطرت حتی در یک جامعه الحادی نیز وجود دارد. بطور طبیعی در یک جامعه اسلامی سهم فطرت در ساخت فرهنگ بسی شدیدتر و غلیظتر است، به همین جهت این فرهنگ ها در عین اینکه در بخشی از مناشی با یکدیگر مشترک هستند، از هم متفاوت می شوند و به نحوی متکی به فطرت هستند (ر شاد، ۱۳۹۲). در تعبیری دیگر از عسکری وزیری، ۱۳۹۱، فرهنگ یعنی معرفت مشترک و قاعده مند با قابلیت یادگیری، انتقال پذیری و تحول پذیری که شامل مولفه هایی نظیر باورها، ایدئولوژی، هنجارها، ارزش ها و فناوری هادی و اجتماعی بوده و دارای کارکردهای عامی از جمله ایجاد ارتباط جمعی، هویت بخشی، ایجاد و حفظ همبستگی و ازسجام اجتماعی، ماندگار سازی جامعه و تامین نیازهای فیزیولوژیک انسان است (عسکری وزیری و همکاران، ۱۳۹۱). در فرهنگ هایی که حقایق علمی با صرف نظر از معرفت و آگاهی فردی و اجتماعی رسمیت می یابد و دریافت های شهودی و وحیانی نسبت به آن حقایق در بین عالمان حضور زنده دارند، تاثیر زمینه های معرفتی بر انگیزه ها و عوامل غیر معرفتی برتری خود را حفظ می کنند و عوامل غیر معرفتی تحت تاثیر زمینه های معرفتی در جهت تکوین نظریه های علمی فعال می شوند (پارسانیا، ۱۳۹۲). از منظر آیت الله جوادی، فرهنگ تجلی توانایی انسان در حیات

فردی و اجتماعی است. توانایی‌های انسانی در دو حوزه طبیعت و فطرت ظهور می‌یابد. وجه ذهنی و غیرمادی فرهنگ با مفهوم فطرت، و وجه عینی و مادی آن با مفهوم طبیعت تبیین می‌شود. فرهنگ مطلوب فرهنگی است که بازتاب فطرت باشد. فرهنگ فطری از ویژگی‌هایی مانند ساخته الهی، تکوینی-اعتباری، حقیقت‌گرایی، وحدت‌گرایی، زنگارپذیری، تکثرپذیری، جهانی بودن و شکوفاپذیری برخوردار است (ح سینا و همکاران، ۱۳۹۹). حقی و همکاران ۲۰۱۳، به استناد قرآن، سنت، اجماع و قیاس، ۲۳ ویژگی برای فرهنگ سازمانی اسلامی مطرح نموده‌اند و در مدل ترسیمی خود مواردی از جمله پاسخگویی، صداقت، اخلاص مطلق، ایثار، عدالت، احترام متقابل، سخت‌کوشی، مشارکت، توکل به خدا و غیرت دینی را آورده‌اند (حقی و همکاران، ۲۰۱۳). هادوی نژاد و همکاران، ۱۳۹۰ ارزش‌های مرتبط با ارتباطات وجودی انسان سازمانی در فرهنگ سازمانی اسلامی را با رجوع به قرآن و منابع معتبر اسلامی در شش ارتباط اینگونه شنا سایی کرده‌اند: ارتباط با غیب و ایمان به غیب، ارتباط وجودی با پیامبر و اولی الامر و عدم تقدم بر آنها، در ارتباط مومنان با حفظ وحدت و اظهار محبت و ایثار به ایشان، شیطاین و کفر ورزیدن به طواغیت و عدم تبعیت از راه آنها، نفس و مراقبت‌های آن و همچنین ارتباط با طبیعت و نعمت‌های الهی و شکر و عدم کفران آنها (هادوی نژاد و همکاران، ۱۳۹۰). جواد عطاران و همکاران ۱۳۹۶، در تحقیقی جهت تبیین مولفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید و با بهره‌گیری از آیات قرآن، شاخص‌های پیشنهادی را در قالب چهار اصل کلی توحید، عدل، معاد، نبوت و امامت تقسیم‌بندی نمودند. پس از کنار گذاشتن شاخص‌هایی که روایی آنها پایین‌تر از حد استاندارد بوده در نهایت، برای اصل توحید ۱۷ شاخص استاندارد، برای عدل ۶۸ شاخص، معاد ۹۱ شاخص و برای اصل نبوت و امامت ۵۷ شاخص تعیین نمودند (عطاران و همکاران، ۱۳۹۶). همچنین عسکری وزیری و همکاران ۱۳۹۱ در تحقیقی با موضوع ارائه الگوی مولفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و مبتنی بر نهج‌البلاغه در سه سطح بینشی، ارزشی و رفتاری اقدام نموده‌اند که حاصل آن ۳۶ مولفه در دو سطح ارزش‌ها و الگوهای رفتاری است. ارزش‌های ۱۲ گانه شناسایی شده شامل: اخلاص، رهبری خدمت‌گزار، یادگیری و دانش‌افزایی، وجدان کاری، شایسته‌سالاری، بهبود مستمر، مردم‌داری، نظم و انضباط، مشورت و هم‌اندیشی، خودارزیابی، معنویت و عدالت است

(ع سکری وزیری و همکاران، ۱۳۹۱). در خصوص تعامل دو سویه فرد و نهاد از منظر قرآن کریم، نظریان و میرمعزی ۱۳۹۸، اشاره می کنند افعال انسان متشکل از سه لایه بینشی، گرایشی و کنشی است که هر یک از این لایه ها هم مراحل مختلفی را شامل می شوند (نظریان مفید و همکاران، ۱۳۹۸). ر شاد ۱۳۹۱، اشاره می کند فرهنگ مقوله ای است مرکب از مولفه ها و ساحت های چهارگانه بینش ها، منش ها، کشش ها و کنش ها. هر یک از مولفه ها نیز از عناصر و اجزای گوناگونی تشکیل شده است (رشاد، ۱۳۹۱). میرمعزی و شکوری ۱۳۹۵، ابعاد وجودی انسان بر اساس آموزه های اسلامی را به چهار بعد اساسی بینشی، گرایشی، توانشی و کنشی تقسیم نموده اند، که در آن بعد بینش ناظر به شناخت و باور انسان است. بعد گرایش در دو سطح گرایش های طبیعی و روحانی ناظر به کشش های فطری و غریزی انسان است. توانش به قدرت و آزادی ها و امکانات ذاتی یا استحصالی در اختیار یا فراروی فرد اشاره دارد و بعد کنش ناظر به رفتارها و مواجهه های عملی انسان با موضوعات و مسائل است (میرمعزی و همکاران، ۱۳۹۵). در فرهنگ اسلامی "توحید" گوهر و محور بینش است که اینک در حوزه منش و خلق و خوی هم "عدل اخلاقی"، گرانگه منش فرهنگ اسلامی شمرده می شود. در حوزه کنش، "عمل صالح" گرانگه است و در حوزه کشش، "گرایش ها و خوش آمدها و بدآمدهای فطری" گوهر این حوزه به شمار می آید. این عناصر گوهر یا گرانگه یا ابرارزش تعبیر می شوند که باقی عناصر و اجزا به شکلی از آنها متأثرند (رشاد، ۱۳۹۱). احمدی ۱۳۹۲، در خصوص اخلاق و تربیت اسلامی اشاره می نماید که اسلام بر اساس "ولقد کرمتنا" پیش می رود، طول تاریخ هم چنین بوده است. در معجم بحار الانوار ذیل عنوان حب و محبت، روایات زیادی داریم. "هل الدین الا الحب؟" آیا دین غیر از محبت است؟ یا "الدین هو الحب و الحب هو الدین". دین محبت است و محبت هم دین است. در هر جا محبت در است و راستی ببینید، به همان اندازه دین دارید (احمدی، ۱۳۹۲). یکی از الزامات فرهنگی الگوی پیرشرفت، وجود فرهنگ مسئولیت پذیری است. به این معنا که افراد پایبند و متعهد به امور باشند و در قبال کارهایشان مسئولیت آنرا بپذیرند و در عین حال مسئولیتی که به آنها محول شده به نحو احسن انجام دهند (قربی، ۱۳۹۲). مسئولیت پذیری و امید به آینده و تلاش و کار صادقانه در سازمان ها می تواند بسیاری از مشکلات را حل کند. اگر انسان یقین کند که در برابر

هر گفتار، کردار و رفتارش مسئولیت دارد، در بسیاری از این رفتارها تجدید نظر خواهد کرد. خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: ولا تقف ما ليس لك به علم ان السمع و البصر و الفؤاد كل اولئك كان عنه مسئولاً (سراء، ۳۶): از آنچه نمی‌دانی پیروی نکن، چرا که گوش و چشم و دل‌ها همه مسئول‌اند. تنها از علم و دانش می‌توانی پیروی کنی. انسان در مورد همه اعمالش مسئولیت دارد (محمدی، ۱۳۹۲). یکی از موارد با اهمیت در رفتار و برخورد با دیگران رعایت عدالت است. حضرت علی علیه السلام در ذیل آیه "ان الله يامر بالعدل و الانصاف"، می‌فرماید عدل انصاف است و احسان بخشش. در این نگاه، امام عدل را در چارچوب تعاملات اجتماعی و رعایت حقوق دیگران قلمداد می‌کنند و در معنای انصاف اشاره می‌نمایند که ارتباط حاکم بر مردم نباید خارج از انصاف باشد، بگونه‌ای که نسبت به برخی ارتباط ویژه باشد و نسبت به دیگران ظلم نماید (قرلسفلی و همکاران، ۱۳۹۲). سه عارضه مهم تمدن غربی شامل فردگرایی، مصرف‌زدگی و تکاثر؛ افزایش فاصله طبقاتی و همچنین حس‌گرایی و مادی‌گرایی است که ارتباط ریشه‌ای با سنجش مسیر توسعه بوسیله این شاخص HDI دارد. ویژگی‌های جایگزین آنها در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت عبارتند از: خانواده محوری در مقیاس خانواده و ایثار، تعاون، حس مسئولیت و نظارت اجتماعی در مقیاس جامعه- قناعت و عدالت اقتصادی و اجتماعی- معناگرایی، ایمان به غیب، آخرت محوری (جهانبخش، ۱۳۹۲). اساس عالم، غیب است. شهید مطهری در بیان آیه ۱۹۰ سوره آل عمران: ان فی خلق السموات و الارض و اختلاف الیل و النهار لایات لاولی الالباب، اشاره می‌نماید که این شهادت ظهوری است از غیب و آیه، نشانه و علامتی است برای غیب. آیه را در جایی می‌گویند که یک چیز ماهیتش اشاره به جای دیگر باشد. پس عالم در اصل وجودش وجود علامتی است. یعنی اگر انسان خودش را آنچنان که هست، بشناسد، با عالم ملکوت آشنا شده و عالم ملکوت را شناخته است (مطهری، ۱۳۷۷). معناکاوی رفتار کارکنان در سازمان‌هایی که فرهنگ آن اسلامی است، با فهم و شناخت ارزش‌های ناظر به جهان‌هابعدالطبیعه محقق می‌شود. برخی نویدسندگان، شاخص‌هایی مانند بخشندگی، غم‌خواری، عدالت، احترام به دیگران و خیرخواهی را از جمله شاخص‌های رفتاری فرد معنویت‌گرا بر شمرده‌اند. داشتن نیت صالح در کار، یکی دیگر از ویژگی‌های فرد معنویت‌گرا است (گائینی و همکاران، ۱۳۹۱). شهید مطهری در توضیح آیات

۱۰۳ تا ۱۰۵ سوره مبارکه آل عمران بیان می نماید که منظور قرآن از "خیر" در اینجا بیشتر همان اتحاد است. یعنی در میان شما باید جمعیتی باشد که همیشه مسلمین را به وحدت و اتحاد دعوت کنند. گویا قرآن در میان خیرها، حسن تفاهم و وحدت و اتفاق میان مسلمین را خیری می داند که مبدا و مادر همه خیرهاست (مطهری، ۱۳۷۹).

در تحقیق حاضر، با جمع بندی مطالعات پیشین در زمینه فرهنگ اسلامی - ایرانی و ابعاد وجودی انسان، چهار بعد بینشی، گرایشی، توانشی و کنشی استخراج و در خصوص سنجه ها و مولفه های مرتبط با هر یک از ابعاد فرهنگ اسلامی یعنی بینشی - باوری، گرایشی - محبتی، توانشی - مسئولیت پذیری و کنشی - احسانی برگرفته از تحقیق میرمعزی و شکوری ۱۳۹۵ که بقیه تحقیقات این حوزه را پوشش می داد، ملاک بررسی قرار گرفته است.

۲-۴ اثربخشی انتقال فناوری

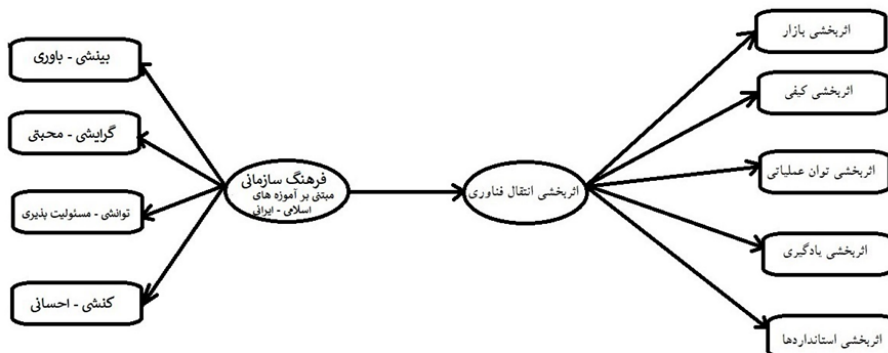
این موضوع که اثربخشی به تعریف در نمی آید، بطور گسترده مورد قبول واقع گردیده است و از منظر پژوهشی می توان این دیدگاه صحیح بنظر آید. با بررسی ادبیات اثربخشی در سالیان اخیر، نوعی توافق روی سنجش اثربخشی مشاهده می شود. همه ما تعریفی کارکردی از اثربخشی داریم و مدیران یا اداره کنندگان واحدهای سازمانی از اصطلاح اثربخشی استفاده می کنند. از دیدگاه مدیریتی، قضاوت در مورد اثربخشی بدون توافق روی یک تعریف رسمی صورت می گیرد (رابینز، ۱۳۹۲). بمنظور شناسایی عوامل مهم در اثربخشی انتقال تکنولوژی مروری بر ادبیات موضوع می نمایم. در تحقیقی ونگ و همکاران ۱۹۹۸، به بررسی اثربخشی انتقال تکنولوژی در شرکت های تایوانی پرداخته است. ۱۷ متغیر در دو دسته کلی اثربخشی عملیاتی و اثربخشی اقتصادی را تعیین و از شرکت ها و مطلعین مورد پرسش قرار دادند (وانگ و همکاران، ۱۹۹۸). بزمان ۱۹۹۱، در رویکردی کاربردی برای مسئله اندازه گیری، اثربخشی انتقال فناوری در ۱۵۰ آزمایشگاه را بر اساس چهار مولفه مدل انتقال به خارج، مدل تاثیر بازار، مدل سیاسی و مدل هزینه فایده بررسی کرد. از آنجا که مدل ارائه شده سازمان دریافت کننده را در نظر نگرفته، ناقص است. در تحقیق اسپن و همکاران ۱۹۹۵، بر این اساس ۲۳ معیار برای تعیین اثربخشی انتقال فناوری بکار گرفته شده است (اسپن و همکاران، ۱۹۹۵). امین ناصری و همکاران ۱۳۸۷، در تحقیق خود ضمن بررسی متغیرهای بکارگیری شده در اثربخشی انتقال

فناوری در پیشینه موضوع، در طراحی پرسشنامه خود ۱۸ شاخص (متغیر) را برای اندازه‌گیری اثربخشی انتقال فناوری بکار گرفته‌اند که در نهایت پنج فاکتور با مقادیر ویژه بالاتر از یک استخراج شده است (امین ناصری و همکاران، ۱۳۸۸). بزمن ۲۰۰۰ "مدل اثربخشی احتمالی انتقال فناوری" را پیشنهاد می‌کند، که نحوه انتقال فناوری و چگونگی ارزیابی اثربخشی انتقال را با استفاده از معیارهای مختلف توضیح می‌دهد. در این مدل اثربخشی انتقال فناوری بر اساس پنج بعد و هفت معیار مشخص ارزیابی شود. ابعاد پنج‌گانه شامل: ویژگی‌های انتقال‌دهنده، روش انتقال، فناوری مورد انتقال، عوامل تأثیرگذار بر انتقال (محیط تقاضا)، و مشخصات گیرنده فناوری بوده و معیارهای هفت‌گانه شامل: دریافت فناوری، ارزش عمومی (ارزش‌های مشترک اجتماعی)، هزینه فرصت، سرمایه انسانی علمی و فنی، منافع سیاسی، توسعه اقتصادی و تأثیر بازار است (بورگه و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین بزمن و همکاران ۲۰۱۴، در تحقیقی اثربخشی انتقال را از نظر هفت معیار بررسی نمودند: آنچه انتقال یافته، تأثیر بازار، توسعه اقتصادی، مزیت سیاسی، توسعه علمی و سرمایه انسانی فنی، ملاحظات هزینه فرصت و همچنین ارزش‌های عمومی (بزمن و همکاران، ۲۰۱۵) منطقی و همکاران ۱۳۹۴، با مرور تحقیقات پیشین بیان می‌کنند برای سنجش اثربخشی انتقال فناوری شاخص‌های متفاوتی به کار گرفته شده که می‌توان به پنج دسته شامل عوامل اثربخشی بازار، اثربخشی کیفی، اثربخشی عملیاتی، اثربخشی یادگیری و اثربخشی استانداردها در جریان انتقال فناوری اشاره نمود. در تحقیق حاضر نیز این دسته بندی مورد استفاده قرار گرفته است.

۳-۴ فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش

با توجه به نقش فرهنگ در اثربخش بودن فرآیند انتقال فناوری، موفقیت یا عدم موفقیت آن، بر اساس تحقیقات پیشین در زمینه مولفه‌های اثربخشی و همچنین مولفه‌های منتخب از فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی-ایرانی، مدل مفهومی پژوهش بصورت شکل زیر قابل بررسی است.

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



این مدل متشکل از دو مجموعه متغیرهای مستقل (فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه های اسلامی - ایرانی) و متغیرهای وابسته (اثربخشی انتقال فناوری) تشکیل گردیده است. بر این اساس، فرضیه اصلی تحقیق بصورت ذیل بیان می گردد:

فرضیه اصلی تحقیق: فرهنگ اسلامی - ایرانی بر اثربخشی پروژه های انتقال فناوری در ایران اثر معنی دار دارد.

و فرضیات فرعی پژوهش عبارتند از:

فرضیه ۱: مولفه بینشی - باوری فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه های اسلامی - ایرانی، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری دارد.

۱-۱- معرفت و باور به توحید سازمانها، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری در ایران دارد.

۱-۲- معرفت و باور به غیب سازمانها، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری در ایران دارد.

فرضیه ۲: مولفه گرایشی - محبتی فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه های اسلامی - ایرانی، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری دارد.

- ۱-۲- مودت با همکاران در سازمان‌ها، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری در ایران دارد.
- ۲-۲- محبت انسانی در سازمان‌ها، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری در ایران دارد.
- ۳-۲- احترام متقابل در سازمان‌ها، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری در ایران دارد.
- فرضیه ۳: مولفه توانشی- مسئولیت‌پذیری فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی- ایرانی، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری دارد.
- ۱-۳- همگرایی سازمانی در سازمان‌ها، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری در ایران دارد.
- ۲-۳- وحدت‌گرایی در سازمان‌ها، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری در ایران دارد.
- ۳-۳- مسئولیت‌پذیری جمعی در سازمان‌ها، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری در ایران دارد.
- فرضیه ۴: مولفه کنشی- احسانی فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی- ایرانی، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری دارد.
- ۱-۴- انصاف با دیگران در سازمان‌ها، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری در ایران دارد.
- ۲-۴- عدالت سازمانی در سازمان‌ها، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری در ایران دارد.
- ۳-۴- احسان به همکاران در سازمان‌ها، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری در ایران دارد.
- ۴-۴- ایثار جمعی در سازمان‌ها، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری در ایران دارد.

۴-۵- تعامل سازنده با همکاران، نقش موثر و معناداری بر اثربخشی انتقال فناوری در ایران دارد.

۵- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه پژوهش های کاربردی است. از منظر روش تحقیق، روش توصیفی از نوع همبستگی است. روش های مورد استفاده جهت گردآوری داده ها در این مطالعه، مطالعات اسنادی و کتابخانه ای و مطالعه میدانی بوده و ابزار گردآوری داده ها، مشاهده و ارائه پرسشنامه به خبرگان و مدیران دارای تخصص و تجربه انتقال فناوری در حوزه صنعت و همچنین محققان مرتبط با موضوع بوده است.

در تحقیق حاضر، پرسشنامه ارسالی توسط ۸۶ نفر با متوسط سن ۴۲ سال تکمیل و انجام پذیرفته است. در جدول ۱، توزیع فراوانی و درصد اطلاعات دموگرافیک شرکت کنندگان در مطالعه ارائه شده است. براساس اطلاعات گزارش شده در این جدول، بیشتر شرکت کنندگان در مطالعه، مرد، با تحصیلات دکتری، در رده سن ۴۱ تا ۵۰ سال و سابقه کار ۲۱ سال به بالا بوده اند. از نظر نوع اشتغال بیشترین شرکت کنندگان در بخش صنایع و بعد از آن بخش آموزشی و پژوهشی بودند که شامل اعضای هیات علمی دانشگاه ها و پژوهشگران مراکز تحقیقاتی و سپس بخش بازرگانی که شامل مدیران بخش خصوصی مرتبط بوده اند.

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد اطلاعات دموگرافیک شرکت کنندگان در مطالعه

متغیر	سطح	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۱۶	۱۸.۳٪
	مرد	۷۰	۸۱.۷٪
تحصیلات	لیسانس	۱۳	۱۵.۱٪
	فوق لیسانس	۳۴	۳۹.۶٪
	دکتری	۳۹	۴۵.۳٪
سن	زیر ۳۰ سال	۸	۹.۳٪
	۳۱ تا ۴۰ سال	۳۲	۳۷.۲٪
	۴۱ تا ۵۰ سال	۳۶	۴۱.۹٪
	۵۱ سال به بالا	۱۰	۱۱.۶٪
سابقه کار	زیر ۱۰ سال	۱۹	۲۲.۱٪
	۱۱ تا ۲۰ سال	۳۳	۳۸.۴٪
	۲۱ سال به بالا	۳۴	۳۹.۵٪
محل اشتغال	صنایع	۴۱	۴۷.۷٪
	بازرگانی	۲۰	۲۳.۳٪
	آموزشی و پژوهشی	۲۵	۲۹٪

همانطور که پیشتر ذکر گردید، مولفه‌های بعد فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی - ایرانی به کار گرفته شده در تحقیق حاضر، برگرفته از پژوهش میرمعزی و شکوری ۱۳۹۵، و همچنین تجمیع سنجه‌های مرتبط با تعریف مفهومی هر یک از ابعاد بوده است. در جدول ۲ مولفه‌های پرسشنامه پژوهش آمده است.

جدول ۲: گویه‌ها و سوالات پرسشنامه پژوهش

بعد اصلی	بعد فرعی	گویه‌ها و سوالات
بعد اخلاقی	پیشی - باوری	معرفت و باور به غیب، معرفت و باور به توحید
	گرایش - محبتی	مودت، محبت، احترام متقابل
	توانشی - مسئولیت پذیری	انصاف، عدالت، احسان، ایثار، تعامل سازنده
بعد اقتصادی	اثر بخشی بازار	افزایش سهم بازار، NPJ، گسترش بخشهای بازار، افزایش رضایت مشتری و ایجاد
	اثر بخشی کیفی	کاهش ضایعات و افزایش کیفیت محصولات
	اثر بخشی توان عملیاتی	تسلط به دانش فنی، افزایش یادگیری در بنگاه، دست پیدا کردن به توان دهنده فناوری و دست پیدا کردن به توان رقبای شرکت
	اثر بخشی یادگیری	ظرفیت اسمی، کاهش قیمت تمام شده، خودکفایی در تعمیرات، ساخت در بنگاه و افزایش تنوع محصولات
	اثر بخشی استانداردها	متغیرهای استانداردهای IEEE و رعایت استانداردهای محیط زیستی

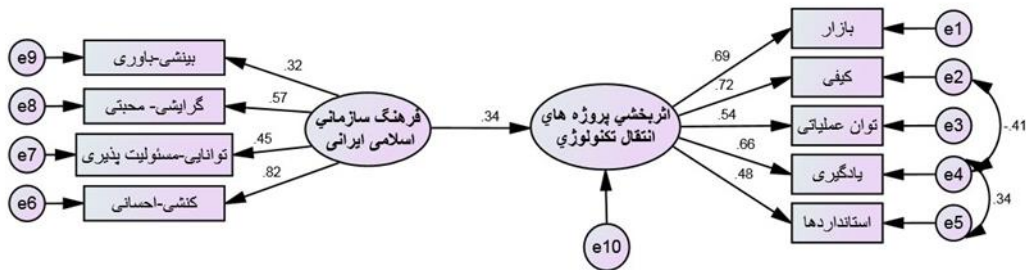
در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌ها و تعیین تاثیر متغیرهای مکنون از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM)، و از نرم‌افزار آموس ۲۴ استفاده شد. در پژوهش حاضر در دو بخش از معادلات ساختاری استفاده گردید. در بخش اول برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری و در بخش دوم به منظور سنجش مدل و معناداری روابط بین متغیرها از تحلیل مسیر بهره گرفته شد. بطورکلی در این تحقیق از میان مشخصه‌های برازش متنوعی که وجود دارد، بیشتر از شاخص مجذور کای ۲٪، شاخص نسبت مجذور کای به درجه آزادی CMIN/DF، شاخص ریشه میانگین مربعات خطای تقریب RMSEA، شاخص برازندگی تطبیقی CFI و شاخص برازش افزاینده IFI استفاده خواهد شد. مقادیر شاخص‌های برازندگی تطبیقی، نیکویی برازش، برازش افزایشی، باید برابر یا بزرگتر از ۰.۹ باشند تا مدل مورد نظر پذیرفته شود. علاوه بر این، شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب برای مدل‌های خوب باید کمتر از ۰.۰۵ و تا ۰.۰۸ نشان‌دهنده خطای تقریب معقول است. همچنین مقادیر کمتر از ۳ برای شاخص نسبت مجذور کای به درجه آزادی قابل قبول است (فرید، ۱۳۹۳).

۶- یافته‌های پژوهش

۶-۱- برازش مدل‌های پژوهش

در این بخش با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و بار عاملی یا ارتباط بین متغیرهای مکنون (عامل‌های بدست آمده) و متغیرهای مشاهده شده (سوال‌ها)، به بررسی صحت مدل‌های اندازه‌گیری پرداخته می‌شود. بارعاملی معرف همبستگی عامل با شاخص مربوطه است. تایید یا رد معناداری بارهای عاملی با توجه به مقدار (C.R) صورت می‌گیرد. در صورتی که این میزان کوچک‌تر از ۱/۹۶- و بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، این رابطه تایید می‌شود. همچنین مقادیر p کمتر از ۰.۰۵ معنی‌داری ارتباط بین متغیرهای پنهان (مکنون) و متغیرهای آشکار را نشان می‌دهند (در نرم‌افزار AMOS در صورتی که مقادیر P تا سه رقم اعشار صفر باشند، با سه ستاره (***) نمایش داده می‌شوند).

شکل ۲: بررسی مدل اصلی پژوهش



جدول ۳: مقادیر بارهای عاملی

متغیر	متغیر	Estimate	S.E.	C.R.	P
اثربخشی پروژه های انتقال فناو	فرهنگ سازمانی اسلامی	۰,۲۲۷	۰,۱۰۵	۲,۱۶۵	۰,۰۳۰
بازار	اثربخشی پروژه های انتقال فناو	۱,۰۰۰			
کیفی	اثربخشی پروژه های انتقال فناو	۱,۱۷۷	۰,۲۵۹	۴,۵۴۲	***
توان عملیاتی	اثربخشی پروژه های انتقال فناو	۰,۷۱۳	۰,۱۶۵	۴,۳۲۴	***
یادگیری	اثربخشی پروژه های انتقال فناو	۰,۷۷۲	۰,۱۸۸	۴,۰۹۶	***
استاندارد	اثربخشی پروژه های انتقال فناو	۰,۸۰۸	۰,۲۲۸	۳,۵۵۰	***
کنشی-احسانی	فرهنگ سازمانی اسلامی ایرانی	۱,۰۰۰			
توانایی-مسئولیت پذیری	فرهنگ سازمانی اسلامی ایرانی	۰,۴۸۶	۰,۱۶۰	۳,۰۳۴	۰,۰۰۲
گرایشی-محبتی	فرهنگ سازمانی اسلامی ایرانی	۰,۷۹۵	۰,۲۳۴	۳,۳۹۵	***
بینشی-باوری	فرهنگ سازمانی اسلامی ایرانی	۰,۴۰۴	۰,۱۷۲	۲,۳۴۷	۰,۰۱۹

مدل مفهومی مورد برازش به صورت شکل ۲ به نمایش در آمده است. در بین ابعاد فرهنگ سازمانی، مولفه کنشی- احسانی بی شترین رابطه را با متغیر فرهنگ سازمانی دارد و متغیر بینشی- باوری کمترین رابطه را با فرهنگ سازمانی دارد. همچنین در بین ابعاد اثربخشی انتقال فناوری، اثربخشی کیفی بیشترین و اثربخشی استانداردها کمترین رابطه را دارد. در جدول ۳ به بررسی بارهای عاملی و معنی داری ارتباط متغیرهای مکنون و آشکار پرداخته می شود. براساس جدول شماره ۳، همانطور که ملاحظه می گردد، در مورد همه متغیرهای وارد شده

مقادیر P کمتر از 0.05 است و مقادیر $C.R$ از 1.96 بیشتر است. بنابراین مدل دارای اعتبار و کلیه روابط معنی دار هستند. با توجه به مقدار کمتر از 3 برای شاخص کای اسکور نسبی و مقدار کمتر از 8% برای شاخص $RMSEA$ و همچنین بیشتر از 0.9 بودن شاخص IFI و CFI می توان از کفایت مدل اطمینان حاصل نمود. بر اساس نتایجی که اشاره شد، کفایت مدل تایید گردید. در ادامه در سه مرحله به بررسی فرضیات پژوهش پرداخته می شود. در گام اول فرضیه اصلی پژوهش و مدل اصلی بررسی می شود. در گام دوم با توجه به سوالات مطرح شده اثر هر بعد فرهنگ سازمانی بر اثربخشی انتقال فناوری تحلیل می گردد و در نهایت با توجه به هر زیر بعد فرهنگ سازمانی، فرضیات فرعی بررسی می شود.

۲-۶ بررسی مدل و فرضیه اصلی پژوهش

مدل ارائه شده در شکل ۲، مدل اصلی پژوهش است و رابطه بین دو متغیر فرهنگ سازمانی اسلامی - ایرانی و اثربخشی انتقال فناوری (فرضیه اصلی پژوهش) را نشان می دهد. با توجه به این مدل مقدار رابطه و ضریب بین دو متغیر اصلی پژوهش برابر 0.34 است، که با توجه به مقدار معناداری بالاتر از $1/96$ و همچنین مقدار P ، این رابطه معنادار بوده و فرضیه اصلی پژوهش تایید می شود. همچنین مدل شماره ۲ نشان می دهد که در بین ابعاد فرهنگ سازمانی، مؤلفه کنشی - احسانی بیشترین رابطه و متغیر بینشی - باوری، کمترین رابطه را با متغیر فرهنگ سازمانی دارد و همچنین در بین عوامل اثربخشی انتقال فناوری، عامل کیفی بیشترین رابطه و عامل استانداردها دارای کمترین رابطه با اثربخشی انتقال فناوری است.

نتایج آزمون فرضیه های اصلی در جدول ۴ آمده است.

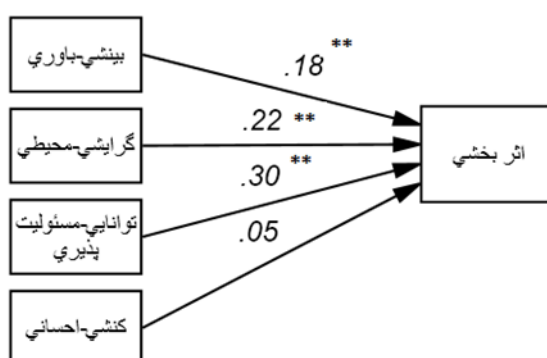
جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه‌های اصلی

نتیجه آزمون	P	C.R	S.E	Estimate	فرضیه‌ها	متغیر
معنادار است	۰,۰۱۹	۲,۳۴۷	۰,۱۷۲	۰,۴۰۴	۱- مولفه بینشی- باوری فرهنگ سازمانی	پروژه‌های انتقال فناوری
معنادار است	۰,۰۰۰	۳,۳۹۵	۰,۲۳۴	۰,۷۹۵	۲- مولفه گرایشی- محبتی فرهنگ سازمانی	
معنادار است	۰,۰۰۲	۳,۰۳۴	۰,۱۶۰	۰,۴۸۶	۳- مولفه توانشی- مسئولیت‌پذیری فرهنگ سازمانی	
معنادار است	-	-	-	۱,۰۰۰	۴- مولفه کنشی- احسانی فرهنگ سازمانی	

۳-۶ بررسی فرضیات فرعی پژوهش

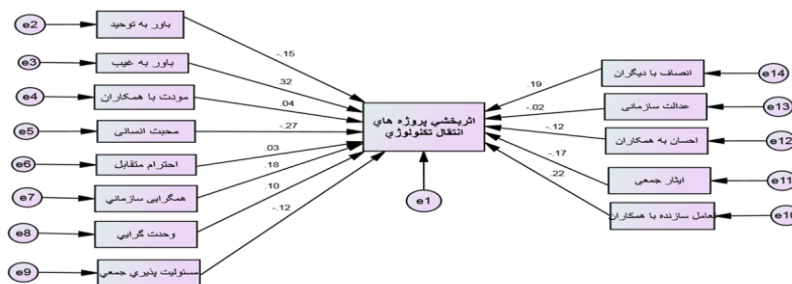
در مدل شکل ۳ میزان رابطه هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی اسلامی- ایرانی با اثربخشی انتقال فناوری نشان داده می‌شود و میزان نقشی که این ابعاد در موفقیت یا عدم موفقیت پروژه‌های انتقال تکنولوژی دارند، مشخص می‌گردد.

شکل ۳: مدل بررسی فرضیات فرعی پژوهش در بعد اثربخشی



بر اساس نتایج حاصل شده در مدل شکل شماره ۳، تنها رابطه مولفه کنشی - احسانی با اثربخشی، معنی دار نیست و بقیه روابط معنی دار هستند. جهت بررسی نقش ابعاد چهارگانه بر اثربخشی انتقال فناوری، در ادامه فرضیات، به تفکیک هر بعد فرعی بررسی می شوند.

شکل ۴: مدل بررسی فرضیات فرعی پژوهش در زیر بعد اثربخشی



جدول ۵: نتایج آزمون فرضیه های فرعی

متغیر	فرضیه ها	Estimate	S.E	C.R	P	نتیجه آزمون	
اثربخشی پروژه های انتقال فناوری	۱-۱		۰/۴۶۲	-۱/۷۲۴	۰/۰۸۵	معنادار نیست	
	۱-۲		۰/۳۴۱	۳/۷۴۵	۰/۰۰۰	معنادار است	
	۲-۱		۰/۴۸۲	۰/۴۱۸		معنادار نیست	
	۲-۲		۰/۵۱۴	-۳/۱۵۱		معنادار است	
	۲-۳		۰/۵۸۲	۰/۳۲۷		معنادار نیست	
	۳-۱		۰/۵۰۳	۲/۱۰۰	۰/۰۳۶	معنادار است	
	۳-۲	وحدتگرایی در سازمانها	۰/۴۹۱	۰/۴۰۲	۱/۲۲۱	۰/۲۲۲	معنادار نیست
	۳-۳	مسئولیت پذیری جمعی در سازمانها	-۰/۷۳۴	۰/۵۱۱	-۱/۴۳۵	۰/۱۵۱	معنادار نیست
	۴-۱		۰/۴۵۹	۲/۲۴۰	۰/۰۲۵	معنادار است	
	۴-۲		۰/۴۱۵	-۰/۲۴۲	۰/۸۰۵	معنادار نیست	
	۴-۳		۰/۴۱۴	-۱/۴۰۲	۰/۱۶۱	معنادار نیست	
	۴-۴		۰/۴۱۴	-۱/۹۸۲	۰/۰۴۷	معنادار است	
	۴-۵	معامل سازنده با همکاران در		۰/۵۳۲	۲/۵۷۸	۰/۰۱۰	معنادار است

بر اساس مدل شکل ۴ و جدول شماره ۵ که جهت آزمون فرضیه‌های فرعی، به منظور بررسی ارتباط زیرمولفه‌های متغیر فرهنگ سازمانی اسلامی- ایرانی بر اثربخشی پروژه‌های انتقال فناوری بدست آمد، نتایج آزمون به صورت زیر حاصل گردید:

در بعد اول یعنی بعد بیندیشی-باوری، رابطه زیرمولفه‌های باور به توحید با اثربخشی معنی‌دار نیست و رابطه باور به غیب معنی‌دار است (فرضیه ۲-۱).

در بعد دوم یعنی بعد گرایدیشی-محبتی، رابطه زیرمولفه‌های مودت با همکاران و احترام متقابل، با اثربخشی معنی‌دار نیست و رابطه محبت انسانی با اثربخشی معنی‌دار است (فرضیه ۲-۲).

در بعد سوم یعنی توان‌دیشی-مسئولیت‌پذیری، رابطه وحدت‌گرایی و مسئولیت‌پذیری با اثربخشی معنی‌دار نیست و زیرمولفه همگرایی سازمانی، دارای رابطه معنی‌دار با اثربخشی است (فرضیه ۳-۱).

در بعد چهارم یعنی بعد کن‌دیشی-احسانی، ارتباط مولفه‌های عدالت سازمانی و احسان به همکاران معنی‌دار نیست و رابطه زیرمولفه‌های انصاف با دیگران، ایثار جمعی و تعامل سازنده با همکاران با اثربخشی معنی‌دار است (فرضیه‌های ۱-۴ و ۴-۴ و ۴-۵).

۷- بحث و نتیجه‌گیری

انتقال اثربخش فناوری وابسته به عوامل متعددی است که از جمله آن موارد، موضوع فرهنگ، در سطح کسب و کار بنگاه است. با توجه به مطالعات اخیر انجام گرفته در حوزه فرهنگ اسلامی- ایرانی و پژوهش‌های پیشین در رابطه با نقش فرهنگ سازمانی بر اثربخشی انتقال فناوری، در تحقیق حاضر نقش فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی و ایرانی مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس مطالعات انجام گرفته ابعاد فرهنگ سازمانی از منظر اسلامی- ایرانی و سنجه‌های هر یک شناسایی و گردآوری گردید. از میان مولفه‌های فرهنگی موجود، چهار مولفه بیندیشی-باوری، گرایدیشی-محبتی، توان‌دیشی-مسئولیت‌پذیری و کن‌دیشی-احسانی انتخاب و با لحاظ نمودن سنجه‌های ۱۳ گانه ذیل این چهار مولفه، فرضیه‌های تحقیق تعیین گردید. یافته‌های پژوهش درباره مدل اصلی تحقیق بیانگر اینست که مدل دارای اعتبار و

کلیه روابط معنی دار هستند. رابطه بین متغیر فرهنگ سازمانی اسلامی - ایرانی و اثربخشی انتقال فناوری حدود ۳۴ درصد است و به تعبیری فرهنگ سازمانی پیش‌بینی‌کننده اثربخشی انتقال فناوری خواهد بود.

همگی ابعاد فرهنگ سازمانی معرفی شده مبتنی بر آموزه های اسلامی - ایرانی بر اثربخشی انتقال فناوری تاثیرگذارند. براساس نتایج تحقیق، باور به غیب نسبت به باور به توحید در بعد بینشی - باوری معنی دار است. در بعد دوم یعنی بعد گرایش - محبتی مولفه محبت انسانی با اثربخشی رابطه معنی دار دارد. در خصوص بعد توانشی - مسئولیت‌پذیری، از میان مولفه های همگرایی سازمانی، وحدت‌گرایی و مسئولیت‌پذیری جمعی، سنجه همگرایی سازمانی دارای رابطه معنی دار با اثربخشی انتقال فناوری است. در بعد کنشی - احسانی نیز از زیرمولفه های پنج‌گانه معرفی شده، سنجه انصاف با دیگران، ایثار جمعی و همچنین تعامل سازنده با همکاران واجد رابطه معنی دار تشخیص داده شد.

با توجه به مختصات سازمانی و باورهای دینی جامعه اسلامی ایران، با بهره‌گیری از عوامل فرهنگ سازمانی که ریشه در اعتقادات فردی و فرهنگ اسلامی دارد و تقویت و تمرکز بر آن‌ها، در کنار سایر متغیرهای اثرگذار محیطی و سازمانی می‌توان در جهت اثربخشی هر چه بیشتر انتقال فناوری گام برداشت. براساس نتایج حاصل از این تحقیق، عوامل و مولفه های باور به غیب، محبت انسانی، همگرایی سازمانی، انصاف با دیگران، ایثار جمعی و تعامل سازنده با همکاران از جمله موارد اصلی فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه های اسلامی - ایرانی است که نقش موثرتری در انتقال اثربخش فناوری خواهند داشت. ریشه بسیاری از این موارد در کسب و تقویت اعتقادات و باورهای دینی و همچنین گرایش‌ها و کنش‌ها، از طریق ترویج این آموزه‌ها در روابط فردی، خانوادگی و محیط‌های آموزشی و جامعه است. تلاش در جهت جذب افراد و کارکنان واجد اینگونه مولفه‌ها و تقویت این موارد در دیدگاه‌ها و نگاه سازمانی، در کنار سایر ویژگی‌ها و مشخصات ضروری فردی کارکنان منتخب، می‌تواند اثرات مثبت بیشتری بر موفقیت و اثربخشی انتقال فناوری به همراه داشته باشد.

منابع:

۱. احمدی، احمد (۱۳۹۲). اخلاق و تربیت بر اساس محبت. دومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت مفاهیم، مبانی و ارکان پیشرفت. جلد ۱، ص. ۴۳-۴۶، تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
۲. امین نا صری، محمدرضا؛ نامدار زنگنه، سودابه و باقری نژاد، جعفر (۱۳۸۸). بررسی نقش ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و توان ترکیب منابع بر اثربخشی انتقال تکنولوژی در بنگاه های ایرانی تولیدکننده تجهیزات برق. پژوهش های مدیریت در ایران، شماره ۱۳، ص. ۷۷-۱۰۱.
۳. ایران زاده، سلیمان (۱۳۷۷). مدیریت فرهنگ سازمانی. تبریز.
۴. پارسانیا، حمید (۱۳۹۲). نظریه و فرهنگ: روش شناسی بنیادین تکوین نظریه های علمی. راهبرد فرهنگ، ۲۳، ۸-۲۸.
۵. تقوا، محمدرضا؛ طباطباییان، سیدحبیب الله؛ صالحی صدقیانی، جمشید و محمدی، کمال (۱۳۹۲). عوامل موثر بر موفقیت پروژه های انتقال فناوری بین المللی با حمایت سازمان تسهیل گر. مدیریت نوآوری، ص. ۵۳-۸۰.
۶. جهانبخش، عباس (۱۳۹۲). بنیان ها و مفاهیم نظری "الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت". دومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، مفاهیم، مبانی و ارکان پیشرفت. جلد ۲، ص. ۷۵۳-۷۶۸. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
۷. حسینی، سیدعباس؛ پارسانیا، حمید و خان محمدی، کریم (۱۳۹۹). بازتاب فطرت در نظریه فرهنگی آیت الله جوادی آملی. اسلام و مطالعات اجتماعی، ۲، ۸-۳۴.
۸. خمسه، عباس؛ فراهانی فر، فروغ و فروزان مهر، مجید (۱۳۹۹). مدیریت فرآیند انتقال تکنولوژی. ص. ۱۹ کرج: انتشارات سرافراز.
۹. رابینز، استیفن (۱۳۹۲). تئوری سازمان، ساختار و طرح سازمانی. ترجمه الوانی، سیدمهدی و دانایی فرد، حسن. ص. ۶۴ تهران: انتشارات صفار
۱۰. رشاد، علی اکبر (۱۳۹۱، ۲۴۳). جلسه ۲۵ فلسفه فرهنگ ۲۴-۳-۱۳۹۱. بازبایی از وبگاه رسمی آیت الله علی اکبر رشاد: <http://rashad.ir/>
۱۱. رشاد، علی اکبر (۱۳۹۱، ۲۴۳). جلسه ۲۶ فلسفه فرهنگ ۳۱-۳-۱۳۹۱. (۱۳۹۱، ۳۱۳). بازبایی از وبگاه رسمی آیت الله علی اکبر رشاد: <http://rashad.ir/>
۱۲. رشاد، علی اکبر (۱۳۹۲). مبانی فرهنگ الگوی پیشرفت. دومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت. مفاهیم، مبانی و ارکان پیشرفت. جلد ۱، ص. ۳۵-۳۹. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
۱۳. سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۶). شناسایی مولفه های فرهنگ و مدیریت جهادی در حوزه کسب و کار (با تاکید بر پیاده سازی اقتصاد مقاومتی). اسلام و مدیریت، ص. ۸۵-۱۱۱.

۱۴. ع. سکری وزیری، علی؛ زارعی متین، ح. سن و امیری، علی (۱۳۹۱). ارائه الگوی مولفه های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و مبتنی بر نهج البلاغه. مدیریت در دانشگاه اسلامی. شماره ۳، ص. ۴۰۳-۴۲۲.
۱۵. عطاران، جواد؛ الوانی، سیدمهدی، امیری، علینقی و شوشتری، مرضیه (۱۳۹۶). تبیین مولفه های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از آیات قرآن کریم. مدیریت در دانشگاه اسلامی.
۱۶. فرید، ابراهیم (۱۳۹۳). مدل سازی معادلات ساختاری در داده های پرسشنامه ای به کمک نرم افزار AMOS ۲۲. واژگان، مهرگان قلم.
۱۷. قربی، سیدمحمدجواد (۱۳۹۲). بایسته های فرهنگی پی شرف: بررسی الزامات فرهنگی در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت. دومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، مفاهیم، مبانی و ارکان پیشرفت. جلد ۲، ص. ۱۰۹۳-۱۱۱۴. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
۱۸. قزل سفلی، محمدتقی و فرخی، سمیه (۱۳۹۲). مولفه های ایرانی - اسلامی عدالت در عصر جهانی. دومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، مفاهیم، مبانی و ارکان پیشرفت. جلد ۱، ص. ۶۵۵-۶۹۷. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
۱۹. گائینی، ابوالفضل و حسین زاده، امیر (۱۳۹۱). پارادایم های سه گانه اثبات گرایی، تفسیری و هرمنوتیک در مطالعات مدیریت و سازمان. راهبرد فرهنگ، شماره ۱۹، ص. ۱۰۳-۱۳۸.
۲۰. محمدی، ح. سین (۱۳۹۲). سرمایه اجتماعی و برخی شاخص های مهم آن در قرآن کریم. دومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، مفاهیم، مبانی و ارکان پیشرفت. جلد ۲، ص. ۱۳۴۱-۱۳۶۶. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
۲۱. محمدی، حسین (۱۳۹۲). سرمایه انسانی؛ رویکردی نوین در مدیریت اسلامی با تاکید بر تعالیم قرآن کریم. دومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، مفاهیم، مبانی و ارکان پیشرفت. جلد ۱، ص. ۵۰۱-۵۲۰. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
۲۲. مطهری، مرتضی (۱۳۷۷). آشنایی با قرآن. جلد ۵، ص. ۱۶۲-۱۶۹. تهران: انتشارات صدرا.
۲۳. مطهری، مرتضی (۱۳۷۹). حماسه حسینی ۲. جلد ۱، ص. ۴۸. تهران: انتشارات صدرا.
- مظاهری، محمدمهدی و کافی، مجید (۱۳۹۴). بررسی فرهنگ در چارچوب الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت. مجله استراتژی اقتصادی، شماره ۱۴، پاییز ۱۳۹۴.
۲۴. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۵). پیام امیرالمومنین (ع) (جلد ۱۴). دارالکتب الاسلامیه.
۲۵. منطقی، منوچهر؛ نقی زاده، محمد؛ صفردو ست، عطیه و باقر صاد، محسن (۱۳۹۶). واکاوی رابطه فرهنگ ملی و اثربخشی انتقال فناوری: تبیین نقش فرهنگ سازمانی. پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۲۱، شماره ۱.
۲۶. منطقی، منوچهر؛ نقی زاده، محمد؛ صفردو ست، عطیه و روضه سرا، مریم (۱۳۹۴). نقش فرهنگ سازمانی بر اثربخشی پروژه های انتقال فناوری در ایران. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، دوره ۳، شماره ۱.

۲۷. نظریان مفید، محمدتقی و میرمعزی، سیدحسین (۱۳۹۹). تعامل دو سویه فرد و نهاد از منظر قرآن کریم و تبیین آن مبتنی بر حکمت اسلامی. فصلنامه علمی اقتصاد اسلامی، شماره ۷۸، ص. ۳۲-۵.
۲۸. هادوی نژاد، م. مصطفی؛ نقی پورفر، ولی الله و دانایی فرد، ح. سن (۱۳۹۰). پیش فرض ها و ارزش های فرهنگ سازمانی اسلامی: پژوهشی در چارچوب مدل فرهنگ سازمانی شاین. دانشور رفتار مدیریت پیشرفت، دوره ۴۷، شماره ۲، ص. ۹۳-۱۲۰.
۲۹. Borge, L., & Broring, S. (۲۰۱۷). Exploring effectiveness of technology transfer in interdisciplinary setting: The case of the bioeconomy. WILEY, ۲۶, ۳۱۱-۳۲۲.
۳۰. Bozeman, B., Rimes, H., & Youtie, J. (۲۰۱۵). The evolving State-of-the-art in technology transfer research: Revisiting the contingent effectiveness model. Research Policy.
۳۱. Gonsel, A., & Universitesi, K. (۲۰۱۵). Research on Effectiveness of Technology Transfer from a Knowledge Based perspective. ۷۸۵-۷۷۷. ص. ۲۰۷ Procedia- Social and Behavioral Sciences.
۳۲. Gonsel, A., Dodourova, M., Ergun, T. A., & Gerni, C. (۲۰۱۹). Research on effectiveness of technology transfer in technology alliances: evidence from Turkish SMEs. Technology Analysis & Strategic Management, ۳۱, ۲۷۹-۲۹۱.
۳۳. Haque, N., Aktaruzzaman Khan, M., & Mowala, M. M. (۲۰۱۳). Organisational culture: features and framework from Islamic perspective. Humanomics, ۲۹(۳), ۲۰۲-۲۱۹.
۳۴. Kuper, A., Kuper, J., & Kegan, P. (۱۹۸۵). The Social Science Encyclopedia, London: Routledge.
۳۵. Setiawan, R. C., Susanti, E., & R Syah, T. Y. (۲۰۱۹). The Effect of Organizational Culture on Technology Transfers and Company Performance. Journal of Multidisciplinary Academic, ۳, ۳۲-۳۷.
۳۶. Spann, M. S., Adams, M., & Souder, W. E. (۱۹۹۵). Measures of Technology Transfer Effectiveness: Key Dimensions and Differences in Their Use by Sponsors, Developers and Adopters. IEEE Transactions on Engineering Management, ۴۲, ۱۹-۲۹.
۳۷. Wong, V., Shaw, V., & Sher, P. J. (۱۹۹۸). Effective Organization and Management of Technology Assimilation. Industrial Marketing Management, ۲۷, ۲۱۳-۲۲۷.