



Assimilation of business intelligence: The effect of external pressures and top leader commitment during pandemic crisis

Zahra Otadi^{1*}, Naser Babazadeh Baei²

1*- Master student, Business Management, Strategy Orientation, Payame Noor University, Alborz, Karaj, Iran

2-Master of Business Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran

Abstract

The business intelligence (BI) has been often touted as a game-changer especially during the pandemic crisis. Although most managers are familiar with BI and agree that, it should be operationalized across their organizations. The BI is not well assimilated throughout adopting organizations. Rooted in institutional and upper echelon theories, this study proposes a theoretical model aimed toward explaining BI assimilation. We surveyed 174 respondents occupying leadership positions from 174 auto-components manufacturing firms in India to gather data. The findings suggest that normative and mimetic (but not coercive) factors significantly influence top leader's commitment to the BI initiatives. We found that the commitment of the top leaders influences the assimilation of BI via acceptance and routinization. Our study is an attempt to address the previous research calls related to BI assimilation. The findings of the study inform the information management scholars via theory-based research on phenomena related to post-adoption BI diffusion during a pandemic crisis. Practitioners can utilize the results of our study to design their policies that help assimilate BI such that forecasted benefits can be fully realized during an uncertain time.

Keywords: Business Intelligence, Institutional theory, business intelligence assimilation, Leadership of COVID-19.



جذب هوش تجاری

تأثیر فشارهای خارجی و تعهد رهبر ارشد در طول بحران همه گیر

زهرا اوتادی^{۱*}، ناصر بابازاده بایی^۲

کارشناسی ارشد، مدیریت کسب و کار گرایش استراتژی، دانشگاه پیام نور، البرز مرکز کرج، ایران
کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور تهران، ایران/مدیر مالی شرکت پدید آورندگان ج

چکیده

آشنا هستند و موافق هستند BI اغلب به عنوان یک تغییر دهنده بازی به ویژه در طول بحران همه گیر مطرح شده است. اگرچه اکثر مدیران با BI (هوش تجاری در سراسر سازمان های پذیرنده به خوبی جذب نشده است. این مطالعه که ریشه در نظریه های نهادی و رده بلایی BI، که باید در سراسر سازمانشان عملیاتی شود پیشنهاد می کند. برای جمع آوری داده ها، ۱۷۴ پاسخ دهنده را که موقعیت های رهبری را از ۱۷۴ شرکت BI دارد، یک مدل نظری را با هدف تبیین همسان سازی تولید کننده قطعات خودرو در هند داشتند، بررسی کردیم. یافته ها نشان می دهد که عوامل هنجاری و تقلیدی (اما نه اجباری) به طور قابل توجهی بر تعهد رهبر از طریق پذیرش و عادی سازی تأثیر می گذارد. مطالعه ما لاشی برای BI تأثیر می گذارد. ما دریافتیم که تعهد رهبران ارشد بر جذب BI ارشد به ابتکارات پرداختن به فراخوان های تحقیقاتی قبلی مرتبط با جذب هوش است. یافته های این مطالعه، محققان مدیریت اطلاعات را از طریق تحقیقات مبتنی بر نظریه در مورد پس از پذیرش در طول یک بحران همه گیر، آگاه می سازد. پژوهشگران می توانند از نتایج مطالعه ما برای طراحی خط مشی های خود BI پدیده های مربوط به انتشار کمک می کند تا مزایای پیش بینی شده به طور کامل در یک زمان نامشخص محقق شود BI استفاده کنند که به جذب

کلیدواژه ها: هوش تجاری نظریه نهادی جذب هوش تجاری رهبری COVID-19.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۰

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۷/۰۱

<https://doi.org/JABM.3.2.15564.35125656565047>

نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند، ۱۴۰۲، دوره ۴، شماره ۴، پیاپی ۲۲

ناشر: نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نویسندگان



۱. معرفی

«Necessity» مادر اختراع در واکنش به همه‌گیری کووید ۱۹ بوده است و بسیاری از نوآوری‌ها را برانگیخته است، اغلب بدون تجمل زمان برای آزمایش این راه‌حل‌های موقت برای مشکلات فوری. اما از زمان بحران برای زمان‌های فراوان چیزهای زیادی می‌توان آموخت» (هاریس، بهاتی، باکلی و شارما، ۲۰۲۰، ص ۸۱۴)

همه‌گیری ناشی از COVID-19 به طور جدی بر شرکت‌های کوچک و متوسط تأثیر گذاشته است. (Dwivedi et al., 2020; Ivanov & Dolgui, 2020; Papadopoulos, Baltas, & Balta, 2020; Remko, 2020)

بسیاری از سازمان‌ها به طور قابل توجهی از قابلیت هوش تجاری (BI) برای سرپا ماندن در این زمان بی‌سابقه استفاده کرده‌اند. (Kummitha, 2020; Sharma, Tallon, & Queiroz, 2020; Coltman, 2018; Ranjan & Foropon, 2021).

به خوبی درک شده است که BI نقش مهمی در بهبود عملکرد تجاری ایفا می‌کند. (Dwivedi et al., 2021; Koh & Gunasekaran, 2006; Pramanik, Mondal, & Haldar, 2020). در گزارش اخیر منتشر شده توسط Sisence (گزارش وضعیت BI و Business Analytics، ۲۰۲۰) افزایش قابل توجهی را در استفاده از BI و تجزیه و تحلیل در پاسخ به بحران COVID-19 برجسته کرده است. (Queiroz, Ivanov, Dolgui, & Wamba, 2020).

اگرچه داستان‌های موفقیت متعدد BI در ادبیات آکادمیک گزارش شده است (Olszak, 2016) بسیاری از شکاکان وجود دارند که اغلب نقش و تأثیر BI را مورد انتقاد قرار می‌دهند (see, Božić & Dimovski, 2019) در طول بحران همه‌گیر (Lee & Trimi, 2020) اگرچه، داستان‌های شکست BI توجه قابل توجهی را از سوی جامعه دانشگاهی به خود جلب کرده است (تیان و همکاران، ۲۰۱۵) و در بسیاری از موارد، مزایای پیش‌بینی شده BI محقق نمی‌شود. (Audzeyeva & Hudson, 2016) علاوه بر این، BI اغلب به طور متناقض در زمینه‌های مختلف عملیاتی می‌شود (نگاه کنید به چن و لین، ۲۰۲۰) و اغلب بر اساس مفروضات تجویزی و نه مشارکتی اجرا می‌شود. علیرغم وجود ادبیات غنی در مورد BI، ادبیات موجود تا حد زیادی در مورد نحوه جذب BI در سراسر سازمان ساکت مانده است. (Elbashir, Collier, & Davern, 2008; Fosso Wamba & Queiroz, 2020).

در حالی که مجموعه‌ای غنی از ادبیات در مورد عوامل مؤثر بر موفقیت اجرای BI وجود دارد (راماگریشان، جونز، و سیدورووا، ۲۰۱۲؛ وانگ، ۲۰۱۴؛ لویز-رولز و همکاران، ۲۰۱۹)، مطالعاتی که در جهت توضیح همسان‌سازی BI هستند، محدود هستند. (احمد و حسین، ۲۰۱۸؛ شائو، ۲۰۱۹). مطالعات قبلی اشاره کرده‌اند که پذیرش و اجرا، اغلب به عنوان پایه و اساس انتشار هر نوآوری تکنولوژیکی در نظر گرفته می‌شود. در هر سازمانی (Dubey et al., 2018; Hazen, Overstreet, & Cegielski, 2012) و منافع کامل ممکن است توسط سازمان به خوبی درک نشود مگر اینکه نوآوری فناورانه به طور کامل جذب شود. (Dubey et al., 2018; Dwivedi, Rana, Jeyaraj, Clement, & Williams, 2019; Hazen et al., 2012; Williams, Dwivedi, Lal, & Schwarz, 2009)

بر اساس (Purvis, Sambamurthy, and Zmud (2001) and Hazen et al. (2012)) در تعاریف، ما یکسان‌سازی BI را به عنوان جدولانی تعریف می‌کنیم که فلسفه BI در سراسر فرآیندهای سازمانی و فعالیت‌ها. از این رو، هدف کلیدی فعالیت‌های پس از پیاده‌سازی BI، جذب فلسفه و شیوه‌های روال کسب‌وکار است، به گونه‌ای که سازمان به حداکثر مزایای اجرای

BI دست یابد. (Nam, Lee, & Lee, 2019) علاوه بر این، نحوه جذب سازمان در طول بحران همه گیر به خوبی درک نشده است. هدف این مطالعه بررسی ابزارهایی است که از طریق آن BI در سراسر سازمان ها در طول بحران همه گیر جذب می شود. برای پرداختن به هدف پژوهشی خود، دو سؤال راهنما برای تحقیق مطرح می کنیم:

RQ1: مقدمات جذب BI چیست؟

RQ2: چگونه شرکت ها می توانند BI را در سراسر سازمان خود در طول بحران همه گیر جذب کنند؟

کار و دوویدی (۲۰۲۰) به نفع تئوری ساختمان استدلال کردند که ممکن است به سازمان کمک کند تا بفهمد چگونه استفاده از تجزیه و تحلیل داده های بزرگ و قابلیت هوش تجاری ممکن است عملکرد را در محیط نامطمئن افزایش دهد. با تکیه بر نظریه نهادی (DiMaggio & Powell, 1983) و نظریه رده بالا (Hambrick & Mason, 1984)، ما یک مدل نظری برای توضیح اینکه چگونه نیروهای نهادی بیرونی و تعهد رهبر ارشد بر جذب BI در سازمان تأثیر می گذارند، توسعه می دهیم. بسط یافته های (لیانگ، ساراف، هو و ژو (۲۰۰۷)) و (نام و همکاران. (۲۰۱۹))، ما اظهار می کنیم که تعهد رهبر ارشد نقش اساسی در هدایت فشارهای نهادی خارجی به جذب BI ایفا می کند. علاوه بر این، ما کار (f Wang (2014)) و (Ain, Vaia, DeLone, and Waheed (2019)) را با مطالعه همسان سازی به جای پذیرش یا اجرا گسترش می دهیم. هازن و همکاران (۲۰۱۲) سعی کرده اند با استفاده از دو مرحله میانی، یعنی پذیرش و روتین سازی، سفر از پذیرش تا جذب را توضیح دهند.

به دنبال استدلال های قبلی که نقش فشارهای خارجی را فرض می کنیم (لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷) و رهبران ارشد (عوامل انسانی داخلی) نقش مهمی در پذیرش، روتین سازی و جذب BI ایفا می کنند، ما اظهار می کنیم که نقش عوامل همسان سازی زمینه ای تا حد زیادی باقی می ماند. کشف نشده بنابراین، ما یک چارچوب همسان سازی BI برای بحران همه گیر، مبتنی بر نظریه های سازمانی، پیشنهاد می کنیم که دو سهم منحصر به فرد را به ادبیات ارائه می دهد (پان و ژانگ، ۲۰۲۰). ابتدا، ما همانندسازی BI را با استفاده از دو نظریه سازمانی (یعنی نظریه نهادی و نظریه رده بالا) بررسی می کنیم. ثانیاً، ما بررسی می کنیم که تعهد رهبر ارشد تا چه حد واسطه می شود رابطه بین فشارهای سازمانی و پذیرش BI بنابراین این تحقیق دیدگاه جدیدی را در مورد جذب BI ارائه می دهد. باقی مانده از مقاله به شرح زیر سازماندهی شده است. در بخش بعدی به بررسی چارچوب نظری و فرضیه های تحقیق می پردازیم. بخش دوم بر توسعه مدل تحقیق و فرضیه های ما تمرکز دارد. بخش سوم بر روی روش تحقیق تمرکز دارد. در این بخش، توسعه پرسشنامه، طراحی نمونه و استراتژی جمع آوری داده ها را مورد بحث قرار می دهیم. در بخش چهارم، تجزیه و تحلیل داده ها و نتایج خود را ارائه می کنیم. در بخش پنجم، بخش بحث خود را بر اساس یافته های تحقیق ارائه می کنیم. در این بخش، ما بیشتر در مورد سهم خود در این نظریه بحث کرده ایم. در همان بخش، یافته های خود را در زمینه عمل مورد بحث قرار می دهیم. ما محدودیت های مطالعه خود را بیشتر بیان کردیم و جهت های تحقیقات آینده را بیشتر یادداشت کردیم. در نهایت مطالعه خود را به پایان رساندیم.

۲. مدل و فرضیه های تحقیق

مدل تحقیق ما مبتنی بر ادبیات موجود است. شالوده مدل از دو عنصر، یعنی نظریه نهادی و نظریه رده بالا تشکیل شده است. کاوپی (۲۰۱۳) پیشنهاد می کند که «...محققان و دست اندرکاران مدیریت عملیات (OM) تمایل دارند کار خود را بر حسب منطق کارایی عقلانی ببینند، که توسط نظریه پردازان سازمانی که استدلال می کنند کنش عقلانی همیشه در یک زمینه اجتماعی تعبیه شده است،

مورد سؤال قرار گرفته است. (ص ۱۳۱۸). از این رو، نظریه نهادی ممکن است یک دیدگاه جایگزین برای بررسی پیچیدگی جذب BI (BI-ASM) ارائه دهد.

لیانگ و همکاران (۲۰۰۷) مدلی را برای توضیح یکسان سازی ERP با استفاده از تئوری نهادی توسعه داد. مدل ما تلاش می کند لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷ را گسترش دهد. با بررسی جذب BI کار می کند. علاوه بر این، مطابق با کار دویی و همکاران. (۲۰۱۸)، تعهد رهبران ارشد برای تبدیل نیروهای خارجی (فشارهای نهادی) به یکسان سازی مطلوب BI پیشنهاد شده است. در مطالعه خود، ما از ادبیات گسترده در مورد نظریه نهادی استفاده می کنیم (نگاه کنید به، الیور، ۱۹۹۷؛ دلماس و تافل، ۲۰۰۴؛ کوول و جوشی، ۲۰۱۳؛ گرین وود، هینگز، و وتن، ۲۰۱۴؛ دویی، گوناسهکاران، چایلد، و پاپادوپولوس، ۲۰۱۹) برای توسعه یک مدل تحقیقاتی که سوابق جذب BI را شناسایی می کند. در انجام این کار، ما به دنبال پاسخگویی به سؤالات پژوهشی راهنما هستیم. مدل تحقیق ما (شکل ۱) بر این گزاره استوار است که نیروهای نهادی پس از میانجیگری رهبران بر رفتار سازمانی تأثیر می گذارند. بر اساس استدلال های قبلی، فرضیه های تحقیق خود را ارائه کرده ایم. در بخش های فرعی بعدی به بررسی بیشتر این فرضیه ها می پردازیم.

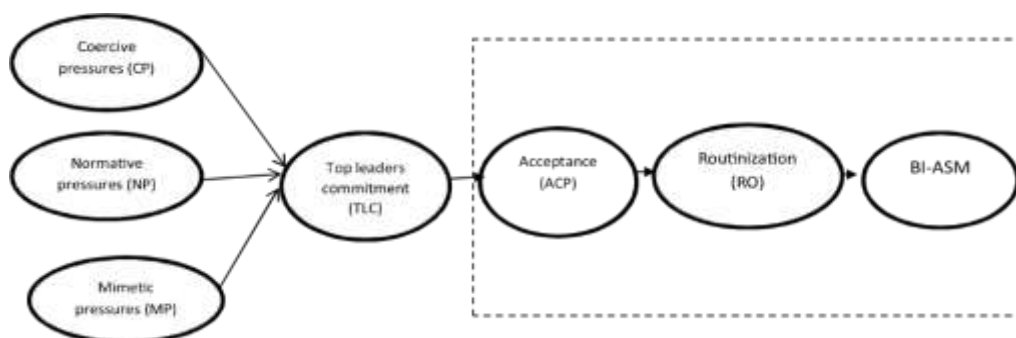
۲.۱. نظریه نهادی و جذب BI

ژو، کرایمر و زو (۲۰۰۶) از جذب نوآوری حمایت می کنند و خاطر نشان می کنند که محیط نظارتی نقش مهمی ایفا می کند. لیانگ و همکاران (۲۰۰۷) همچنین دریافتند که فشارهای سازمانی به طور قابل توجهی بر جذب ERP تأثیر می گذارد. شرکت های چینی مجموعه ای از مطالعه انجام شده توسط لیانگ و همکاران را تشکیل می دهند و نشان می دهند که نقش مشروعیت در کشورهای در حال توسعه می تواند به توضیح همسان سازی کمک کند. برای این منظور، لی و همکاران. (۲۰۰۸) استدلال کرد که پیاده سازی ERP می تواند موفقیت متعدد باشد اگر قبل از آن تمرکز بر BI باشد. با تکیه بر این مطالعات، ما مفهوم جذب را برای ادبیات BI تطبیق می دهیم.

دویی و همکاران (۲۰۱۸) تحقیق به دنبال توضیح همسان سازی TQM با استفاده از سه عامل نهادی و تعهد مدیریت ارشد بود. در مطالعه کنونی خود، ما تلاش می کنیم تا همانندسازی BI را با استفاده از فشارهای نهادی بررسی کنیم تا بینش عمیق تری نسبت به فرآیندهای پس از پذیرش ارائه دهیم. سینگ، پاور و چونگ (۲۰۱۱) پیشنهاد می کنند که تبیین مبتنی بر نظریه درک و درک استانداردها را افزایش می دهد و در مقایسه با سایر تئوری های سازمان مانند نظریه وابستگی به منابع، شفافیت در مورد اینکه استانداردها چگونه برای سازمان ها سود می برند، فراهم می کند (Singh et al., 2011) نظریه اقتضایی (سیلا، ۲۰۰۷). (دویی و همکاران، ۲۰۱۸، p.2992) استدلال می کند که "نظریه نهادی بیان می کند که تغییرات ساختاری و رفتاری در سازمان کمتر توسط رقابت و میل به کارایی هدایت می شود، بلکه بیشتر توسط نیاز به مشروعیت سازمانی انجام می شود." دی ماگیو و پاول (۱۹۸۳) استدلال می کنند که تمایل سازمان به همسو کردن استراتژی های تجاری خود در راستای انتظارات ذینفعان (یعنی مشروعیت)، سازمان اغلب از منطق نهادی استقبال می کند. همچنین می توانیم فرآیند مشروعیت جویی از طریق پذیرش منطق نهادی را به عنوان «ایزومورفیسم نهادی» یاد کنیم (نگاه کنید به، دی ماجیو و پاول، ۱۹۸۳؛ لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷؛ کاپی، ۲۰۱۳؛ لین، لو، و لو، ۲۰۲۰؛ زو، ما، و یو، ۲۰۲۰). ایزومورفیسم نهادی از طریق سه مرحله رخ می دهد: فشار اجباری، که به فشارهای خارجی ناشی از دولت یا هر نهاد نظارتی یا انتظارات از انتظارات فرهنگی جامعه یا هر انجمن حرفه ای اشاره دارد (لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷). در تلاش برای نفی فشارهای ناشی از سازمان ها یا ارگان های خارجی، سازمان "ایزومورفیسم اجباری" را توسعه می دهد (دویی و همکاران، ۲۰۱۸). فشارهای هنجاری ناشی از حرفه ای سازی است که توسط دی ماجیو و پاول (۱۹۸۳) به عنوان «... مبارزه جمعی اعضای یک شغل برای تعریف شرایط و روش های کارشان، کنترل تولید اعضای حرفه ای آینده، و ایجاد یک پایگاه شناختی و مشروعیت بخشی برای استقلال شغلی

آنها» محققان سازمانی اشاره کرده‌اند که کارکنان دارای ویژگی‌های مشابه (و در نتیجه هم‌شکلی هنجاری) هستند که اغلب از طریق آموزش و آموزش حرفه‌ای توسعه می‌یابد. (نگاه کنید به، DiMaggio & Powell, 1983; Liang et al., 2007; Heugens & Lander, 2009; Dubey et al., 2018; Dubey, Gunasekaran, Childe, Blome, & Papadopoulos, 2019; Zuo et al., 2020).

فشارهای تقلیدی به تقلید از اقدامات سازمان‌ها نسبت به رقبایشان اشاره دارد. این اغلب به دلیل عدم قطعیت محیطی انجام می‌شود، مانند زمانی که فناوری جدید به خوبی درک نشده است، سازمان‌ها برای توضیح هر درجه از عدم قطعیت‌ها تلاش می‌کنند یا همسویی ضعیفی بین چشم‌انداز، مأموریت و اهداف در سازمان‌ها وجود دارد. در چنین مواردی، سازمان‌ها هم‌شکلی تقلیدی را توسعه می‌دهند. (دی‌ماجیو و پاول، ۱۹۸۳). در مجموع، نظریه نهادی می‌تواند دیدگاه جالبی را برای درک همسان‌سازی BI ارائه دهد.



شکل ۱. مدل جذب BI

۲،۱،۱. فشارهای اجباری (CP)

لیو، که، وی، گو و چن (۲۰۱۰) استدلال کردند که فشارهای سازمانی به عنوان یک محرک مهم به ویژه در زمینه پذیرش نوآوری در نظر گرفته می‌شود. محققان مدیریت به طور فزاینده‌ای استدلال کرده‌اند که فشارهای ناشی از دولت و سایر ارگان‌ها از طریق کانال‌های عملیاتی منتقل می‌شود و بر تمایل سازمان به پذیرش فناوری تأثیر می‌گذارد (Dubey, Gunasekaran, Childe, Blome et al., 2019; Dubey, Gunasekaran, Childe, Papadopoulos et al., 2019; Liang et al., 2006; Liu et al., 2010; Zhu et al., 2007). نشان داده شده است که فشارهای اجباری تأثیر قابل توجهی بر پذیرش ERP (لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷) و TQM دارند (دوبی و همکاران، ۲۰۱۸). به دنبال مطالعات قبلی، ما معتقدیم که فشارهای اجباری نقش مهمی در فرآیند جذب بازی می‌کند (نگاه کنید به لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷؛ دوبی و همکاران، ۲۰۱۸). مطالعات موجود در مورد همسان‌سازی نشان می‌دهد که فشارهای اجباری اغلب از سیاست‌های دولت محلی یا مقامات نظارتی یا انتظارات از نهادهای محلی و جامعه ناشی می‌شود و ممکن است تأثیر مستقیم یا غیرمستقیم بر همسان‌سازی داشته باشد (رجوع کنید به لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷؛ دوبی و همکاران، ۲۰۱۸). باسپط این استدلال به یکسان‌سازی BI، به صورت زیرفرض می‌کنیم:

H1. فشار اجباری تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد رهبر عالی دارد.

۲.۱.۲. فشارهای هنجاری (NP)

با پیروی از منطق نهادی، ما استدلال می‌کنیم که محیط نهادی رفتار کاری افراد و سازمان‌ها را شکل می‌دهد (DiMaggio & Powell, 1983; Liu et al., 2010; Dubey, Gunasekaran, Childe, Blome et al., 2019; Dubey, Gunasekaran, Childe, Papadopoulos et al., 2019) به "فشاری که از انتظارات جمعی در چارچوب‌های سازمانی خاص ناشی می‌شود، از آنچه که رفتار مناسب و در نتیجه مشروع را تشکیل می‌دهد" اشاره دارد. NP از طریق کانال‌های وابستگی‌های حرفه‌ای و همچنین محبوبیت ایجاد شده توسط کنفرانس‌های میزبانی شده توسط نهادهای حرفه‌ای نفوذ می‌کند (لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷). لوری، ژانگ، ژو و فو (۲۰۱۰) استدلال می‌کنند که ایزومورفیسم هنجاری نقش مهمی در انتشار نوآوری فناوری جدید در هر سازمان ایفا می‌کند. این استدلال‌ها با یافته‌های زو و همکاران (۲۰۰۶) سازگار است. علاوه بر این، دویی و همکاران، (۲۰۱۸) در یکی از مطالعات خود دریافته‌اند که فشارهای هنجاری نقش مهمی در همسان‌سازی موردی TQM دارند. از این رو، ما معتقدیم که فشارهای هنجاری تأثیر قابل توجهی در مرحله جذب دارند. بنابراین، ما آنرا چنین فرض می‌کنیم:

H2: فشار هنجاری تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد رهبر عالی دارد.

۲.۱.۳. فشارهای تقلیدی (MP)

دی ماجیو و پاول (۱۹۸۳، ص ۱۵۱) استدلال می‌کنند، «اما همه هم‌شکلی‌های نهادی از اقتدار اجباری ناشی نمی‌شوند. عدم اطمینان همچنین نیروی قدرتمندی است که تقلید را تشویق می‌کند. وقتی فناوری‌های سازمانی درک ضعیفی دارند، زمانی که اهداف مبهم هستند، یا زمانی که محیط عدم اطمینان نمادین ایجاد می‌کند، سازمان‌ها ممکن است خود را از سازمان‌های دیگر الگوبرداری کنند. هنگامی که سازمان با نامطمئن و مبهم روبرو می‌شود، نقش رهبری در شکل دادن به استراتژی‌های سازمانی بسیار حیاتی است (Schoemaker, Heaton, & Teece, 2018; Yang, Huang, & Wu, 2019).

Schoemaker et al. (2018) استدلال می‌کنند که در محیط بسیار نامطمئن، رهبران به جای تمرکز بر اجرای برنامه، سازمان را آماده می‌کنند تا به کمک فناوری سریع‌تر با تغییرات سریع سازگار شود. مطالعات قبلی نشان داده‌اند که فشارهای تقلیدی بر تعهد مدیریت تأثیر می‌گذارد (لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷؛ زو و همکاران، ۲۰۲۰) MP. از تمایل سازمان‌ها به تقلید از سازمان‌های دیگر ناشی می‌شود. مطالعات قبلی (نگاه کنید به، لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷؛ دویی و همکاران، ۲۰۱۸، ۲۰۱۹؛ لین و همکاران، ۲۰۲۰؛ زو و همکاران، ۲۰۲۰) به عدم وضوح در مورد نتایج برنامه‌ها اشاره کرده‌اند. با اشاره به پذیرش ERP یا پذیرش شیوه‌های مرتبط با TQM، سازمان‌ها از سازمان‌های دیگر در صنعت مشابه تقلید می‌کنند. بحران کووید-۱۹ اختلالات قابل توجهی ایجاد کرده است و قرنطینه مستمر درجه بالایی از عدم قطعیت ایجاد کرده است. (Bryce, Ring, Ashby, & Wardman, 2020; Pan, Cui, & Qian, 2020) از این رو، ما معتقدیم که فشارهای تقلیدی تأثیر قابل توجهی در مرحله جذب دارند. بنابراین، ما آن را چنین فرض می‌کنیم:

H3: فشار تقلیدی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد رهبر ارشد دارد.

۲.۲. تعهد رهبران برتر و جذب (BI-ASM) BI

تئوری نهادی ایزومورفیسیم نهادی را پیش‌بینی می‌کند، اما در واقعیت، سازمان‌ها با توجه به مزایای اجرای BI، تنوع را نشان می‌دهند یا سطوح مختلفی از جذب BI را در محیط‌های سازمانی مشابه نشان می‌دهند. نظریه پردازان سازمانی اغلب استدلال کرده‌اند که منطق نهادی؛ اغلب در توضیح مکانیسم انتقال فشارهای خارجی در شکل‌دهی سیاست‌های داخلی سازمان ناکام می‌مانند (کولول و جوشی، ۲۰۱۳؛ کوستوا و راث، ۲۰۰۲). از این رو، به دنبال کولول و جوشی (۲۰۱۳) و لیانگ و همکاران (۲۰۰۷). استدلال می‌کنیم که نقش عامل انسانی به رفع محدودیت‌های نظریه نهادی کمک می‌کند. بنابراین، ما پیشنهاد می‌کنیم که تعهد رهبران ارشد نسبت به BI ممکن است به تبدیل فشارهای خارجی به یکسان‌سازی BI کمک کند. از رهبران ارشد انتظار می‌رود که چشم‌انداز و مأموریت سازمان خود را با کارکنان خود به اشتراک بگذارند (Dubey, Gunasekaran, Bryde, Dwivedi, & Papadopoulos, 2020; Dubey et al., 2018; Dubey, Bryde et al., 2020) آنها نه تنها به اعضای تیم خود انگیزه می‌دهند، بلکه منابع کافی را نیز فراهم می‌کنند که ممکن است به جذب BI کمک کند (Dubey et al., 2018; Liang et al., 2007)، در نتیجه یک فرهنگ BI ایجاد می‌کند که برای مشارکت کارکنان هدایت‌کننده است. Overstreet, Hazen, Skipper, and Hanna (2014) که نظریه رهبری خدمتگزار می‌تواند به ارائه بینش عمیق‌تر در مورد تعهد سازمانی کمک کند، که به طور غیرمستقیم منجر به نتیجه عملکرد تجاری می‌شود. از این رو، ما بر اساس استدلال‌های قبلی چنین فرض می‌کنیم:

H4: تعهد رهبر ارشد تأثیر مثبت و معناداری بر پذیرش BI دارد.

هازن و همکاران (۲۰۱۲) "پذیرش" و "روتین‌سازی" را به عنوان دو فعالیت قبلی پیشنهاد کرده‌اند که به جذب کمک می‌کنند. پذیرش توجه قابل توجهی از سوی محققان مدیریت به خود جلب کرده است (نگاه کنید به دیویس، ۱۹۸۹؛ ژو و همکاران، ۲۰۰۶؛ هازن و همکاران، ۲۰۱۲؛ احمد و حسین، ۲۰۱۸). پذیرش (ACP) در زمینه BI را می‌توان اینگونه تعریف کرد که اجزای سازمان چقدر خوب BI را دریافت می‌کنند. هازن و همکاران (۲۰۱۲) استدلال کرده‌اند که هنگامی که مؤلفه‌های سازمانی نوآوری مانند BI را به عنوان یک فلسفه راهنما پذیرفتند، آنگاه روند روتین‌شدن در سازمان‌ها آغاز می‌شود. بر اساس دویی و همکاران (۲۰۱۸)، ص ۲۹۹۳) استدلال می‌کند که ما «روتین‌سازی BI را به عنوان تنظیم دائمی سیستم‌های حاکمیتی سازمان‌ها برای محاسبه BI تعریف می‌کنیم». بر اساس مطالعات قبلی در مورد مدیریت اطلاعات و نوآوری فناوری (Jarvenpaa & Ives, 1991; Purvis et al., 2001; Liang et al., 2007) ما فرض می‌کنیم که تعهد رهبر ارشد ممکن است از طریق پذیرش به جذب BI کمک کند. بنابراین، ما فرض می‌کنیم:

H5: پذیرش BI تأثیر مثبت و معناداری بر روتین‌سازی BI دارد.

پیروی از زو و همکاران (۲۰۰۶)، ما استدلال می‌کنیم که روتین‌سازی یکی از مراحل درگیر بین پذیرش BI و جذب BI است. به پیروی از Zmud and Apple (1992, p. 149) ما روتین‌سازی را به عنوان "تنظیم دائمی سیستم حاکمیت یک سازمان برای در نظر گرفتن ادغام یک فناوری" درک می‌کنیم. روتین‌سازی به توانایی سازمانی برای قرار دادن رویه‌ای در مکانی اشاره دارد که رویه‌های گردش تجهیزات را ارزیابی می‌کند تا اطمینان حاصل شود که سازمان برای تغییرات پویا در محیط آماده است. این با ادبیات نوآوری سازگار است. زو و همکاران (۲۰۰۶) دریافته‌اند که روتین‌سازی تأثیر قابل توجهی بر جذب فناوری دارد. استدلال احمد و حسین (۲۰۱۸) با زو و همکاران (۲۰۰۶) و هازن و همکاران (۲۰۱۲) سازگار است. به بهانه بحران همه‌گیر، این فناوری به سرعت در

حال تکامل است تا همگام با محیط های در حال تغییر سریع باشد. در چنین مواردی، رویه های روتین سازی مؤثر در سازمان نقش مهمی در جذب BI ایفا می کند (لاتو، اسلام، اسلام و ویلان، ۲۰۲۰). با توجه به بحث های قبلی، ما آن را چنین فرض می کنیم:

H6: روتین سازی BI تأثیر مثبت و معناداری بر جذب BI دارد.

در مطالعات خود، از زمانی که BI در سازمان آنها پذیرفته شده است، اندازه و زمان سازمان را کنترل کرده ایم (براون و کائوکیتیونگ، ۲۰۰۹؛ دویی و همکاران، ۲۰۱۸؛ لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷). لیانگ و همکاران (۲۰۰۷) استدلال می کنند که سازمان های بزرگ در برابر موانع انعطاف پذیرتر هستند، که تمایل دارند روند همسان سازی را کندتر کنند. علاوه بر این، تصمیم گیری در سازمان های کوچک تر در مقایسه با سازمان های بزرگ بسیار سریع تر است. از این رو، ما معتقدیم که اندازه سازمان ها ممکن است تأثیر قابل توجهی بر یافته ها داشته باشد. زمان پس از پذیرش در چندین مطالعه انتشار (نگاه کنید به لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷؛ دویی و همکاران، ۲۰۱۸) به عنوان یک متغیر مهم ذکر شده است. لیانگ و همکاران (۲۰۰۷) استدلال می کنند که زمان یک پیش بینی کننده مهم برای پدیده های مرتبط با انتشار مانند جذب است. بنابراین، این متغیر منحنی یادگیری جذب را منعکس می کند (نگاه کنید به فیچمن، ۲۰۰۱).

۳. روش تحقیق

۳.۱. عملیاتی سازی و اندازه گیری را بسازید

در مطالعه خود، ما از پیشنهادات چرچیل (۱۹۷۹) برای بهبود پایایی و اعتبار مطالعه خود از طریق دنبال کردن فرآیند دو مرحله ای پیروی کردیم. اولاً، ما یک بررسی گسترده از ادبیات را برای ترسیم ساختار خود و اندازه گیری آنها انجام دادیم. ثانیاً با دوازده مدیر مصاحبه کرده ایم که سالها تجربه زیادی در جذب BI دارند. ما از تحلیل محتوای کیفی برای اعتبار بخشیدن به ساختارهای چند موردی خود استفاده کردیم. در پاسخ به فراخوان های قبلی محققان مدیریت (فلین، هوو، و ژائو، ۲۰۱۰؛ مالهوترا و گروور، ۱۹۹۸؛ راسیتر، ۲۰۰۸؛ میتاس، راماسوبو، و سامبامورتی، ۲۰۱۱؛ شرین، ۲۰۱۳؛ فاوست و همکاران، ۲۰۱۴؛ اسپچلیک، ۲۰۱۴؛ دویی، گوناسکاران و همکاران، ۲۰۲۰؛ دویی، براید و همکاران، ۲۰۲۰)، ما استدلال می کنیم که تحلیل محتوای کیفی یک روش مفید برای اعتبار بخشیدن به ساختار چند موردی فرضی شده با شیوه های زندگی واقعی است. ما بیشتر داده های ثانویه مربوط به نمونه های انتخاب شده برای مطالعه خود را جمع آوری کردیم. به نحوی که ما سعی کردیم بر محدودیت های مرور ادبیات خود غلبه کنیم و ثانیاً، بیشتر تلاش کردیم تا اثرات منفی سوگیری روش رایج ناشی از یک منبع داده را کاهش دهیم. (see, Chin, Thatcher, & Wright, 2012; Fawcett et al., 2014; Iyengar, Sweeney, & Montealegre, 2015)

ما در نهایت بر اساس بررسی متون و تمرین پیش آزمون به فهرست موارد برای هر سازه رسیدیم که با هیئتی متشکل از هجده متخصص شناسایی شده انجام دادیم تا از هرگونه ابهام در موارد اندازه گیری جلوگیری کنیم (به پیوست A مراجعه کنید). معیارهای ذکر شده در پیوست A با استفاده از مقیاس لیکرت با لنگرها بین: ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) اندازه گیری شد.

۳.۲. نمونه و جمع آوری داده ها

ما بخش تولید قطعات خودرو را در هند به دودلیل اصلی انتخاب کردیم: اولاً، بخش تولید قطعات خودرو هند کاهش قابل توجهی در حاشیه عملیاتی نسبت به عملکرد سال گذشته به دلیل بحران همه گیری داشته است. ثانیاً، بخش تولید قطعات خودرو هند سرمایه گذاری قابل توجهی در قابلیت BI برای بهبود رقابت انجام داده است (McKinsey & Company, 2020). از این رو، ما

معتقدیم که داده‌های جمع‌آوری شده از بخش تولید قطعات خودرو هند با استفاده از ابزار مبتنی بر نظرسنجی برای آزمایش فرضیه‌های تحقیق ما بسیار مفید خواهد بود.

ما پرسشنامه خود را از طریق ایمیل به ۵۳۲ شرکت سازنده قطعات خودرو واقع در مناطق غربی و جنوبی توزیع کردیم. ما جزئیات سازمان را از پایگاه داده انجمن تولیدکنندگان قطعات خودرو هند (ACMA) جمع‌آوری کردیم و جزئیات را از طریق Dun & Bradstreet تأیید کردیم (به دویی و همکاران، ۲۰۱۸ مراجعه کنید). به دنبال مطالعات قبلی با استفاده از رویکرد مبتنی بر پیمایش (روجوع کنید به، دوویدی، کاپور، ویلیامز، و ویلیامز، ۲۰۱۳؛ چن، پرستون، و سوینک، ۲۰۱۵؛ دویی و همکاران، ۲۰۱۸؛ سرینیواسان و سوینک، ۲۰۱۸؛ دویی، گوناسهکاران، چایلد، بلوم و همکاران، ۲۰۱۹)، به دنبال پیشنهادات دیلمن (۲۰۱۱) به تصویب رسید. ما پس از یک هفته با پاسخ دهندگان پیگیری کردیم تا ببینیم آیا ایمیلی حاوی معرفی نامه و پرسشنامه دریافت کرده اند یا خیر. ابتدا پرسشنامه ای از ۱۱۰ پاسخ دهنده دریافت کردیم. پس از چندین تماس پیگیری، ما دوباره پس از دو هفته بسته هایی را برای افراد غیر پاسخگو ارسال کردیم و متعاقباً ۶۴ پرسشنامه با نرخ کلی پاسخ ۳۲٫۷۱ درصد برگشت داده شد. در مجموع، ۱۷۴ پرسشنامه تکمیل شده دریافت شد (جدول ۱ را ببینید). ما تصدیق می کنیم که ارتباط ما با ACMA نقش مهمی در جمع‌آوری داده‌های با کیفیت داشته است.

۳٫۳. سوگیری بدون پاسخ

توجه می‌کنیم که داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از ابزار مبتنی بر نظرسنجی در یک نقطه از زمان ممکن است از سوگیری بدون پاسخ رنج ببرند (فاوست و همکاران، ۲۰۱۴؛ دویی و همکاران، ۲۰۱۸، ۲۰۱۹) در این مطالعه، ما از دو رویکرد برای بررسی سوگیری بدون پاسخ در داده‌های جمع‌آوری شده خود استفاده کرده ایم. اولاً، ما روش سنتی [یعنی تحلیل موج (آرمسترانگ و اورتون، ۱۹۷۷)] را برای آزمایش سوگیری بدون پاسخ اتخاذ کردیم. مقایسه بین پاسخ‌های زود هنگام و دیر هنگام هیچ تفاوت آماری را در $p < 0.05$ نشان نداد، که نشان می‌دهد سوگیری بدون پاسخ یک مسئله بالقوه در مطالعه ما نیست. ثانیاً، پس از واگنر و کمرلینگ (۲۰۱۰) استدلال‌هایی داریم.

جدول شماره: ۱ مشخصات دموگرافیک پاسخگویان.

عنوان	عدد	%
مدیر عامل	9	5.17
CIO	33	18.97
مدیر مالی و حسابداری	15	8.62
مدیر زنجیره تامین	67	38.51
مدیر منابع انسانی	12	6.90
مدیر ارتباط با مشتری	23	13.22
مدیر فروش	15	8.62

جمعیت شناسی پاسخ دهندگان را با اطلاعات جمعیت شناختی افراد غیر پاسخگو از طریق Dun & Bradstreet مقایسه کرد و هیچ تناقضی مشاهده نکرد.

۴. تجزیه و تحلیل داده ها و نتایج

قبل از تصمیم گیری در مورد تکنیک مدل سازی خود، ابتدا یک آزمون فرضیات را بر روی شاخص های خود انجام دادیم (see, Fawcett et al., 2014, p.13) بر اساس (Eckstein, Goellner, Blome, and Henke (2015)، ما مفروضات مربوط به واریانس ثابت، نقاط پرت و نرمال بودن را آزمایش کردیم. ما کورت های باقیمانده، نمودار رتبه بندی باقیمانده ها، و معیارهای چولگی و کشیدگی را بررسی کردیم. بر اساس کوهن (۲۰۰۸)، ما از فاصله Mahalanobis برای تشخیص نقاط پرت استفاده کردیم. حداکثر مقادیر مطلق چولگی و کشیدگی به ترتیب ۱،۲۶ و ۲،۲۹ بود (پیوست B را ببینید). بر اساس Curran, West, and Finch (1996)، ما این مقادیر به خوبی در محدوده های توصیه شده قرار دارند (چولگی تک متغیره >۲، کشیدگی >۷). در مجموع، ما دریافتیم که مفروضات معمول مورد نیاز برای آمار مبتنی بر استنتاج برآورده شده است.

۴.۱. مدل اندازه گیری

ما تجزیه و تحلیل عاملی تاییدی (CFA) را به دنبال فورنل و لارکر (۱۹۸۱) انجام دادیم تا این موارد را بررسی کنیم: (الف) اعتبار سازه [بارهای عاملی فردی، قابلیت اطمینان ترکیبی مقیاس (SCR) و واریانس متوسط استخراج شده (AVE)] در مطالعه ما دریافتیم که بارهای عاملی فردی بزرگتر از ۰،۵ بود، SCRها بیشتر از ۰،۷ محاسبه شدند، و AVE برای هر سازه بیشتر از ۰،۵ بود (چین، ۱۹۹۸) (به جدول ۲ مراجعه کنید). (ب) در مرحله بعد، آزمون اعتبار تمایز را انجام دادیم (به جدول ۳ مراجعه کنید). جدول ۳ ماتریسی را نشان می دهد که شامل همبستگی های بین ساختارهای جفت شده است و قطر اصلی ماتریس، جذر AVE هر سازه را نشان می دهد. تمام معیارها اعتبار تفکیکی کافی را نشان می دهند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). شاخص های برازش مدل نشان دهنده برازش قابل قبول داده ها با مدل اندازه گیری است [Normed Chi-Square = 1.9]، که کمتر از ۲ است که توسط Carmines, McIver, Bohrnstedt, and Borgatta (1981) و Hu and Bentler (1999) اشاره کردند. مقدار آستانه Normed Chi-Square=0.09 است.

جدول شماره ۲: بارگذاری متغیرهای شاخص (پایایی ترکیبی مقیاس و واریانس متوسط استخراج شده)

سازه ها	معیارهای	بارگذاری عاملی	واریانس	خطا	SC		AV
					R	E	
CP	CP-BI1	0.73	0.54	0.46	0.76	0.5	
	CP-BI2	0.70	0.49	0.51	1		
	CP-BI3	0.72	0.52	0.48			
NP	NP-BI1	0.87	0.76	0.24	0.85	0.6	
	NP-BI2	0.78	0.60	0.40	5		
	NP-BI3	0.76	0.58	0.42			
MP	MP-BI1	0.83	0.69	0.31	0.89	0.6	
	MP-BI2	0.82	0.67	0.33	7		
	MP-BI3	0.82	0.67	0.33			
	MP-BI4	0.81	0.65	0.35			
TLC	TLC2	0.79	0.62	0.38	0.83	0.5	
	TLC3	0.68	0.46	0.54	0		
	TLC4	0.53	0.28	0.72			
	TLC5	0.75	0.56	0.44			
	TLC6	0.75	0.57	0.43			
BI-ASM	ASM-BI1	0.69	0.61	0.48	0.75	0.5	
	ASM-BI2		0.37	0.63	0		
	ASM-BI3	0.81	0.65	0.35			
ACP	ACP-BI2	0.80	0.64	0.36	0.84	0.7	
	ACP-BI3	0.89	0.79	0.21	2		
RO	RO-BI1	0.80	0.64	0.36	0.94	0.7	
	RO-BI2	0.79	0.62	0.38	4		
	RO-BI4	0.86	0.74	0.26			
	RO-BI5	0.90	0.81	0.19			
	RO-BI6	0.91	0.83	0.17			
	RO-BI7	0.89	0.79	0.21			

۴.۲. سوگیری روش رایج

داده های جمع آوری شده با استفاده از پرسشنامه تک پاسخگو ممکن است از سوگیری روش رایج (CMB) رنج ببرند که ممکن است بر نتایج آماری ما تأثیر بگذارد. (Podsakoff & Organ, 1986) برای کاهش اثرات منفی CMB، آزمون تک عاملی هارمن را انجام دادیم (see, Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003) تا بررسی کنیم که آیا یک عامل نهفته منفرد برای تمام سازه های نظری توضیح داده می شود. (Dubey et al., 2018) تجزیه و تحلیل عاملی اکتشافی هفت عامل ساختار صرفه جویی به همراه داشت. تک عاملی بیش از ۱۳,۹۵ درصد از کل ۵۱,۰۳ درصد واریانس کل را توضیح نمی دهد. از این رو سوگیری روش رایج به احتمال زیاد تهدید قابل توجهی برای یافته ها نیست. دویی، گوناسکاران، چاپلند، بلوم و همکاران.

(۲۰۱۹)، دوبی، گوناسکاران، چایلد، پاپادوپولوس و همکاران. (۲۰۱۹) اشاره کرد که آزمون یک عاملی هارمن یک رویکرد سنتی است و ممکن است برای آزمایش CMB کافی نباشد. ما پیشنهادات مالهورا، کیم و پاتیل (۲۰۰۶) را از طریق بارگیری CFA دنبال کردیم.

آیتم ها بر روی یک عامل واحد، و بیشتر شاخص های برازش را بررسی کنید. عامل واحد در این مورد معادل "یک عامل" است که نشان دهنده وجود سوگیری ناشی از جمع آوری داده ها از یک منبع واحد است. (Srinivasan & Swink, 2018) برازش برای مدل یک عاملی کافی نیست [RMSEA = 0.313; NNFI = 0.094; CFI = 0.231 and SRMR = 0.513] و تغییر کای اسکور باتوجه به مدل فرضی بسیار معنادار است ($p < 0.000$). در نهایت، ما برای CMB با استفاده از تکنیک نشانگر همبستگی آزمایش کردیم (لیندل و ویتنی، ۲۰۰۱). ما یک متغیر نامرتب را برای ترسیم همبستگی های ناشی از CMB فرض کردیم. علاوه بر این، ما اهمیت همبستگی ها را بر اساس پیشنهادات لیندل و ویتنی (۲۰۰۱) محاسبه کردیم (Srinivasan & Swink, 2018; Dubey, Gunasekaran, Childe, Blome et al., 2019; Dubey, Gunasekaran, Childe, Papadopoulos et al., 2019) ما تفاوت های حداقلی را بین همبستگی های تعدیل شده و تنظیم نشده مشاهده کردیم. به دنبال نتایج بر اساس سه روش، ما استدلال می کنیم که اثرات بالقوه CMB قابل توجه نیست. با این حال، ما به خوانندگان هشدار می دهیم که در آینده باید تلاشی برای جمع آوری داده ها با استفاده از ابزار طراحی شده برای چند پاسخ دهنده انجام شود (see, Ketokivi & Schroeder, 2004).

۴.۳. تست درون زایی

به دنبال استدلال های گاید و کتوکوی (۲۰۱۵)، ما اقداماتی را برای اصلاح درون زایی اتخاذ کردیم (به لیو، وی، کی، وی و هوآ، ۲۰۱۶ مراجعه کنید). با توجه به (Guide and Ketokivi (2015, p. v)، "هنگامی که استدلال می کنیم که واریانس X منجر به واریانس Y می شود (علت یا غیر آن)، انتظار داریم یک استدلال قابل قبول بینیم که جهت واقعاً از X به Y است. نه برعکس، یا شاید توسط یک متغیر حذف شده ایجاد شود. خطای اندازه گیری همچنین می تواند باعث ایجاد مشکل درون زایی شود: اگر X و Y یک منبع خطای اندازه گیری مشترک داشته باشند، X به طور اجتناب ناپذیر با عبارت خطای Y مرتبط می شود. در نهایت، سوگیری انتخاب نمونه ممکن است منجر به مشکلاتی بسیار شبیه به درون زایی شود. از این رو، ما درک می کنیم که نمی توانیم مشکل درون زایی را به دلیل طراحی تحقیقاتی خود حذف کنیم. با این حال، ما اقداماتی را برای اصلاح آن در مدل خود اتخاذ کردیم که ممکن است منجر به نتایج متناقض و مغرضانه شود (لیو و همکاران، ۲۰۱۶). ما تجزیه و تحلیل رگرسیون حداقل مربعات دو مرحله ای را با متغیرهای پرسشنامه انجام دادیم (بلامی، گوش و هورا، ۲۰۱۴؛ لیو و همکاران، ۲۰۱۶). برای انجام تحلیل رگرسیون حداقل مربعات دو مرحله ای، اندازه سازمان را به عنوان متغیر ابزاری بالقوه شناسایی کردیم زیرا تأثیر قابل توجهی بر جذب BI ندارد. به دنبال (بلامی و همکاران، ۲۰۱۴) ما TLC را روی همه متغیرهای ابزاری و متغیرهای کنترل در مرحله اول پسرفت کردیم. مشاهده کردیم که مقدار R² در مقایسه با مدل تنها با متغیرهای کنترل به طور قابل توجهی افزایش یافته است. این نشان می دهد که اندازه سازمان را می توان به طور موثر به عنوان یک ارزش ابزاری برای TLC در مطالعه ما فرض کرد. در مرحله بعد، ما آزمون پس از تخمین دورین-وو-هاسمن را برای درون زایی انجام دادیم (دیویدسون و مک کینون، ۱۹۹۳). در این آزمون با افزودن عبارت خطایی که در مرحله اول در حین انجام آزمون رگرسیون حداقل مربعات دو مرحله ای به دست آوردیم، آزمون افزوده را بر روی TLC انجام دادیم. ضرایب مسیر عبارت خطای TLC ارتباط ناچیزی با جذب BI داشت. این نشان می دهد که درون زایی مرتبط با TLC در مطالعه ما ناچیز است.

بنابراین، می توانیم استدلال کنیم که TLC یک متغیر برون زا است و نه درون زا. به طور مشابه، ما در مورد CP، NP و MP بررسی کردیم که ضرایب مسیر عبارت خطای CP، NP و MP با TLC ارتباط ناچیزی دارد.

جدول شماره ۳: همبستگی بین سازه های اصلی

	Mean	S.D	CP-BI	NP-BI	M-BIP	TLC	ASM-BI	ACP-BI	RO-BI
CP-BI	3.93	0.057	0.72						
NP-BI	3.91	0.048	0.18	0.80					
MP-BI	4.09	0.037	0.14	0.49	0.82				
TLC	3.81	0.041	-0.02	-0.10	-0.18	0.71			
ASM-BI	3.93	0.045	0.39	0.07	0.02	-0.15	0.72		
ACP-BI	4.21	0.042	0.37	0.27	0.14	0.02	0.39	0.85	
RO-BI	4.51	0.041	0.14	-0.12	-0.03	0.17	0.02	-0.08	0.86

(توجه: قطر اصلی ماتریس که در سایه خاکستری نشان داده شده است، ریشه دوم واریانس متوسط استخراج شده است)

۴.۴. آزمون فرضیه ها

اگرچه ما رویکردهای مدل سازی معادلات ساختاری را در نظر گرفتیم (وندورف، ۲۰۰۲)، به این نتیجه رسیدیم که مدل سازی رگرسیون سلسله مراتبی رویکرد مطلوبی در این مطالعه با توجه به تابع تخمین و صرفه جویی در ارائه است. نتایج آزمون در جدول ۴ ارائه شده است. فرضیه ما (NP → TLC) H2 پشتیبانی می شود ($\beta = 0.17, p = 0.01$) این نتیجه مطالعه ما با مطالعات قبلی مطابقت دارد (دوبی و همکاران، ۲۰۱۸؛ لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷). در مرحله بعد، ما پشتیبانی از H3 را پیدا کردیم ($\beta = 0.71; p = 0.00$) (MP → TLC). ما میتوانیم استدلال کنیم که MP تأثیر مثبت و قابل توجهی بر TLC دارد. این یافته های مطالعه ما با مطالعات قبلی در زمینه جذب ERP (لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷) و جذب TQM (دوبی و همکاران، ۲۰۱۸) مطابقت دارد. به طور مشابه، ما ($\beta = 0.56; p = 0.02$) H5 (ACP → RO) و ($\beta = 0.11; p = 0.02$) H4 (TLC → ACP) and H6 (RO → BI-ASM) ($\beta = 0.25; p = 0.00$) پشتیبانی کردیم.

این نتایج با یافته های زو و همکاران، ۲۰۰۶ و دوبی و همکاران، ۲۰۱۸ مطابقت دارد. ما مشاهده کردیم که اندازه سازمان تأثیر قابل توجهی بر BI-ASM ندارد. ما نتیجه می گیریم که در طول همه گیری ناشی از COVID-19، اهمیت BI توسط همه نوع سازمان ها صرف نظر از اندازه آنها درک شده است. اگرچه، ما فرض کردیم که سازمان بزرگتر به منابع بیشتری دسترسی دارد. با این حال، بحران COVID-19 نقش مهمی در پر کردن شکاف های گسترده ای که قبل از بحران COVID-19 وجود داشت ایفا کرده است.

بر اساس آزمون فرضیه، ما دریافتیم که در مورد یکسان سازی BI، تعهد رهبر ارشد ممکن است به طور قابل توجهی تحت تأثیر فشار اجباری قرار نگیرد، زیرا فرضیه تحقیق اول پشتیبانی نمی شود ($\beta = -0.11; p = 0.23$).

این نتیجه بینش روشنی از وضعیت خاص ارائه می دهد که سازمان ها را مجبور به استفاده از فناوری های نوآورانه برای بهبود عملیات تجاری و توانایی های تصمیم گیری خود کرده است. بحران COVID-19 سازمان ها را مجبور کرده است تا با هنجارهای

جدید سازگار شوند. از این رو، در طول همه گیری، سازمان ها به طور فزاینده ای در فناوری های نوآورانه سرمایه گذاری کرده اند تا مزیت رقابتی خود را حفظ کنند.

جدول شماره: ۴ بررسی اجمالی آزمون فرضیه ها

فرضیه	مقادیر β	جهت β	t-آمار	مقدار P	نتیجه
H1: CP→TLC	-0.11	معکوس	- 1.21	0.23	پشتیبانی نشده
H2:NP→TLC	0.17	مثبت	2.15	0.01	پشتیبانی شده
H3:MP→TLC	0.71	مثبت	14.9	0.00	پشتیبانی شده
H4: TLC→ACP	0.11	مثبت	2.31	0.02	پشتیبانی شده
H5: ACP→RO	0.56	مثبت	16.71	0.00	پشتیبانی شده
H6:RO→BI-ASM	0.25	مثبت	3.86	0.00	پشتیبانی شده

(توجه: فشارهای اجباری CP، MP، فشارهای تقلیدی؛ NP، فشارهای هنجاری؛ TLC، تعهد بالای رهبری؛ ACP، پذیرش؛ RO، روتین سازی؛ BI-ASM جذب هوش تجاری؛ BI، هوش تجاری.)

۵. بحث

در این مطالعه، ما دو سؤال پژوهشی راهنما و پنج فرضیه تحقیق را مطرح کرده ایم که نشان می دهد فشارهای نهادی تحت تأثیر واسطه ای تعهد رهبر ارشد بر جذب BI تأثیر می گذارد. به طور خاص، با تکیه بر نظریه نهادی و تئوری رده بالا، مدل تحقیق خود را توسعه دادیم (به شکل ۱ مراجعه کنید) تا به سؤالات تحقیق خود رسیدگی کنیم (RQ1 and RQ2). با پرداختن به RQ1، مطالعه ما تلاش می کند شکاف های تحقیقاتی موجود را پر کند. تا به امروز، تأثیر جمعی فشار نهادی بر جذب BI مطالعه نشده است (لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷؛ لین و همکاران، ۲۰۲۰؛ تو، وی، و بناسات، ۲۰۰۳؛ زو و همکاران، ۲۰۲۰) پرداختن به این شکاف با توجه به اینکه انواع فشار (اجباری، تقلیدی و هنجاری) "همیشه از نظر تجربی متمایز نیستند" مهم است (DiMaggio & Powell, 1983, p. 150). بنابراین یافته های ما ازدوجت به این ادبیات کمک می کند. در مرحله اول، ما ادبیات را با معیارهای بازتابی مبتنی بر نظرسنجی از فشارهای نهادی ارائه می کنیم که فشارهای اجباری، تقلیدی و هنجاری را در بر می گیرد. در مرحله دوم، ادبیات قبلی محدودیت های نظریه نهادی را در توضیح جدولان پذیرش شرکت های درون حوزه نهادی یکسان (یعنی صنعت) در واقع نوآوری های تکنولوژیکی ذکر کرده است (Col-well & Joshi, 2013; Dubey, Gunasekaran, Childe, Blome et al., 2019; Dubey, Gunasekaran, Childe, Papadopoulos et al., 2019; Greenwood & Hinings, 1996; Liang et

al., 2007; Oliver, 1997; Zuo et al., 2020) برای پرداختن به این محدودیت‌ها، نقش تعهد رهبر ارشد را در چارچوب تئوری نهادی گنجانده‌ایم (گرین‌وود و هینینگز، ۱۹۹۶؛ لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷). با این حال، تا به امروز، مطالعات کمی این پسوندد جدید را بررسی کرده‌اند. مطالعه ما این شکاف را برطرف می‌کند.

در تلاش برای پرداختن به RQ2 خود، ما یک مدل مبتنی بر نظری را توسعه داده و به صورت تجربی آزمایش می‌کنیم که تأثیر جمعی فشارهای نهادی ممکن است بر تعهد رهبری ارشد برای جذب BI داشته باشد. به طور خاص، ما نشان می‌دهیم که چگونه تعهد رهبر ارشد به جذب BI می‌تواند رابطه بین فشارهای سازمانی و جذب BI را واسطه کند. با انجام این کار، ما شما را برخی از نخستین شواهد تجربی برای حمایت از گنجانیدن دینامیک داخل سازمانی (رجوع کنید به، گرین‌وود و هینینگز، ۱۹۹۶؛ کول‌ول و جوشی، ۲۰۱۳)، در تئوری نهادی، به عنوان یک روش برای درک اینکه چرا سازمان نشان می‌دهد رفتار دیفرانسیل در زمینه پذیرش ابزارهای BI. علاوه بر این، مطالعه ما بر اساس استدلال‌های قبلی، تلاش کرد تا همانندسازی BI را با استفاده از تئوری نهادی و نظریه رده بالا توضیح دهد و کار BI را در طول بحران همه گیر گسترش دهد (نام و همکاران ۲۰۱۹). به این ترتیب مطالعه ما توضیحی نظری در مورد تأثیر همه گیر بر پاسخ‌گویی سازمانی به جذب ابزارهای BI ارائه می‌کند (پان و ژانگ، ۲۰۲۰؛ پادوپولوس و همکاران، ۲۰۲۰). دویی و همکاران، ۲۰۱۹ از نظریه نهادی برای توضیح انگیزه‌های سازمان‌ها هنگام اتخاذ تجزیه و تحلیل داده‌های بزرگ استفاده کرد، در حالی که دویی و همکاران، ۲۰۱۸ تأثیر عوامل زمینه‌ای بر عملکرد سازمانی را با استفاده از نظریه نهادی توضیح داد. با این حال، هر دو مطالعه بر مراحل پس از اجرا، که تمرکز این مطالعه بود، تمرکز نکردند. به طور کلی، ما می‌توانیم استدلال کنیم که فشارهای تقلیدی و هنجاری بر تعهد مدیریت ارشد تأثیر می‌گذارد، که متعاقباً بر پذیرش، روتین‌سازی و جذب BI تأثیر می‌گذارد. با این حال، ما دریافتیم که فشارهای اجباری با تعهد رهبر ارشد ارتباط مثبتی ندارد ($\beta = -0.11$; $p > 0.1$). این نتیجه در تضاد با ادبیات موجود است که نقش فشارهای سازمانی و تأثیر مثبت آماری معنی‌دار فشارهای اجباری بر وضعیت مدیران ارشد نسبت به اتخاذ فعالیت‌های مرتبط با بهبود فرآیندهای سازمانی یا بهبود محیطی را که شرکت‌ها در آن هستند، بررسی می‌کند. تعبیه شده مانند لجستیک معکوس (Ye, Zhao, Prahinski, & Li, 2013) شیوه‌های مدیریت زنجیره تامین سبز (Zhu, Sarkis, & Lai, 2013) و سیستم‌های مدیریت زنجیره تامین (Liu et al., 2010; Zhang & Dhaliwal, 2009) و فناوری‌ها (Bhakoo & Choi, 2013; Liu et al., 2010; Saldanha, Mello, Knemeyer, & Vijayaraghavan, 2015) به نوعی، ما نشان می‌دهیم که چگونه مطالعه ما گسترش می‌یابد و در تضاد با مطالعات قبلی با تمرکز بر پذیرش یا جذب فناوری است. مطالعه ما در مقایسه با سایر مطالعات متوجه شدیم که در مورد ما متذکر شدیم که CP هیچ تأثیر قابل توجهی بر TLC ندارد که با یافته‌های تحقیق لیانگ و همکاران ۲۰۰۷ و دویی و همکاران ۲۰۱۸ در تضاد است. علاوه بر این، مطالعه ما با بررسی نقش TLC در انتقال فشارهای سازمانی برای شکل دادن به استراتژی جذب فناوری، مطالعات قبلی را (رجوع کنید به، تتو و همکاران، ۲۰۰۳؛ لین و همکاران، ۲۰۲۰ و زو و همکاران، ۲۰۲۰) گسترش داد. از این رو، ما معتقدیم که نتایج آماری ما تصویر جالبی از تداعی‌ها و مکمل‌ها در میان فشارهای خارجی، مراحل انتشار رهبر مدیریت ارشد و BI (یعنی پذیرش، روتین‌سازی و جذب) در بحران همه گیر ناشی از COVID-19 ارائه می‌کند. در مجموع، این نتایج پیامدهایی برای شاغلین دارد و همچنین سؤالات تحقیقاتی جدیدی را در این زمینه تحقیقاتی ارائه می‌دهد.

۵.۱. مشارکت های نظری

مجموعه ای غنی از ادبیات با تمرکز بر نقش نیروهای نهادی در پذیرش فناوری وجود دارد (دوبی، گوناسکاران، چایلد، بلوم و همکاران، ۲۰۱۹؛ لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷؛ لین و همکاران، ۲۰۲۰؛ پنینگ و هاریانتو، ۱۹۹۲؛ تنو و همکاران، ۲۰۰۳). لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷ در زمینه یکسان سازی ERP تلاش کرد نقش تعهد مدیریت ارشد را در تبدیل فشارهای خارجی به یکسان سازی ERP توضیح دهد. به نوعی لیانگ و همکاران، (2007) با گنجانیدن تعهد مدیریت ارشد به عنوان سازه میانجی تلاش کرد به محدودیت های کار قبلی پردازد (نگاه کنید به پنینگ و هاریانتو، ۱۹۹۲؛ تنو و همکاران، ۲۰۰۳). با این حال، لیانگ و همکاران، (۲۰۰۷) در مورد مراحل درگیر در جذب سکوت کرد. دوبی و همکاران (۲۰۱۸) در یکی از مطالعات خود سعی کرده اند سه مرحله از همسان سازی را در زمینه فلسفه TQM توضیح دهند. با این حال، در مورد نوآوری های تکنولوژیکی، آثار موجود تا حد زیادی ساکت مانده اند. یافته های مطالعه ما غنی می شود

تحقیقات جذب BI از طریق بررسی نقش عوامل نهادی بر قصد سازمان برای اتخاذ BI و پذیرش کامل آن در تمام بخش های عملکردی سازمان تأثیر می گذارد. در اینجا، ما تلاش کردیم تا نظریه ای را توسعه دهیم که یکسان سازی BI در یک سازمان را در زمان بی سابقه ای توضیح دهد. ادبیات موجود بحث های غنی را در مورد عواملی که بر پذیرش BI تأثیر می گذارد ارائه می دهد. با این حال، بیشتر مطالعات با استفاده از دیدگاه منبع محور یا دیدگاه پردازش اطلاعات سازمانی مورد بررسی قرار گرفته اند. با این حال، ادبیات BI در مورد اینکه چگونه فشارهای خارجی سازمان را به سمت جذب BI به عنوان فلسفه سازمانی خود سوق می دهد، سکوت کرده است. اگرچه، در زمینه یکسان سازی ERP و TQM، محققان توضیحی مبتنی بر نظریه نهادی ارائه کرده اند. بنابراین، این مطالعه به درخواست ها برای مطالعه مبتنی بر داده های مبتنی بر تئوری توجه می کند که درک عمیقی از نحوه شبیه سازی BI در طول بحران همه گیر فراهم می کند. از این رو، ما استدلال می کنیم که سهم مطالعه ما در ادبیات BI سه برابر است. در ابتدا، ما تلاش کردیم تا یک تعریف عملیاتی از جذب BI ارائه کنیم و مدلی را توسعه دهیم و اعتبار آماری کنیم که تأثیر فشارهای اجباری، تقلیدی و هنجاری را بر تعهد رهبر ارشد به جذب BI بررسی می کند. از این رو، ما استدلال می کنیم که مطالعه ما به مرزهای نظری جذب BI در زمان نامشخص کمک می کند. ثانیاً، ما تئوری نهادی و نظریه رده بالایی را برای توضیح یکسان سازی BI در قالب یک فرآیند سه مرحله ای پس از اجرا (یعنی پذیرش، روتین سازی و جذب) ادغام می کنیم. به نوعی استدلال می کنند که TLC به ترجمه فشارهای ناشی از رقبا و انتظارات سازمان برای ارائه نتایج بهتر در طول بحران همه گیر کمک می کند. ثالثاً، ما ادبیات قبلی را گسترش می دهیم (Liang و همکاران، 2007) و هازن و همکاران، (2012) مطالعاتی برای مدل سازی جذب BI در طول بحران همه گیر. به گونه ای ما سعی کردیم به درخواست های تحقیقاتی برخی از محققان مدیریت اطلاعات در پی بحران همه گیر رسیدگی کنیم (نگاه کنید به پادوپولوس و همکاران، ۲۰۲۰؛ دوویدی و همکاران، ۲۰۲۰؛ پان و ژانگ، ۲۰۲۰). ما می توانیم استدلال کنیم که یافته های ما به درک اینکه چگونه تئوری نهادی و نظریه رده بالا درک بهتری از جذب BI در یک زمان نامشخص ارائه می دهد کمک می کند. این یافته های مطالعه ما به مخالفانی که اغلب نظریه نهادی و ناتوانی آنها در تأثیرگذاری بر سیاست های سازمانی را مورد انتقاد قرار می دهند، پاسخ می دهد.

۵.۲. مفاهیم مدیریتی

بحران همه گیر ناشی از کووید-۱۹ زندگی شهروندان و سازمان ها را در نحوه انجام تجارت متحول کرده است. این بیماری همه گیر بشریت را برانگیخته است تا راه های مبتکرانه ای برای انجام تجارت بیابد تا اقتصاد در حال غرق شدن را سرپا نگه دارد. اگرچه، ما

اغلب COVID-19 و بیماری همه گیر را مقصر بحران فعلی می دانیم. با این حال، این بیماری همه گیر بیش قابل توجهی از مشکلات پنهان ما ارائه کرده است که اقتصاد جهانی ما را آزار داده است. همه گیری ضعف ما را آشکار کرده و توانایی های ما را برای مقابله با چنین بحران بهداشتی منعکس کرده است. قدرت فناوری نوظهور در طول بحران همه گیر برای مبارزه با اختلالات ناشی از بحران همه گیر درک شده است (دوویدی و همکاران، ۲۰۲۰؛ ایوانوف، ۲۰۲۰). ابزارهای BI نه تنها باید به سازمان ها کمک کند تا شیوع ویروس را کاهش دهند. BI به ارتقای عملکرد سازمان ها کمک کرده است. استراتژی های کسب و کار کلی سازمان را تغییر داده است. در زمان های اخیر، ابزارهای BI نقش مهمی در ایجاد اعتماد و همکاری میان سهامداران مختلف ایفا کرده اند. اکثر این ابزارهای BI به طور گسترده به تجزیه و تحلیل داده ها برای ارتقای ارتباط بهتر بین سهامداران سازمانی متکی هستند. با وجود، در دسترس بودن ابزارهای BI، سازمان ها برای استفاده بهینه از این ابزارهای BI به شیوه ای موثر و کارآمد تلاش کرده اند. از این رو، یافته های ما به وضوح نشان می دهد که شاغلانی که سرمایه گذاری در BI را در نظر می گیرند، به دقت ارزیابی کنند: (۱) چگونه سیاست های سازمانی با فشارهای خارجی همسو می شوند؟ (۲) تا چه حد رهبران ارشد سازمان با تأثیرات فشارهای خارجی بر انتشار BI آشنا هستند. به عنوان مثال، در طول همه گیری ناشی از COVID-19، ابتکارات BI و تجزیه و تحلیل داده ها برای بسیاری از سازمان ها یک موهبت است. این به سازمان ها کمک می کند تا اختلالات ناشی از همه گیری را احساس کنند و با آن سازگار شوند. این سازمان ها را قادر می سازد تا محصولات جدید توسعه دهند و همچنین به محافظت از کارکنان خود بدون تأثیرگذاری بر پیشنهادات تجاری آنها کمک کنند. از این رو، می توانیم استدلال کنیم که یافته های ما می تواند به عنوان راهنمایی برای مدیران و مشاورانی که در اجرای BI دخیل هستند، استفاده شود. نقش میانجی TLC در یکسان سازی BI به وضوح نشان می دهد که رهبران ارشد نقش مهمی در فرآیند جذب BI دارند. به عنوان مثال، در حالی که سازمان در تلاش برای سازگاری با بحران بی سابقه ناشی از COVID-19 است، رهبران ارشد تیم های BI خود را تشویق می کنند تا راه حل های جدید را با سرعت بیشتری توسعه دهند و برای نیازهایی که به سرعت در حال تغییر هستند به جدولان بالایی توجه کنند. عدم قطعیت ها علاوه بر این، از طریق این مطالعه، متوجه شده ایم که مهم ترین درسی که سازمان ها در مورد BI در طول یک بیماری همه گیر می آموزند این است که تأثیر کمی در سازمان هایی خواهد داشت که همچنان بر تصمیم گیری از بالا به پایین پافشاری می کنند. در عوض، سازمان هایی که بیشترین تأثیر را از BI می کنند، آن هایی هستند که فرهنگ تفویض اختیار را دارند، جایی که کارمندان این اختیار را دارند که بدون نیاز به منتظر ماندن برای تأیید مقامات مافوق، تصمیم های مبتنی بر داده اتخاذ کنند. ما دریافتیم که چگونه پذیرش BI در میان مؤلفه های یک سازمان کمک می کند تا سیستم های حاکمیتی سازمان را هماهنگ کنیم تا در نهایت یکسان سازی BI را آغاز کنیم. این یافته که نیروهای نهادی (به غیر از نیروهای اجباری) بر جذب BI تأثیر می گذارند، برای مدیران و مشاوران بسیار جالب است. به طور سنتی، مدیران بیشتر بر روی اجرا تمرکز می کنند تا مراحل پس از اجرا. بنابراین، درصد زیادی از سازمان ها معمولاً شکست های BI را به دلیل عدم درک فرآیندهای یکسان سازی گزارش می کنند. از این رو، یافته های مطالعه می تواند به مدیران کمک کند تا بر روی هر یک از مراحل واسطه ای که منجر به جذب BI می شود، تمرکز کنند.

توجه به جنبه های پذیرش و روتین سازی BI برای جذب نهایی BI مهم است. علاوه بر این، ما معتقدیم که فشارهای نهادی (هنجاری و تقلیدی)، اگر به درستی توسط مدیران ارشد متعهد به یکسان سازی BI ترجمه شود، می تواند برای آن دسته از شرکت هایی که به دلیل عدم کسب سود از سرمایه گذاری های خود در پیاده سازی BI زیان گزارش کرده اند بسیار مفید باشد. می خواهیم دلایل این شکست را بیشتر بررسی کند تا تلاش های BI را مجدداً راه اندازی یا دوباره تقویت کند. در نهایت، مطالعه ما نکات مفیدی را به مدیرانی ارائه می کند که قادر به بهره برداری از BI برای به حداقل رساندن اختلالات ناشی از همه گیری ناشی از COVID-19 نیستند

و ممکن است به عنوان یک راهنمایی مفید برای مدیران برای مقابله با بحران آینده باشد. علیرغم موفقیت چشمگیر، معایب باقیمانده سازمانها که سازمان را از دستیابی به حداکثر منافع از ابتکارات BI خود باز می‌دارد، در حال آشکار شدن است. این یک فرصت منحصر به فرد برای رفع آنها در نهایت ارائه می‌دهد. با در نظر گرفتن این موضوع، در اینجا سه درس مهمی که کسب و کارها در ببحوجه همه‌گیری درباره BI یاد می‌گیرند، آورده شده است.

۵.۳. محدودیت‌ها و جهت‌گیری تحقیقات بیشتر

با تکیه بر نظریه نهادی و تئوری رده بالا، و ادبیات مربوط به BI و عناصر انتشار نوآوری، مدل نظری خود را با استفاده از داده‌های مدیران کیفیت در ۱۷۴ سازمان خودکار در مرحله بحران همه‌گیر توسعه و آزمایش کردیم. مطالعه ما دارای محدودیت‌هایی است که باید به آنها توجه کرد. اولاً، ما مدل نظری خود را با استفاده از داده‌های جمع‌آوری‌شده از بخش تولید قطعات خودکار آزمایش کرده‌ایم. با این حال، ممکن است از نظر شیوه‌ها بین بخش‌های تولیدی تفاوت‌هایی وجود داشته باشد. از این رو، تحقیقات آینده می‌تواند این مدل را در بخش‌های مختلف مورد بررسی قرار دهد. در مرحله دوم، برای آزمایش چارچوب خود از داده‌های مقطعی و تک‌منبعی استفاده کردیم. تحقیقات آینده می‌تواند از روش‌های طولی برای آزمایش علیت در مدل استفاده کند. علاوه بر این، تحقیقات آتی که نتایج جذب را بررسی می‌کنند، تشویق می‌شوند. مطالعه ما بر اساس داده‌های یک کشور و صنعت واحد است که ممکن است تعمیم‌پذیری مطالعه ما را محدود کند. از این رو، به منظور کاهش تنوع ناشی از تفاوت‌های صنعت، ما عمداً صنعت تولید قطعات خودرو هند را انتخاب کردیم (لیو و همکاران، ۲۰۱۰ را ببینید). برای به حداقل رساندن سوگیری‌های ناشی از تفاوت‌های شخصی به دلیل پیش‌زمینه، پاسخ‌دهندگان را با پیشینه‌های مشابه شناسایی کردیم که از نوع مشابهی آموزش دیده بودند. اگرچه ما معتقدیم که استراتژی جمع‌آوری داده‌های ما ممکن است به اعتبار داخلی مطالعه ما کمک کرده باشد، این ممکن است اعتبار خارجی مطالعه را محدود کند. علاوه بر این، این مطالعه به منظور دریافت واکنش مدیران در زمینه بحران همه‌گیر ناشی از COVID-19 انجام شده است. بنابراین، ما معتقدیم که یافته‌های مطالعه ما باید با احتیاط در زمینه سایر تنظیمات ارزیابی شود. علاوه بر این، تجزیه و تحلیل مقایسه‌ای ما از نتایج نشان می‌دهد که در زمینه چین، نقش CP بسیار مهم است. به طور مشابه، در زمینه صنعت خودروسازی هند، نقش CP ناچیز است. این نتایج تفاضلی را می‌توان با استفاده از نظریه فرهنگ ملی بهتر توضیح داد. به عنوان مثال، پراکاش و ماجومدار (2021) بررسی کردند که چگونه فرهنگ ملی نقش مهمی دارد.

نقش در تولید محتوا در بستر یک پلت فرم رسانه‌های اجتماعی. به طور مشابه، جورج و همکاران (2018) و گوپتا و گوپتا (2019) به نفع تأثیر فرهنگ ملی در شکل دادن به استراتژی‌های سازمانی دفاع کرده‌اند. ما معتقدیم که مطالعه ما می‌تواند با بررسی اثر تعدیل‌کننده ابعاد فرهنگ ملی بر مسیرهای پیوستن به فشارهای نهادی و TLC گسترش یابد. ما همچنین تحقیقات آینده را با استفاده از روش‌های مطالعه موردی، قوم‌نگاری و اقدام پژوهی چندگانه برای ایجاد نظریه جامع‌تر برای توضیح همسان‌سازی BI تشویق می‌کنیم.

۶. نتیجه گیری

این مطالعه نقش فشارهای خارجی و تعهد رهبران ارشد را در فرآیند انتشار BI بررسی می‌کند. با توجه به مدیریت اطلاعات و تئوری‌های سازمانی، مدلی نظری را مفهوم سازی کرده ایم. برای تأیید مدل نظری خود و آزمایش فرضیه‌های تحقیقاتی خود، داده‌هایی را از بخش تولید قطعات خودرو هند جمع‌آوری کرده‌ایم تا بفهمیم چگونه فشارهای خارجی و رهبران ارشد نقش مهمی در جذب BI در طول بحران همه‌گیر، که بر تجارت در سراسر جهان تأثیر گذاشته است، ایفا کرده‌اند. علیرغم حاشیه عملیاتی ضعیف، این بخش روش جدیدی را برای مقابله با چنین زمان بی سابقه‌ای از طریق سرمایه‌گذاری در BI و بهره‌برداری مناسب از آنها آموخته است. ما امیدواریم که یافته‌ها و محدودیت‌های مطالعه‌مان، منبع کافی برای تفکر باشد.

نظر نویسندگان

نویسنده اول (Mrs Akriti Chaubey)، که یک محقق دکترا در دانشکده مدیریت، موسسه ملی فناوری رورکلا است) در

نسخه خطی از طریق راه‌های زیر هستند:

۱. مدل نظری را از طریق مرور ادبیات گسترده مفهوم سازی کرد.
۲. فرموله فرضیه‌های تحقیق؛
۳. تهیه یک پرسشنامه ساختاریافته؛
۴. جمع‌آوری داده‌ها انجام شد؛
۵. تجزیه و تحلیل داده‌های انجام شده
۶. نسخه خطی را پیش نویس کرد

نویسنده دوم (Dr Chandan Kumar Sahoo)، که استاد در دانشکده مدیریت، موسسه ملی فناوری رورکلا است) در نسخه

خطی از طریق راه‌های زیر هستند:

۱. ارائه ورودی‌های عمیق در طول چارچوب بندی نظری.
۲. ورودی‌های قابل توجهی در رابطه با تجزیه و تحلیل داده‌ها و انتخاب ابزارهای آماری مناسب ارائه کرد.
۳. در طول ویرایش اثبات کمک کرد.
۴. در نوشتن بخش بحث (به عنوان مثال، مشارکت در تئوری) کمک کرد.

موارد	ادبیات مربوطه	ساختن
<p>۱. مقامات محلی از سازمان ما می خواهند که از BI در هنگام بحران همه گیر (CP-BI1) استفاده کند.</p> <p>۲. انجمن های حرفه ای انتظار دارند که سازمان ما در طول بحران همه گیر (CP-BI2) از BI استفاده کند.</p> <p>۳. مصرف کنندگان سازمان ما انتظار دارند که سازمان ما در طول بحران همه گیر BI (CP-BI3) را اتخاذ کند.</p>	<p>دوبی همکاران (2018)</p>	<p>و فشارهای اجباری (CP-BI)</p>
<p>۱. تا چه حد شرکای کانال شما BI را در طول بحران همه گیر (NP-BI1) اتخاذ کرده اند.</p> <p>۲. جدولانی که تامین کنندگان ردیف اول و دوم سازمان شما BI را در طول بحران همه گیر پذیرفته اند (NP-BI2).</p> <p>۳. تا چه حد طرح های ارتقای جوامع حرفه ای بر سازمان شما برای اتخاذ BI در طول بحران همه گیر (NP-BI3) تأثیر گذاشته است.</p> <p>۱. رقیب اصلی تجاری ما با اتخاذ BI در طول بحران همه گیر (MP-BI1) مزیت تجاری قابل توجهی به دست آورده است.</p> <p>۲. استفاده از BI به خوبی توسط سایر رقبای در صنعت ما در طول بحران همه گیر (MP-BI2) مورد استقبال قرار گرفته است.</p> <p>۳. مشتریان سازمان ما از استفاده از BI در هنگام بحران همه گیر (MP-BI3) قدردانی کرده اند.</p> <p>۴. تامین کنندگان سازمان ما از استفاده از BI در هنگام بحران همه گیر (MP4) قدردانی کرده اند.</p> <p>۱. رهبران ارشد سازمان ما معتقدند که BI پتانسیلی برای افزایش عملکرد تجاری سازمان ما در طول بحران همه گیر (TLC1) دارد.</p> <p>۲. رهبران ارشد سازمان ما معتقدند که استفاده از BI فرصت های تجاری را در طول بحران همه گیر (TLC2) افزایش می دهد.</p> <p>۳. رهبران ارشد سازمان ما یک استراتژی برای استفاده از BI در طول بحران همه گیر (TLC3) تدوین کرده اند.</p> <p>۴. رهبران ارشد سازمان ما چشم انداز BI را با همه ذینفعان در طول بحران همه گیر (از جمله شما) به اشتراک می گذارند (TLC4).</p> <p>۵. رهبران ارشد سازمان ما معیارهای عملکرد را برای نظارت بر پروژه BI در طول بحران همه گیر (TLC5) ایجاد کردند.</p> <p>۶. رهبران ارشد سازمان ما مشارکت شرکای درگیر در پروژه BI در طول بحران همه گیر (TLC6) را به رسمیت می شناسند.</p> <p>۱. تا چه حد معتقدید که BI عملکرد شغلی من را در طول بحران همه گیر افزایش می دهد (ACP-BI1).</p> <p>۲. تا چه حد شما و همکارانتان با BI در طول بحران همه گیر (ACP-BI2) ارتباط دارید.</p> <p>۳. تا چه اندازه زیرساخت ها از نوآوری در طول بحران همه گیر حمایت می کنند (ACP-BI3).</p>	<p>دوبی همکاران (2018)</p>	<p>و فشارهای هنجاری (NP-BI)</p>
<p>۱. تا چه حد معتقدید که BI عملکرد شغلی من را در طول بحران همه گیر افزایش می دهد (ACP-BI1).</p> <p>۲. تا چه حد شما و همکارانتان با BI در طول بحران همه گیر (ACP-BI2) ارتباط دارید.</p> <p>۳. تا چه اندازه زیرساخت ها از نوآوری در طول بحران همه گیر حمایت می کنند (ACP-BI3).</p>	<p>دوبی همکاران (2018)</p>	<p>و فشارهای تقلیدی (MP-BI)</p>
<p>۱. رهبران ارشد سازمان ما یک استراتژی برای استفاده از BI در طول بحران همه گیر (TLC3) تدوین کرده اند.</p> <p>۲. رهبران ارشد سازمان ما چشم انداز BI را با همه ذینفعان در طول بحران همه گیر (از جمله شما) به اشتراک می گذارند (TLC4).</p> <p>۳. رهبران ارشد سازمان ما معیارهای عملکرد را برای نظارت بر پروژه BI در طول بحران همه گیر (TLC5) ایجاد کردند.</p> <p>۴. رهبران ارشد سازمان ما مشارکت شرکای درگیر در پروژه BI در طول بحران همه گیر (TLC6) را به رسمیت می شناسند.</p>	<p>لیانگ همکاران (2007)؛ دوبی و همکاران (2018)</p>	<p>و رهبر بر تو تعهد (TLC)</p>
<p>۱. تا چه حد معتقدید که BI عملکرد شغلی من را در طول بحران همه گیر افزایش می دهد (ACP-BI1).</p> <p>۲. تا چه حد شما و همکارانتان با BI در طول بحران همه گیر (ACP-BI2) ارتباط دارید.</p> <p>۳. تا چه اندازه زیرساخت ها از نوآوری در طول بحران همه گیر حمایت می کنند (ACP-BI3).</p>	<p>هازن همکاران (2012)؛ دوبی و همکاران (2018)</p>	<p>و پذیرش (ACP-BI)</p>

۱. تا چه حد در سازمان شما رویه ها برای جایگزینی منابع ملموس لازم برای حمایت از BI در طول بحران همه گیر (RO-BI1) تعریف شده است.
 ۲. تا چه حد در سازمان شما بودجه جداگانه ای برای حمایت از BI در طول بحران همه گیر (RO-BI2) ایجاد شده است.
 ۳. سازمان ما یک تیم اختصاصی برای پشتیبانی از BI در هنگام بحران همه گیر (RO-BI3) دارد.
 ۴. سازمان ما رویه های سازمانی را برای تهیه اقلام ضروری در زمان بحران همه گیر (RO-BI4) تعریف کرده است.
 ۵. سازمان ما افراد واجد شرایط را برای حمایت از BI در طول بحران همه گیر (RO-BI5) استخدام و همکاری (2018) و همکاری (2012)، دویی (روتین سازی-RO) و (BI) حفظ می کند.
 ۶. سازمان من تا چه حد فرصت هایی را برای آموزش اولیه و/یا مکرر در مورد BI در طول بحران همه گیر (RO-BI6) ارائه می دهد.
 ۷. تا چه حد در سازمان من یک فرد آشنا با BI در موقعیت های بالاتر با اختیارات بیشتر ارتقا یافته است، به طوری که از نوآوری بیشتر حمایت می کند، به ویژه در زمان بحران همه گیر (RO-BI7) .
 ۱. سازمان شما تا چه اندازه از ابزارهای BI در هر بخش (%). در طول بحران همه گیر (ASM-BI1) بهره برداری کرده است.
 ۲. تا چه حد تمام بخش های عملکردی در سازمان شما از ابزار BI در طول بحران همه گیر (ASM-BI2) استفاده کردند.
 ۳. سازمان شما تا چه حد از ابزارهای BI در هر بخش عملکردی که توسط شما مشخص شده است همکاری (2007)؛ دویی (جذب-ASM) BI (LIANK) و همکاری (2018) استفاده می کند:
- الف) عملیات تجاری
ب) تمرین های مدیریتی
ج) تصمیم گیری (ASM-BI3) .

پیوست A. ساختارها و موارد

پیوست B. چولگی (بالا) و exc. ضرایب کشیدگی (پایین).

CP	NP	MP	TLC	BI-ASM	ACP	RO	OS
- 0.488	- 0.634	- 0.286	- 0.453	- 0.862	- 0.289	- 1.202	1.618
0.584	0.858	0.104	- 0.073	- 0.205	- 0.606	1.307	2.183

- احمد، ا.، و حسین، م.ال. (2018). جذب سیستم های هوش تجاری: نقش واسطه ای فرهنگ دانش سازمانی. کنفرانس تجارت الکترونیک، خدمات الکترونیک و جامعه الکترونیک (صص ۴۸۰-۴۹۱). جم: اسپرینگر .
- Ain, N., Vaia, G., DeLone, WH, & Waheed, M. (2019). هوش تجاری -مروری بر ادبیات سیستماتیک .سیستم های پشتیبانی تصمیم، ۱۲۵، ماده ۱۱۳۱۱۳ .
- آرمسترانگ، جی اس، و اورتون، تی اس. (1977) برآورد سوگیری بدون پاسخ در نظرسنجی های پستی مجله تحقیقات بازاریابی، ۱۴ (۳)، ۳۹۶-۴۰۲.
- R. (2016). چگونه در مرحله پس از پیاده سازی از یک برنامه هوش تجاری بیشترین بهره را ببرید؟ تغییر ساختار عمیق در یک بانک خرده فروشی بریتانیا. مجله اروپایی سیستم های اطلاعاتی، ۲۵ (1)، ۲۹-۴۶.
- بلامی، MA، Ghosh، S، و Hora، M. (2014). تاثیر ساختار شبکه تامین بر نوآوری شرکت مجله مدیریت عملیات، ۳۲ (6)، ۳۵۷-۳۷۳.
- باکو، وی، و چوی، تی. (2013) قفس آهنی در معرض: فشارهای سازمانی و ناهمگونی در سراسر زنجیره تامین مراقبت های بهداشتی مجله مدیریت عملیات، 31(6)، ۴۳۲-۴۳۹.
- بوزی ج، K، و Dimovski، V. (2019). هوش تجاری و تجزیه و تحلیل برای خلق ارزش: نقش ظرفیت جذب مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۴۶، 93 - 103.
- براون، دی اچ، و کائوکیپونگ، ال. (2009) اندازه و پیچیدگی نسبی: استفاده از تجارت الکترونیک در شرکت های گردشگری کوچک و متوسط در تایلند. مجله مدیریت اطلاعات سازمانی، ۲۲ (1/2)، ۲۱۲-۲۳۱.
- برایس، سی، رینگ، پی، اشپی، اس.، و واردمن، جی کی. (2020) تاب آوری در برابر عدم قطعیت: درس های اولیه از همه گیری COVID-19. مجله تحقیقات ریسک، ۲۳ (7) - (8)، ۸۸۰-۸۸۷.
- Carmines، EG، McIver، JP، Bohrnstedt، GW، و Borgatta، EF (1981). تحلیل مدل ها با متغیرهای مشاهده نشده: تحلیل ساختارهای کوواریانس. سنجش اجتماعی: مسائل جاری (صص ۶۵-۱۱۵)، ۸۰.
- Chen, Y., & Lin, Z. (2020). قابلیت های هوش تجاری و عملکرد شرکت: مطالعه ای در چین مجله بین المللی مدیریت اطلاعات مقاله ۱۰۲۲۳۲ .
- چن، دی کیو، پرستون، دی اس، و سوینک، ام. (2015) چگونه استفاده از تجزیه و تحلیل داده های بزرگ بر ایجاد ارزش در مدیریت زنجیره تامین تاثیر می گذارد. مجله اطلاعات مدیریت، ۳۲ (4)، ۴-۳۹.
- چین، WW (1998) تفسیر: مسائل و نظرات در مورد مدل سازی معادلات ساختاری. فصلنامه 22 MIS، 1) - Xvii.
- چین، دبلیو دبلیو، تاجر، جی بی، و رایت، RT (2012). ارزیابی سوگیری روش رایج: مشکلات با تکنیک. ULMC فصلنامه 36 MIS، 3) 1019-.
- چرچیل، GA، جونپور. (1979) پارادایم برای توسعه معیارهای بهتر ساختارهای بازاریابی. مجله تحقیقات بازاریابی، ۱۶ (1)، ۶۴-۷۳.
- کوهن، BH (2008) توضیح آمار روانی. جان ویلی و پسران .

- Colwell, SR, & Joshi, AW (2013). پاسخگویی بوم شناختی شرکت: اثرات پیشین فشار نهادی و تعهد مدیریت ارشد و تأثیر آنها بر عملکرد سازمانی استراتژی کسب و کار و محیط زیست، ۲۲ (2)، ۷۳-۹۱.
- کوران، پی جی، وست، اس جی، و فینچ، جی اف. (1996). استحکام آمار آزمون نسبت به غیرعادی بودن و خطای مشخصات در تحلیل عاملی تاییدی. روشهای روانشناسی، ۱ (1)، ۱۶-۲۹.
- دیویدسون، آر، و مک کینون، جی جی. (1993). تخمین و استنتاج در اقتصاد سنجی. آکسفورد: انتشارات دانشگاه آکسفورد.
- دیویس، FD (1989). سودمندی درک شده، سهولت استفاده درک شده و پذیرش کاربر از فناوری اطلاعات. فصلنامه MIS، 319 13 (3)، 340-.
- دلما، ام، و تافل، مگاوات. (2004). ذینفعان و شیوه های مدیریت زیست محیطی: یک چارچوب نهادی استراتژی کسب و کار و محیط زیست، ۱۳ (4)، 209-222.
- دیلمن، دی. (2011). نظرسنجی پستی و اینترنتی: روش طراحی مناسب - به روز رسانی ۲۰۰۷ با راهنمای جدید اینترنت، تصویری و حالت ترکیبی. جان ویلی و پسران.
- DiMaggio، PJ، و پاول، WW (1983). بازبینی قفس آهنی: هم شکلی نهادی و عقلانیت جمعی در زمینه های سازمانی. بررسی جامعه شناسی آمریکایی، ۴۸ (2)، ۱۴۷-۱۶۰.
- Dubey, R., Gunasekaran, A., Childe, SJ, Papadopoulos, T., Hazen, BT, & Roubaud, D. (2018). بررسی تعهد مدیریت ارشد به انتشار TQM با استفاده از تئوری های نهادی و رده بالا مجله بین المللی تحقیقات تولید، 56 (8)، ۲۹۸۸-۳۰۰۶.
- Dubey, R., Gunasekaran, A., Childe, SJ, Blome, C., & Papadopoulos, T. (2019). تحلیل پیش بینی کننده و عملکرد تولید: یکپارچه سازی نظریه نهادی، دیدگاه مبتنی بر منابع و فرهنگ کلان داده. مجله مدیریت بریتانیا، ۳۰ (2)، ۳۴۱-۳۶۱.
- Dubey, R., Gunasekaran, A., Childe, SJ, & Papadopoulos, T. (2019). اقتصاد دایره ای: تأثیر فشارهای خارجی و تعهد مدیریت ارشد تصمیم مدیریت، ۵۷ (4)، ۷۶۷-۷۹۰.
- دوبی، آر، براید، دی جی، فروپون، سی، تیواری، ام، دوویدی، ی، و شیفلینگ، اس. (2020). بررسی همسویی اطلاعات و همکاری بعنوان مکمل چابکی زنجیره تامین در زنجیره تامین بشردوستانه. مجله بین المللی تحقیقات تولید، ۲۰-۱. <https://doi.org/10.1080/00207543.2020.1865583>
- Dubey, R., Gunasekaran, A., Bryde, DJ, Dwivedi, YK, & Papadopoulos, T. (2020). فناوری بلاک چین برای افزایش اعتماد سریع، همکاری و انعطاف پذیری در یک محیط زنجیره تامین بشردوستانه. مجله بین المللی تحقیقات تولید، ۵۸ (11)، ۳۳۸۱-۳۳۹۸.
- Dwivedi, YK, Kapoor, KK, و ویلیامز، MD، و ویلیامز، J، (۲۰۱۳). سیستم های RFID در کتابخانه ها: بررسی تجربی عوامل موثر بر استفاده از سیستم و رضایت کاربر. مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۳۳ (2)، ۳۶۷-۳۷۷.
- دوویدی، YK، رانا، NP، Jeyaraj، A، Clement، M، و ویلیامز، MD (2019). بررسی مجدد نظریه یکپارچه پذیرش و استفاده از فناوری: (UTAUT)

به سوی یک مدل نظری تجدید نظر شده. مرزهای سیستم های اطلاعاتی، ۲۱ (3)، ۷۱۹-۷۳۴. دوویدی، یو.کی.، هیوز، ال.، اسمانگیلووا، ای.، آرتس، جی.، کومیز، سی.، کریک، تی.، ... گالانوس، وی. (2021) هوش مصنوعی (AI) دیدگاه‌های چند رشته‌ای در مورد چالش‌ها، فرصت‌ها و دستور کار در حال ظهور برای تحقیق، عمل و سیاست. مجله بین‌المللی مدیریت اطلاعات، ۵۷، مقاله ۱۰۱۹۹۴.

تأثیر همه‌گیری COVID-19 بر تحقیق و عملکرد مدیریت اطلاعات: تغییر آموزش، کار و زندگی مجله بین‌المللی مدیریت اطلاعات، ۵۵، مقاله ۱۰۲۲۱۱. JS, Edwards, Y, Duan, I, Constantiou, C, Coombs, DL, Hughes, YK, Dwivedi, R, (2020).

تأثیر همه‌گیری COVID-19 بر تحقیق و عملکرد مدیریت اطلاعات: تغییر آموزش، کار و زندگی مجله بین‌المللی مدیریت اطلاعات، ۵۵، مقاله ۱۰۲۲۱۱.

تأثیر عملکرد چابکی زنجیره تامین و سازگاری زنجیره تامین: اثر تعدیل‌کننده پیچیدگی محصول، مجله بین‌المللی تحقیقات تولید (۱۰) ۵۳، ۳۰۲۸-۳۰۴۶. M, & Henke, C, Blome, M, Goellner, D, Eckstein (2015).

البشیر، ام. اندازه‌گیری اثرات سیستم‌های هوش تجاری: رابطه بین فرآیند کسب و کار و عملکرد سازمانی. مجله بین‌المللی سیستم‌های اطلاعات حسابداری، ۹ (3)، ۱۳۵-۱۵۳.

Fawcett, S. E., Waller, M. A., Miller, J. W., Schwieterman, M. A., Hazen, B. T., & Overstreet, R. E (2014). راهنمای ردیابی موفقیت در انتشار: نکاتی در مورد نوشتن تحقیقات مفهومی، کیفی و نظرسنجی تأثیرگذار. مجله لجستیک کسب و کار، ۳۵(۱)، ۱-۱۶.

فیچمن، آر جی. (2001) نقش تجمع در اندازه‌گیری نوآوری سازمانی مرتبط با فناوری اطلاعات. فصلنامه MIS، ۲۵ (4)، ۴۲۷-۴۵۵.

M, & Zhao, B, Huo, BB, Flynn (2010). تأثیر یکپارچه سازی زنجیره تامین بر عملکرد: یک رویکرد احتمالی و پیکربندی مجله مدیریت عملیات، ۲۸ (1)، ۵۸-۷۱.

فورنل، سی، و لارکر، دی اف. (1981) ارزیابی مدل‌های معادلات ساختاری با متغیرهای غیر قابل مشاهده و خطای اندازه‌گیری. مجله تحقیقات بازاریابی، ۱۸ (3)، 39-50.

Fosso Wamba, S., & Queiroz, MM (2020). صنعت ۴،۰ و دیجیتال شدن زنجیره تامین: دیدگاه انتشار بلاک چین برنامه ریزی و کنترل تولید، ۱-۱۸. <https://doi.org/10.1080/09537287.2020.1810756>

جورج، جی اف، گوپتا، ام، جیوردانو، جی.، میلز، ای ام، تنانت، وی ام و لوئیس، سی سی (2018). تأثیر رسانه‌های ارتباطی و فرهنگ بر دقت تشخیص فریب. فصلنامه MIS، 42 (2)، 575-575.

گرین وود، آر، و هینگز، CR (1996) درک تغییر سازمانی رادیکال: گرد هم آوردن نهادگرایی قدیم و جدید بررسی آکادمی مدیریت، ۲۱ (4)، ۱۰۲۲-۱۰۵۴.

گرین وود، آر، هینگز، CR، و وتن، دی. (2014) بازنگری نهادها و سازمان‌ها مجله مطالعات مدیریت، ۵۱ (7)، ۱۲۰۶-۱۲۲۰.

راهنمای، VDR، و M، Ketokivi، (2015). یادداشت‌های ویراستاران: بازتعریف برخی معیارهای روش شناختی برای مجله. مجله مدیریت عملیات، (37)، v - viii.

گوپتا، ام، و گوپتا، اس. (2019) تأثیر فرهنگ‌های ملی بر مدیریت عملیات و شیوه‌های مدیریت زنجیره تامین - دستور کار تحقیقاتی. مدیریت تولید و عملیات، ۲۸ (11)، ۲۶۸۱-۲۶۹۸.

- هامبریک، دی سی، و میسون، PA، (۱۹۸۴). رده های بالا: سازمان به عنوان بازتابی از مدیران ارشد آن. بررسی آکادمی مدیریت، ۹ (2)، ۱۹۳-۲۰۶.
- هریس، ام، بهاتی، ی، باکلی، جی، و شارما، دی. (2020). نوآوری های سریع و مقرون به صرفه در پاسخ به همه گیری COVID-19. طب طبیعت، ۲۶، ۸۱۴-۸۱۷.
- Hazen، BT، Overstreet، RE، Cegielski، CG، (۲۰۱۲). انتشار نوآوری در زنجیره تامین: فراتر از پذیرش مجله بین المللی مدیریت لجستیک، 23(1)، ۱۱۹-۱۳۴.
- Heugens، PP، Lander، MW، & (۲۰۰۹). ساختار! آژانس! (و سایر نزاع ها): فراتحلیلی از نظریه های نهادی سازمان. مجله آکادمی مدیریت، ۵۲ (1)، ۶۱-۸۵.
- Hu، LT، و Bentler، PM، (1999). معیارهای برش برای شاخص های برآزش در تحلیل ساختار کوواریانس: معیارهای مرسوم در مقابل جایگزین های جدید مدل سازی معادلات ساختاری مجله چند رشته ای، ۶ (1)، ۱-۵۵.
- ایوانف، دی. (2020). پیش بینی اثرات شیوع همه گیری بر زنجیره های تامین جهانی: تجزیه و تحلیل مبتنی بر شبیه سازی در مورد شیوع ویروس کرونا (COVID-19/SARS-CoV-2). تحقیق حمل و نقل قسمت E بررسی لجستیک و حمل و نقل، ۱۳۶، ماده 101922.
- ایوانف، دی، و دولگی، ا. (2020). قابلیت دوام شبکه های تامین در هم تنیده: گسترش زوایای انعطاف پذیری زنجیره تامین به سمت بقا. مقاله موضعی با انگیزه شیوع COVID-19. مجله بین المللی تحقیقات تولید، ۵۸ (10)، ۲۹۰۴-۲۹۱۵.
- Iyengar، K، Sweeney، JR، & Montealegre، R، (2015). استفاده از فناوری اطلاعات به عنوان مکانیزم یادگیری: تأثیر استفاده از فناوری اطلاعات بر اثربخشی انتقال دانش، ظرفیت جذب و عملکرد صاحب امتیاز. فصلنامه MIS، 39 (3) 615-642.
- Jarvenpaa، SL، Ives، & B، (۲۰۱۵). مشارکت و مشارکت اجرایی در مدیریت فناوری اطلاعات. فصلنامه MIS، 205-227.
- Kar، AK، و Dwivedi، YK، (۲۰۲۰). ایجاد نظریه با تحقیقات مبتنی بر داده های بزرگ - دور شدن از "چی چی" به سمت "چرا". مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۵۴، مقاله ۱۰۲۲۰۵.
- Kauppi، K، (۲۰۱۳). گسترش استفاده از نظریه نهادی در تحقیقات عملیات و مدیریت زنجیره تامین، مجله بین المللی عملیات و مدیریت تولید 33 (10)، 1345-1345.
- Ketokivi، MA، و Schroeder، RG، (۲۰۰۴). معیارهای ادراکی عملکرد: واقعیت یا تخیل؟ مجله مدیریت عملیات، ۲۲ (3)، ۲۴۷-۲۶۴.
- Koh، SL، & Gunasekaran، A. (2006). رویکرد مدیریت دانش برای مدیریت عدم قطعیت در تولید مدیریت صنعتی و سیستم های داده، ۱۰۶ (4)، 439-459.
- Kostova، T، و راث، K، (۲۰۰۲). اتخاذ یک رویه سازمانی توسط شرکت های تابعه شرکت های چند ملیتی: اثرات نهادی و رابطه ای مجله آکادمی مدیریت، ۴۵ (1)، ۲۱۵-۲۳۳.
- کومیتا، RKR، (۲۰۲۰). فناوری های هوشمند برای مبارزه با همه گیری ها: رویکردهای مبتنی بر فناوری و انسان در کنترل انتقال ویروس. فصلنامه اطلاعات دولت ماده ۱۰۱۴۸۱.

- Laato, S., Islam, AN, Islam, MN, & Whelan, E. (2020). نشده و سایر کندریا در طول همه گیری COVID-19 می شود؟ مجله اروپایی سیستم های اطلاعاتی، ۲۹ (3)، ۲۸۸-۳۰۵. لی، اس ام، و تریمی، اس، (۲۰۲۰). نوآوری همگرایی در عصر دیجیتال و در بحران همه گیر COVID-19. مجله تحقیقات بازرگانی، ۱۲۳، ۱۴-۲۲.
- لیانگ، اچ، صراف، ن، هو، کیو، و ژو، ی، (۲۰۰۷). جذب سیستم های سازمانی :تأثیر فشارهای نهادی و نقش میانجی مدیریت ارشد. فصلنامه MIS، ۳۱ (1)، ۵۹-۸۷.
- Lin, J., Luo, Z., & Luo, X. (2020). درک نقش فشارهای نهادی و نوآوری سازمانی در تحول زمینه ای به سمت تجارت الکترونیک :شواهدی از شرکت های کشاورزی مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، 51، مقاله ۱۰۲۰۲۵.
- لیندل، ام کی، و ویتنی، دی جی. (2001) حسابداری واریانس روش رایج در طرح های تحقیقات مقطعی. مجله روانشناسی کاربردی، ۱۱۴-۱۲۱ (1)، ۸۶.
- لیو، اچ، ک، دلیو، وی، ک.ک، گو، جی، و چن، اچ. (2010) نقش فشارهای نهادی و فرهنگ سازمانی در شرکت، قصد به اتخاذ عرضه اینترنت را فعال کنید سیستم های مدیریت زنجیره ای. مجله مدیریت عملیات، ۲۸ (5)، ۳۷۲-۳۸۴.
- لیو، اچ، وی، اس، کی، دلیو، وی، کی کی، و هوآ، زی. (2016) پیکربندی بین یکپارچه سازی زنجیره تامین و شایستگی فناوری اطلاعات :دیدگاه هماهنگ سازی منابع مجله مدیریت عملیات، ۴۴، ۱۳-۲۹.
- لوپز-روبلز، جی آر، اوتگی-اولاسو، جی آر، گومز، آی پی و کوپو، ام جی 30. (2019) سال از مدل های هوش در مدیریت و کسب و کار: بررسی کتاب سنجی مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۴۸، ۲۲-۳۸.
- Lowry, PB, Zhang, D., Zhou, L., & Fu, X. (2010). تأثیر فرهنگ، حضور اجتماعی و ترکیب گروه بر اعتماد در گروه های تصمیم گیری با پشتیبانی فناوری. مجله سیستم های اطلاعاتی، ۲۰ (3)، ۲۹۷-۳۱۵.
- Malhotra, MK, & Grover, V. (1998). ارزیابی تحقیق پیمایشی در POM : از سازه ها تا نظریه. مجله مدیریت عملیات، ۱۶ (4)، ۴۰۷-۴۲۵.
- Malhotra, NK, Kim, SS, & Patil, A. (2006). واریانس روش رایج در تحقیق IS : مقایسه رویکردهای جایگزین و تحلیل مجدد تحقیقات گذشته علم مدیریت، ۵۲ (12)، ۱۸۶۵-۱۸۸۳.
- مک کینزی و شرکت، (۲۰۲۰). شکل دادن طبیعی جدید: هند، صنعت بازدید کنندگان خود کار جزء. سپتامبر، موجود در: تاریخ دسترسی: ۱۶ th نوامبر، ۲۰۲۰.
- https://www.mckinsey.com//media/McKinsey/Featured%20Insights/India/Shaping%20the%20new%20normal/Shaping%20the%20new%20normal_report.pdf
- میتاس، اس، راماسوبو، ن، و سامبامورتی، وی، (۲۰۱۱). چگونه قابلیت مدیریت اطلاعات بر عملکرد شرکت تأثیر می گذارد. فصلنامه 256- (1), 237 35.
- Nam, D., Lee, J., & Lee, H. (2019). فرآیند پذیرش تجزیه و تحلیل تجاری :دیدگاه انتشار نوآوری مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۴۹، ۴۱۱-۴۲۳.

- الیور، سی. (1997). مزیت رقابتی پایدار: ترکیب دیدگاه های نهادی و مبتنی بر منابع. مجله مدیریت استراتژیک، ۱۸ (9)، ۶۹۷-۷۱۳.
- اولزاک، سی ام. (2016). به سوی درک و استفاده بهتر از هوش تجاری در سازمان ها. مدیریت سیستم های اطلاعاتی، ۳۳ (2)، ۱۰۵-۱۲۳.
- Overstreet, RE, Hazen, BT, Skipper, JB, & Hanna, JB. (2014). پر کردن شکاف بین استراتژی و عملکرد: استفاده از سبک رهبری برای فعال کردن عناصر ساختاری. مجله لجستیک کسب و کار، ۳۵ (2)، ۱۳۶-۱۴۹.
- Pan, SL, Cui, M., & Qian, J. (2020). هماهنگ سازی منابع اطلاعاتی در طول همه گیری کووید-۱۹: مطالعه قرنطینه های جامعه در چین. مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۵۴، مقاله ۱۰۲۱۴۳.
- Pan, SL, Zhang, S. (2020). از مبارزه با همه گیری COVID-19 تا مقابله با اهداف توسعه پایدار: فرصتی برای تحقیقات سیستم های اطلاعاتی مسئولانه. مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۵۵، مقاله ۱۰۲۱۹۶.
- پاپادوپولوس، تی، بالتاس، KN، و بالتاس، ME. (2020). استفاده از فناوری های دیجیتال توسط شرکت های کوچک و متوسط در طول COVID-19: پیامدهایی برای تئوری و عمل. مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۵۵، مقاله ۱۰۲۱۹۲.
- Pennings, JM, & Harianto, F. (1992). انتشار نوآوری های تکنولوژیکی در صنعت بانکداری تجاری. مجله مدیریت استراتژیک، ۱۳ (1)، ۲۹-۴۶.
- Podsakoff, PM, Organ, DW, & Organ, PM. (1986). خود گزارشی در تحقیقات سازمانی: مشکلات و چشم اندازها. مجله مدیریت، ۱۲ (4)، ۵۳۱-۵۴۴.
- Podsakoff, PM, MacKenzie, SB, Lee, JY, & Podsakoff, NP. (2003). سوگیری های متداول روش در تحقیقات رفتاری: بررسی انتقادی ادبیات و راه حل های توصیه شده. مجله روانشناسی کاربردی، ۸۸ (5)، ۸۷۹-۹۰۳.
- پراکاش، سی دی، و مجمودار، ا. (2021). تجزیه و تحلیل نقش فرهنگ ملی در ایجاد محتوا و تعامل کاربر در توییتر: مورد امتیازات کریکت لیگ برتر هند. مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۵۷، مقاله ۱۰۲۲۶۸.
- پرامانیک، دی، موندال، SC، و هالدار، A. (2020). چارچوبی برای مدیریت عدم قطعیت در انتخاب پروژه سیستم اطلاعاتی: یک رویکرد فازی هوشمند. مجله بین المللی مدیریت علوم و مدیریت مهندسی، ۱۵ (1)، ۷۰-۷۸.
- Purvis, RL, Sambamurthy, V., & Zmud, RW. (2001). جذب بسترهای دانش در سازمان ها: یک بررسی تجربی. علم سازمان، ۱۲ (2)، 117-135.
- Queiroz, M, Tallon, PP, Sharma, R, & Coltman, T. (2018). نقش قابلیت ارکستراسیون اپلیکیشن فناوری اطلاعات در بهبود چابکی و عملکرد. مجله سیستم های اطلاعات استراتژیک، ۲۷ (1)، ۴-۲۱.
- کی روش، ام ام، ایوانف، دی، دولگی، آ، و وامبا، اس اف. (2020). تأثیرات شیوع همه گیری بر زنجیره های تامین: نقشه برداری یک دستور کار تحقیقاتی در بچوجه همه گیری COVID-19 از طریق بررسی ادبیات ساختاری. سالنامه تحقیق در عملیات ۱-۳۸. <https://doi.org/10.1007/s10479-020-03685-7>
- راما کریشن، تی، جونز، ام سی، و سیدوروا، ا. (2012). عوامل مؤثر بر استراتژی های جمع آوری داده های هوش تجاری (BI): یک بررسی تجربی. سیستم های پشتیبانی تصمیم، ۵۲ (2)، ۴۸۶-۴۹۶.

- Ranjan, J., & Foropon, C. (2021). تجزیه و تحلیل داده های بزرگ در ایجاد هوش رقابتی سازمان ها. مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۵۶، مقاله ۱۰۲۲۳۱ .
- رمکو، وی اچ. (2020) فرصت های تحقیقاتی برای یک زنجیره تامین انعطاف پذیرتر پس از COVID-19 -بستن شکاف بین یافته های تحقیقاتی و عملکرد صنعت. مجله بین المللی عملیات و مدیریت تولید، ۴۰(۴)، 341-355.
- JR, Rossiter (۲۰۰۸). روایی محتوایی معیارهای سازه های انتزاعی در تحقیقات مدیریت و سازمانی. مجله مدیریت بریتانیا، ۱۹ (4)، ۳۸۸-۳۸۰.
- AM, Knemeyer, JE, Mello, JP, Saldanha, TAS, Vijayaraghavan (۲۰۱۵). اجرای فناوری های زنجیره تامین در بازارهای نوظهور: دیدگاه تئوری نهادی مجله مدیریت زنجیره تامین، ۵۱ (1)، ۲۶-۵.
- شیلکه، او. (2014) در مورد ارزش احتمالی قابلیت های پویا برای مزیت رقابتی: اثر تعدیل کننده غیرخطی پویایی محیطی. مجله مدیریت استراتژیک، ۳۵ (2)، ۱۷۹-۲۰۳.
- D. & Teece, S, Heaton, PJ, Schoemaker (۲۰۱۸). نوآوری، قابلیت های پویا و رهبری. بررسی مدیریت کالیفرنیا، ۶۱ (1)، ۴۲-۱۵.
- شرین، جی. (2013) بررسی مجدد تحقیقات ارزش کسب و کار IS: آنچه قبلاً می دانیم، آنچه هنوز باید بدانیم و چگونه می توانیم به آنجا برسیم. مجله اروپایی سیستم های اطلاعاتی، ۲۲ (2)، ۱۳۹-۱۶۹.
- Shao, Z. (2019). تأثیر متقابل رفتارهای رهبری استراتژیک و فرهنگ سازمانی بر همسویی استراتژیک IS- کسب و کار و همسان سازی سیستم های سازمانی. مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۴۴، ۹۶-۱۰۸.
- سیلا، آی. (1386) بررسی تأثیر عوامل زمینه ای بر TQM و عملکرد از دریچه نظریه های سازمانی: یک مطالعه تجربی. مجله مدیریت عملیات، ۲۵ (1)، ۸۳-۱۰۹.
- سینگ، پی جی، پاور، دی، و چونگ، SC (۲۰۱۱). دیدگاه تئوری وابستگی به منابع ISO 9000 در مدیریت محیط سازمانی مجله مدیریت عملیات، ۲۹ (1-2)، ۴۹-۶۴.
- M, & Swink, R, Srinivasan (۲۰۱۸). بررسی رویت و انعطاف پذیری به عنوان مکمل های تجزیه و تحلیل زنجیره تامین: دیدگاه تئوری پردازش اطلاعات سازمانی مدیریت تولید و عملیات، ۲۷ (10)، ۱۸۴۹-۱۸۶۷.
- I, Benbasat, KK, Wei, HH, Teo (۲۰۰۳). پیش بینی قصد اتخاذ پیوندهای بین سازمانی: دیدگاه نهادی فصلنامه MIS، ۲۷ (1)، 19-49.
- گزارش وضعیت BI و تجزیه و تحلیل تجاری (2020). (تاریخ دسترسی ۱۳ اکتبر ۲۰۲۰).
- <https://www.sisense.com/en-gb/whitepapers/state-of-bi-analytics-report-2020/>
- Bao, Y, (2015). ... Tian, X., Chiong, R., Martin, B., Stockdale, R., Arefin, M. S., Hoque, M. R.,
- تأثیر هوش کسب و کار در سازمان، اثربخشی بازدید کنندگان: یک مطالعه تجربی. مجله سیستم ها و فناوری اطلاعات، ۱۷ (3)، ۲۶۳-۲۸۵.
- واگنر، اس ام، و کمرلینگ، آر. (2010) رسیدگی به عدم پاسخگویی در تحقیقات لجستیک مجله لجستیک کسب و کار، ۳۱ (2)، ۳۵۷-۳۸۱.

وانگ، اچ سی. (2014) تشخیص به اتخاذ سیستم های هوش کسب و کار از اجرای آنها: نقش مدیران، پروفایل های شخصیت. رفتار و فناوری اطلاعات، 33 (10)، 1082-1092.

وندورف، کالیفرنیا. (2002) مقایسه مدل معادلات ساختاری و سلسله مراتبی مدل سازی خطی نزدیک به زوج، داده ها. مدلسازی معادلات ساختاری، 9 (1)، 140 - 126 .

Williams, MD, Dwivedi, YK, Lal, B., & Schwarz, A. (2009). روندها و مسائل معاصر در تحقیقات پذیرش و انتشار فناوری اطلاعات. مجله فناوری اطلاعات، 24 (1)، 1-10 .

یانگ، اف، هوانگ، ایکس، و وو، ال. (2019) تجربه جو معناداری در تیم ها: چگونه رهبری معنوی اثربخشی تیم را هنگام رویارویی با وظایف نامطمئن افزایش می دهد. مدیریت منابع انسانی، 58 (2)، 155-168.

Ye, F., Zhao, X., Prahinski, C., & Li, Y. (2013). تاثیر فشارهای نهادی، بالای مدیران، وضعیت و لجستیک معکوس بر عملکرد - مدارک و شواهد از چین است. مجله بین المللی اقتصاد تولید، 143، 132-143.

Zhang, C., & Dhaliwal, J. (2009). بررسی عوامل نظری مبتنی بر منابع و نهادی در پذیرش فناوری برای مدیریت عملیات و زنجیره تامین. مجله بین المللی اقتصاد تولید، 120 (1)، 252-269.

زو، ک.، کریم، کی ال، و زو، اس. (2006) فرآیند جذب نوآوری توسط شرکت ها در کشورهای مختلف: دیدگاه انتشار فناوری در تجارت الکترونیک علم مدیریت، 52 (10)، 1557-1576.

ژو، کیو، سرکیس، ج.، و لای، ک. -ا.ج. (2013) سوابق مبتنی بر نهاد و نتایج عملکرد شیوه های مدیریت زنجیره تامین سبز داخلی و خارجی مجله مدیریت خرید و تامین، 19 (2)، 106-117.

LE, & Apple, RW, Zmud (1992). اندازه گیری ادغام / تزریق فناوری. مدیریت مجله نوآوری محصول، 9 (2)، 148-155.

Zuo, M., Ma, D., & Yu, Y. (2020). تعیین کننده های متنی فرمول بندی مکانیسم حکمرانی فناوری اطلاعات برای خدمات مراقبت از سالمندان در دولت های محلی. مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، 53، مقاله 102125 .