



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

Zahra Otadi^{1*}, Mohammadreza Yamin², Abas Heikali Safar lou³

1*- Master student, Business Management, Strategy Orientation, Payame Noor University, Alborz, Karaj, Iran 2- PhD in Business Administration, University of Tehran, Tehran, Iran 3-PhD in Business Administration, University of Kurdistan, Sanandaj, 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.

Citation:

Otadi, Z., Yamin, M., & Heikali Safar lou, A. (2023). Assimilation of business intelligence: The effect of external pressures and top leader commitment during pandemic crisis. *Journal of Intelligent Marketing Management*, 4(4),.



نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند

ISSN: 2783-5405

جذب هوش تجاری:

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

زهرا اوتادی^{۱*}، محمدرضا یمین^۲، عباس هیکلی صفرلو^۳

۱- کارشناسی ارشد، مدیریت کسب و کار گرایش استراتژی، دانشگاه پیام نور، البرز مرکز کرج، ایران-۲- دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران-۳- دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

چکیده

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

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

استناد:

اوتدادی، زهرا، یمین، محمدرضا، & هیکلی صفرلو، عباس. (۱۴۰۲). جذب هوش تجاری: تأثیر فشارهای خارجی و تعهد رهبر ارشد در طول بحران همه گیر. مدیریت بازاریابی هوشمند، ۴(۴).

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۰

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

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۹

ناشر: نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۴

نوع مقاله: علمی پژوهشی

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۷/۰۱

© نویسنده گان

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



۱. معرفی

مادر اختراع در واکنش به همه‌گیری کووید ۱۹ بوده است و بسیاری از نوآوری‌ها را برانگیخته است، اغلب بدون تجمل زمان برای آزمایش این راه حل‌های موقت برای مشکلات فوری. اما از زمان بحران برای زمان‌های فرآوان 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.
. (Ranjan & Foropon, ۲۰۱۸؛ Coltman, Sharma, Tallon, Queiroz, ۲۰۲۰؛ Kummitha، ۲۰۲۱) به خوبی در کشیده 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 Sisencse (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 بر جسته 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 & Trimble, 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 ساخته 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 (ramaکریشنان، جونز، و سیدورووا، ۲۰۱۲؛ وانگ، ۲۰۱۴؛ لوپز-روبزل و همکاران، ۲۰۱۹)، مطالعاتی که در جهت توضیح همسان‌سازی BI هستند، محدود هستند. (احمد و حسین، ۲۰۱۸؛ شاثو، ۲۰۱۹). مطالعات قبلی اشاره کرده اند 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 در کشیده شود 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 یکسان سازی BI را به عنوان جدولانی تعریف می‌کنیم که فلسفه BI در سراسر فرآیندهای سازمانی و فعالیت‌ها. از این‌رو، هدف کلیدی فعالیت‌های پس از پیاده‌سازی BI، جذب فلسفه و شیوه‌های روال کسب و کار است، به گونه‌ای که سازمان به حداکثر مزایای اجرای

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

RQ1: مقدمات جذب BI چیست؟

RQ2: چگونه شرکت‌ها می‌توانند 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 بهم چگونه استفاده از تجزیه و تحلیل داده‌های بزرگ و قابلیت هوش تجاری ممکن است عملکرد را در محیط نامطمئن افزایش دهد. با تکیه بر نظریه نهادی (Hambrick & Mason, 1984) و نظریه رده بالا (DiMaggio & Powell, 1983) ، ما یک مدل نظری برای توضیح اینکه چگونه نیروهای نهادی بیرونی و تعهد رهبر ارشد بر جذب BI در سازمان تأثیر می‌گذارند، توسعه می‌دهیم. بسط یافته‌های (لیانگ، Saraf، هو و ژو (۲۰۰۷)) و (نام و همکاران. (۲۰۱۹))، ما اظهار می‌کنیم که تعهد رهبر ارشد نقش اساسی در هدایت فشارهای نهادی خارجی به جذب BI ایفا می‌کند. علاوه بر این، ما کار (Wang (2014) f) و (Ain, Vaia, DeLone, and Waheed (2019) و (۲۰۱۲) سعی کرده‌اند با استفاده از دو مرحله میانی، یعنی پذیرش و روشن سازی، سفر از پذیرش تا جذب را توضیح دهند.

به دنبال استدلال‌های قبلی که نقش فشارهای خارجی را فرض می‌کنیم (لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷) و رهبران ارشد (عوامل انسانی داخلی) نقش مهمی در پذیرش، روشن سازی و جذب BI ایفا می‌کنند، ما اظهار می‌کنیم که نقش عوامل همسان سازی زمینه‌ای تا حد زیادی باقی می‌ماند. کشف نشده بنابراین، ما یک چارچوب همسان سازی BI برای بحران همه گیر، مبتنی بر نظریه‌های سازمانی، پیشنهاد می‌کنیم که دو سهم منحصر به فرد را به ادبیات ارائه می‌دهد (پان و ژانگ، ۲۰۲۰). ابتدا، ما همانندسازی BI را با استفاده از دو نظریه سازمانی (یعنی نظریه نهادی و نظریه رده بالا) بررسی می‌کنیم. ثانیاً، ما بررسی می‌کنیم که تعهد رهبر ارشد تا چه حد واسطه می‌شود رابطه بین فشارهای سازمانی و پذیرش BI بنابراین این تحقیق دیدگاه جدیدی را در مورد جذب BI ارائه می‌دهد. باقی مانده از مقاله به شرح زیر سازماندهی شده است. در بخش بعدی به بررسی چارچوب نظری و فرضیه‌های تحقیق می‌پردازیم. بخش دوم بر توسعه مدل تحقیق و فرضیه‌های ما تمرکز دارد. بخش سوم بر روی روش تحقیق تمرکز دارد. در این بخش، توسعه پرسشنامه، طراحی نمونه و استراتژی جمع‌آوری داده‌ها را مورد بحث قرار می‌دهیم. در بخش چهارم، تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتایج خود را ارائه می‌کنیم. در بخش پنجم، بخش بحث خود را بر اساس یافته‌های تحقیق ارائه می‌کنیم. در این بخش، ما بیشتر در مورد سهم خود در این نظریه بحث کردہ‌ایم. در همان بخش، یافته‌های خود را در زمینه عمل مورد بحث قرار می‌دهیم. ما محدودیت‌های مطالعه خود را بیشتر بیان کردیم و جهت‌های تحقیقات آینده را بیشتر یادداشت کردیم. در نهایت مطالعه خود را به پایان رساندیم.

۲. مدل و فرضیه‌های تحقیق

مدل تحقیق ما مبتنی بر ادبیات موجود است. شالوده مدل از دو عنصر، یعنی نظریه نهادی و نظریه رده بالا تشکیل شده است. کاوبی (۲۰۱۳) پیشنهاد می‌کند که «...تحقیقان و دست اندکاران مدیریت عملیات (OM) تمایل دارند کار خود را بر حسب منطق کارایی عقلانی بیینند، که توسط نظریه پردازان سازمانی که استدلال می‌کنند کنش عقلانی همیشه در یک زمینه اجتماعی تعییه شده است،

مورد سوال 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 پایادوپولوس، 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 راهنمایی 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.

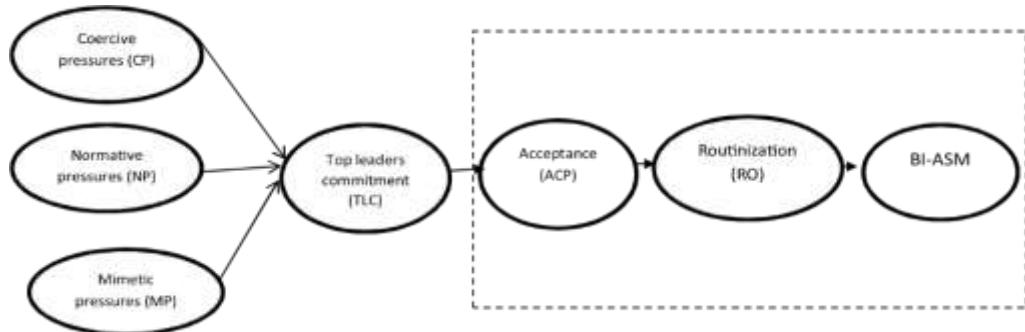
۲.۱. نظریه نهادی و جذب BI

ژو، کرایمر و زو (۲۰۰۶) از جذب نوآوری حمایت می کنند و خاطرنشان 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 مشروعيت 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 موقیت 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 بینند، فراهم می کنند (Singh et al., 2011). نظریه اقضایی (Siyala, ۲۰۰۷). (دویی و همکاران، ۲۰۱۸، p.2992) استدلال می کند که "نظریه نهادی بیان می کند که تغیرات ساختاری و رفتاری در سازمان کمتر توسط رقابت و میل به کارایی هدایت می شود، بلکه بیشتر توسط نیاز به مشروعيت سازمانی انجام می شود." دی ماجیو و پاول (۱۹۸۳) استدلال می کنند که تمایل سازمان به همسو کردن استراتژی های تجاری خود در راستای انتظارات ذینفعان (یعنی مشروعيت)، سازمان اغلب از منطق نهادی استقبال می کند. همچنین می توانیم فرآیند مشروعيت جویی از طریق پذیرش منطق نهادی را به عنوان «ایزو مورفیسم 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). ایزو مورفیسم نهادی از طریق سه مرحله رخ می دهد: فشار اجرایی، که به فشارهای خارجی ناشی از دولت یا هر نهاد نظارتی یا انتظارات از انتظارات فرهنگی جامعه یا هر انجمان حرفة ای اشاره دارد (لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷). در تلاش برای نفوی فشارهای ناشی از سازمان ها یا ارگان های خارجی، سازمان "ایزو مورفیسم اجرایی" را توسعه می دهد (دویی و همکاران، ۲۰۱۸). فشارهای هنجاری ناشی از حرفا 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 حرفا ای اعضای آینده، و ایجاد یک پایگاه شناختی و مشروعيت 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، ماموریت و اهداف در سازمان‌ها وجود دارد. در چنین مواردی، سازمان‌ها هم‌شکلی تقلیدی را توسعه می‌دهند. (دی ماجیو و پاول، ۱۹۸۳). در مجموع، نظریه نهادی می‌تواند دیدگاه جالبی را برای درک همسان‌سازی BI ارائه دهد.



شکل ۱. مدل جذب BI

(CP) فشارهای اجباری

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 تمايل سازمان به پذیرش فناوری تأثیر می‌گذارد (Dubey, Gunasekaran, Childe, Blome et al., 2019; Dubey, Gunasekaran, Childe, Papadopoulos et al., 2019; Liang et al., 2007; Liu et al., 2010; Zhu et al., 2006) نشان داده شده است که فشارهای اجباری تأثیر قابل توجهی بر پذیرش ERP (لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷) و TQM (دوبی و همکاران، ۲۰۱۸) 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). با بسط 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 می کنیم 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) فشارهای هنجاری (NP) 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، زو 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، دوبی و همکاران (۲۰۱۸) در یکی از مطالعات خود دریافته‌اند که فشارهای هنجاری نقش مهمی در همسان‌سازی موردی TQM دارند. از این رو، 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 تقليدي (MP)

دی ماجیو و پاول (۱۹۸۳، ص ۱۵۱) استدلال می‌کنند، «اما همه هم شکلی‌های نهادی از اقتدار اجباری ناشی نمی‌شوند. عدم اطمینان همچنین نیروی قدرتمندی است که تقليد را تشویق می‌کند. وقتی فناوری‌های سازمانی در کم 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 سریعاً با تغییرات سریع سازگار شود. مطالعات قبلی نشان داده‌اند که فشارهای تقليدي بر تعهد مدیریت تأثیر می‌گذارند (لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷؛ زو و همکاران، ۲۰۲۰؛ MP). از تمايل سازمان‌ها به تقليد از سازمان‌های دیگر ناشی می‌شود. مطالعات قبلی (نگاه کنید به، لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷؛ دوبی و همکاران، ۲۰۱۸؛ a20۱۹؛ 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 تقليد می‌کنند. بحران کووید-۱۹ اختلالات قابل توجهی ایجاد کرده است و Bryce, Ring, Ashby, & Wardman, 2020; Pan, Cui, & Qian, 2020) قرنطینه مستمر درجه بالایی از عدم قطعیت ایجاد کرده است. بنابراین، ما آن را چنین فرض می‌کنیم:

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

۲.۲. تعهد رهبران برتر و جذب(BI-ASM)

تئوری نهادی ایزومورفیسم 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 کرده اند 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 یکسان سازی BI کمک کند. از رهبران ارشد انتظار می‌رود که چشم انداز و ماموریت سازمان خود را با کارکنان خود به اشتراک بگذارند (Dubey, Gunasekaran, Bryde, Dwivedi, & Papadopoulos, 2020; Dubey et al., 2018; Dubey, Bryde et al., 2020) کافی را نیز فراهم می‌کنند که ممکن است به جذب BI کمک کند (Dubey et al., 2018; Liang et al., 2007) ، در نتیجه Overstreet, Hazen, Skipper, and Hanna (2014) که نظریه رهبری خدمتگزار می‌تواند به ارائه یینش 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 "روتین سازی" را به عنوان دو فعالیت قبلی پیشنهاد کرده اند که به جذب کمک می‌کنند. پذیرش قابل توجهی از سوی محققان مدیریت به خود جلب کرده است (نگاه کنید به دیویس، ۱۹۸۹؛ زو 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 کرده اند که هنگامی که مؤلفه‌های سازمانی نوآوری مانند BI را به عنوان یک فلسفه راهنمای پذیرفتند، آنگاه روند روتین شدن در سازمان‌ها آغاز می‌شود. بر اساس دوبی و همکاران. (۲۰۱۸) ص ۲۹۹۳) استدلال می‌کند که ما «روتین سازی 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 روتین سازی BI دارد.

پیروی از زو و همکاران. (۲۰۰۶)، ما استدلال می‌کنیم که روتین سازی یکی از مراحل در گیر بین پذیرش BI و جذب BI است. به پیروی از Zmud and Apple (1992, p. 149) ما روتین سازی را به عنوان "تنظیم دائمی سیستم حاکمیت یک سازمان برای در نظر گرفتن ادغام یک فناوری" درک می‌کنیم. روتین سازی 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 روتین سازی تأثیر قابل توجهی بر جذب فناوری دارد. استدلال احمد و حسین (۲۰۱۸) با زو و همکاران(۲۰۰۶) و هازن و همکاران (۲۰۱۲) سازگار است. بهبهانه بحران همه گیر، 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 ولان، 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 (براؤن و کائو کیپونگ، ۲۰۰۹؛ دوبی و همکاران، ۲۰۱۸؛ لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷). لیانگ و همکاران (۲۰۰۷) استدلال می کنند که سازمان های بزرگ در برابر موضع انعطاف پذیرتر هستند، که تمایل دارند روند همسان سازی را کنترل 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؛ دوبی 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 داده ایم. ثانیاً با دوازده مدیر مصاحبہ کرده ایم که سالها تجربه زیادی در جذب BI دارند. ما از تحلیل محتوای کیفی برای اعتبار بخشیدن به ساختارهای چند موردي خود استفاده کردیم. در پاسخ به فراخوان های قبلی محققان مدیریت (فلین، هوو، و ژائو، ۲۰۱۰؛ مالهوترا و گروور، ۱۹۹۸؛ راسیتر، ۲۰۰۸؛ میتماس، راما سوبو، و سامبا مورتی، ۲۰۱۱؛ شرین، ۲۰۱۳؛ فاوست و همکاران، ۲۰۱۴، اسچیلک، ۲۰۱۴؛ دوبی، گوناسکاران و همکاران، ۲۰۲۰؛ دوبی، براید و همکاران، ۲۰۲۰)، ما استدلال می کنیم که تحلیل محتوای کیفی یک روش مفید برای اعتبار بخشیدن به ساختار چند موردي قرضی 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 مسعی کردیم بر محدودیت های محدودیت های خود غلبه کنیم و ثانیاً، بیشتر تلاش کردیم تا اثرات منفی سوگیری روش رایج ناشی از یک منع 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 مشکل از هجدۀ 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 بالنگرهایین: 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 دو دلیل 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 تولید کنندگان قطعات خودرو هند (ACMA) جمع‌آوری کردیم و جزئیات را از طریق Dun & Bradstreet تأیید کردیم (به دوبی و همکاران، ۲۰۱۸ مراجعة کنید). به دنبال مطالعات قبلی با استفاده از رویکرد مبتنی بر پیمایش (روجوع کنید به، دوویدی، کاپور، ویلیامز، ویلیامز، ۲۰۱۳؛ چن، پرستون، و سوینک، ۲۰۱۵؛ دوبی و همکاران، ۲۰۱۸؛ سرینیواسان و سوینک، ۲۰۱۸؛ دوبی، گوناشهکاران، چایلد، بلوم و همکاران، ۲۰۱۹)، به دنبال پیشنهادات دیلمن (۲۰۱۱) به تصویب رسید. ما پس از یک هفته با پاسخ دهنده‌گان پیگیری کردیم تا بینیم آیا ایمیلی حاوی معرفی نامه و پرسشنامه دریافت کرده‌اند یا خیر. ابتدا پرسشنامه‌ای از ۱۱۰ پاسخ دهنده دریافت کردیم. پس از چندین تماس پیگیری، ما دوباره پس از دو هفته بسته‌هایی 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 بینید). ما تصدیق می‌کنیم 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؛ دوبی و همکاران، ۲۰۱۹؛ a2019) در این مطالعه، ما از دو رویکرد برای بررسی سوگیری بدون پاسخ در داده‌های جمع‌آوری شده خود استفاده کرده‌ایم. اولاً، ما روش سنتی [یعنی تحلیل موج (آرمسترانگ) و اورتون، ۱۹۷۷] را برای آزمایش سوگیری بدون پاسخ اتخاذ کردیم.

مقایسه بین پاسخ‌های زودهنگام و دیرهنگام 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 دهنده‌گان را با اطلاعات جمعیت شناختی افراد غیرپاسخگو از طریق Dun & Bradstreet مقایسه کرد و هیچ تناقضی مشاهده نکرد.

۴. تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتایج

قبل از تصمیم گیری در مورد تکنیک مدل سازی خود، ابتدا یک آزمون فرضیات را بر روی شاخص‌های خود انجام دادیم (see, Eckstein, Goellner, Blome, and Henke (2015) بر اساس (Fawcett et al., 2014, p.13 به واریانس ثابت، نقاط پرت و نرمال بودن را آزمایش کردیم. ما کرت‌های باقیمانده، نمودار رتبه بنده باقیمانده‌ها، و معیارهای چولگی و کشیدگی را بررسی کردیم. بر اساس کوهن (۲۰۰۸)، ما از فاصله Mahalanobis برای تشخیص نقاط پرت استفاده کردیم. حداقل 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 محدوده‌های توصیه شده قرار دارند (چولگی تک متغیره <2 ، کشیدگی <7). 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 .]. (beta) در مطالعه ما دریافتیم که بارهای عامل فردی بزرگتر از ۵,۰ بود، AVE ها 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 می‌دهد که شامل همبستگی‌های بین ساختارهای جفت شده است و قطر اصلی ماتریس، جذر AVE هر سازه را نشان می‌دهد. تمام معیارها اعتبار تفکیکی کافی را نشان می‌دهند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). شاخص‌های برآذش مدل نشان دهنده برآذش قبل قبول داده‌ها با مدل اندازه گیری است $\chi^2 = 1.9$ [Normed Chi-Square = 1.9]، که کمتر از ۲ است که توسط Carmines, McIver, and Borgatta (1981) اشاره کردند. مقدار آستانه $\chi^2 = 0.09$ و Bohrnstedt, and Borgatta (1999) اشاره کردند.

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-	0.69 0.61	0.48	0.52	0.75	0.5
	BI1		0.37	0.63		0
	ASM-					
	BI2					
	ASM-	0.81	0.65	0.35		
ACP	BI3					
	ACP-	0.80	0.64	0.36	0.84	0.7
	BI2	0.89	0.79	0.21		2
RO	ACP-					
	BI3					
	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		

۴.۴. سوگیری روش رایج

داده های جمع آوری شده با استفاده از پرسشنامه تک پاسخگو ممکن است از سوگیری روش رایج (CMB) (رنج بیزند 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 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. دوبی، گوناسکاران، چایلد، 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 مالهوترا، کیم و پاتیل (۲۰۰۶) را از طریق بارگیری CFA دنبال کردیم.

آیتم‌ها بر روی یک عامل واحد، و بیشتر شاخص‌های برازش رابررسی کنید. عامل واحد در این مورد معادل "یک عامل" است که نشان دهنده وجود سوگیری ناشی از جمع آوری داده‌ها از یک منبع واحد است. (Srinivasan & Swink, 2018) برازش [RMSEA = 0.313; NNFI = 0.094; CFI = 0.231 and SRMR = 0.513] برای مدل یک عاملی کافی نیست [CMB با استفاده از تکنیک نشانگر تغییر کای اسکوئر با توجه به مدل فرضی بسیار معنادار است ($p < 0.000$)]. در نهایت، مابایی CMB با استفاده از تکنیک نشانگر همبستگی آزمایش کردیم (لیندل و ویتنی، ۲۰۰۱). ما یک متغیر نامرتبط را برای ترسیم همبستگی‌های ناشی از CMB فرض کردیم. علاوه بر این، ما اهمیت همبستگی‌ها را براساس 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 تفاوت‌های حداقلی را بین همبستگی‌های تعدیل شده و تنظیم نشده مشاهده کردیم. به دنبال نتایج بر اساس سه روش، ما استدلال می‌کنیم که اثرات بالقوه CMB قابل توجه نیست. با این حال، ما به خوانندگان هشدار می‌دهیم که در آینده باید تلاشی برای جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از ابزار طراحی شده برای چند پاسخ‌دهنده انجام شود (see Ketokivi & Schroeder, 2004)

۴.۳. تست درون زایی

به دنبال استدلال‌های گاید و کتوکیوی (۲۰۱۵)، ما اقداماتی را برای اصلاح درون‌زایی اتخاذ کردیم (به لیو، وی، کی، وی و هوآ، ۲۰۱۶ مراجعه کنید). با توجه به (v. Guide and Ketokivi (2015, p. ۷)، "هنگامی که استدلال می‌کنیم که واریانس X منجر به واریانس Y می‌شود (علت یا غیر آن)، انتظار داریم یک استدلال قابل قبول بینیم که جهت واقع‌آز X به Y است.، نه بر عکس، یا شاید توسط یک متغیر حذف شده ایجاد شود. خطای اندازه‌گیری همچنین می‌تواند باعث ایجاد مشکل درون‌زایی شود: اگر X و Y یک منبع خطای اندازه‌گیری مشترک داشته باشند، X به طور اجتناب‌ناپذیر با عبارت خطای Y مرتبط می‌شود. در نهایت، سوگیری انتخاب نمونه ممکن است منجر به مشکلاتی بسیار شبیه به درون‌زایی شود. از این رو، ما درک می‌کنیم که نمی‌توانیم مشکل درون‌زایی 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 مرحله‌ای را به عنوان متد انجام دادیم (بلامی، گوش و هورا، ۲۰۱۴؛ لیو و همکاران، ۲۰۱۶). برای انجام تحلیل رگرسیون حداقل مربعات دو متغیرهای پرسنتمه انجام دادیم (بلامی، گوش و هورا، ۲۰۱۴؛ لیو و همکاران، ۲۰۱۶). برای انجام تحلیل رگرسیون حداقل مربعات دو مرحله‌ای، 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 می‌دهد که اندازه سازمان را می‌توان به طور موثر به عنوان یک ارزش ابزاری برای TLC در مطالعه ما فرض کرد. در مرحله بعد، ما آزمون پس از تخمین دوربین-وو-هاسمن را برای درون‌زایی انجام دادیم (دیویدسون و مک‌کینون، ۱۹۹۳). در این آزمون با افروزن عبارت خطای 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 می‌دهد که درون‌زایی 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 سلسه مراتبی رویکرد مطلوبی در این مطالعه با توجه بهتابع تخمین و صرفه جویی در ارائه است. نتایج آزمون در جدول ۴ ارائه شده است. فرضیه ما ($NP \rightarrow TLC$) پشتیبانی می شود ($\beta = 0.17, p = 0.01$). این نتیجه مطالعه ما با مطالعات قبلی مطابقت دارد (دویی و همکاران، ۲۰۱۸؛ لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷). در مرحله بعد، ما پشتیبانی از $H3$ را پیدا کردیم ($MP \rightarrow TLC$) ($\beta = 0.71; p = 0.00$). ما میتوانیم استدلال کنیم که MP تأثیر مثبت و قابل توجیهی بر TLC دارد. این یافته های مطالعه ما با مطالعات قبلی در زمینه جذب ERP (لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷) و جذب TQM (دویی و همکاران، ۲۰۱۸) مطابقت دارد. به طور مشابه، ما $H4$ ($TLC \rightarrow ACP$) ($\beta = 0.11; p = 0.02$), $H5$ ($ACP \rightarrow RO$) ($\beta = 0.56; p = 0.00$) and $H6$ ($RO \rightarrow BI-ASM$) ($\beta = 0.25; p = 0.00$) پشتیبانی کردیم.

این نتایج با یافته های زو و همکاران، ۲۰۰۶ و دویی و همکاران، ۲۰۱۸ مطابقت دارد. ما مشاهده کردیم که اندازه سازمان تأثیر قابل توجیهی 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 در ک 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 گستردۀ 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 توجیهی تحت تأثیر فشار اجرای قرار نگیرد، زیرا فرضیه تحقیق اول پشتیبانی نمی شود ($\beta = -0.11; p = 0.23$).

این نتیجه یعنی روشی 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، سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای در فناوری‌های نوآورانه سرمایه‌گذاری کرده‌اند تا مزیت رقابتی خود را حفظ کنند.

جدول شماره: ۴ بررسی اجمالی آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	مقادیر β	جهت β	-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 تقليدي؛ NP، فشارهای هنجاری؛ TLC، تعهد بالای رهبری؛ ACP، پذيرش؛ RO، روتين سازی؛ BI-ASM- جذب هوش تجاری؛ BI، هوش تجاری).

۵. بحث

در این مطالعه، ما دو سؤال پژوهشی راهنمای و پنج فرضیه تحقیق را مطرح کردیم که نشان می‌دهد فشارهای نهادی تحت تأثیر واسطه‌ای تعهد رهبر ارشد بر جذب BI تأثیر می‌گذارد. 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 می‌کند شکاف‌های 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؛ ئئو، وی، و بنیاسات، ۲۰۰۳؛ زو و همکاران، ۲۰۲۰) پرداختن به این شکاف با توجه به اینکه انواع فشار (اجباری، تقليدي و هنجاری) "همیشه از نظر تجربی متمایز نیستند" مهم است (DiMaggio & Powell, 1983, p. 150). بنابراین یافته‌های ما از دوچهت به این ادبیات کمک می‌کند. در مرحله اول، ما ادبیات را با معیارهای بازتابی مبتنی بر نظرسنجی از فشارهای نهادی ارائه می‌کنیم که فشارهای اجباری، تقليدي و هنجاری را در بر می‌گیرد. در مرحله دوم، ادبیات قبلی محدودیت‌های نظریه نهادی را در توضیح جدولان پذيرش شرکت‌های درون حوزه نهادی یکسان (یعنی صنعت) در واقع نوآوری‌های (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 پسوند جدید را بررسی کرده‌اند. مطالعه‌ما 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 گنجاندن دینامیک داخل سازمانی (رجوع کنید به، گرین‌وود و هینینگز، ۱۹۹۶؛ کول ول 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، مطالعه‌ما 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 مطالعه‌ما توضیحی نظری در مورد تأثیر همه گیر بر پاسخ‌گویی سازمانی به جذب ابزارهای BI ارائه می‌کند (پان و ژانگ، ۲۰۲۰؛ پاپادوپولوس و همکاران، ۲۰۲۰). دوبی و همکاران، ۲۰۱۹ از نظریه نهادی برای توضیح انگیزه‌های سازمان‌ها هنگام اتخاذ تجزیه و تحلیل داده‌های بزرگ استفاده کرد، در حالی که دوبی 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 اجراء، که تمرکز این مطالعه بود، تمرکز نکردند. به طور کلی، ما می‌توانیم استدلال کنیم که فشارهای تقليیدی 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 ($p < 0.1$; $\beta = -0.11$). 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 می‌کنند. تعییه شده مانند لجستیک معکوس (Ye, Zhao, Prahinski, & Li, 2013) شیوه‌های مدیریت زنجیره تامین سبز (Zhu, Sarkis, & Lai, 2013) و سیستم‌های مدیریت زنجیره تامین (Bhakoo & Choi, 2013; Liu et al., 2010; Zhang & Dhaliwal, 2009) و فناوری‌ها (Liu et al., 2010; Saldanha, Mello, Knemeyer, & Vijayaraghavan, 2015) به نوعی، ما نشان می‌دهیم که چگونه مطالعه‌ما گسترش می‌یابد و در تضاد با مطالعات قبلی با تمرکز بر پذیرش یا جذب فناوری است. مطالعه‌ما در مقایسه با سایر مطالعات متوجه شدیم که در مورد ما مذکور شدیم که CP هیچ تأثیر قابل توجهی بر TLC ندارد که با یافته‌های تحقیق لیانگ و همکاران ۲۰۰۷ و دوبی و همکاران ۲۰۱۸ در تضاد است. علاوه بر این، مطالعه‌ما با بررسی نقش TLC در انتقال فشارهای سازمانی برای شکل دادن به استراتژی جذب فناوری، مطالعات قبلی را (رجوع کنید به، تنو 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 سوالات تحقیقاتی جدیدی را در این زمینه تحقیقاتی ارائه می‌دهد.

۱.۵. مشارکت‌های نظری

مجموعه‌ای غنی از ادبیات با تمرکز بر نقش نیروهای نهادی در پذیرش فناوری وجود دارد (دویی، گوناسکاران، چایلد، بلوم و همکاران، ۲۰۱۹؛ لیانگ و همکاران، ۲۰۰۷؛ لین و همکاران، ۲۰۲۰؛ پینیگ و هاریانتو، ۱۹۹۲؛ تئو 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 توضیح دهد. به نوعی لیانگ و همکاران، (2007) با گنجاندن تعهد مدیریت ارشد به عنوان سازه میانجی تلاش کرد به محدودیت‌های کار قبلی پرداز (نگاه کنید به پینیگ و هاریانتو، ۱۹۹۲؛ تئو و همکاران، ۲۰۰۳). با این حال، لیانگ و همکاران، (2007) در مورد مراحل در گیر در جذب سکوت کرد. دویی 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 نوآوری‌های تکنولوژیکی، آثار موجود تا حد زیادی ساکت مانده‌اند. یافته‌های مطالعه‌ما غنی می‌شود

تحقیقات جذب BI از طریق بررسی نقش عوامل نهادی بر قصد سازمان برای اتخاذ BI و پذیرش کامل آن در تمام بخش‌های عملکردی سازمان تأثیر می‌گذارد. در اینجا، ما تلاش کردیم تا نظریه‌ای را توسعه دهیم که یکسان سازی BI در یک سازمان را در زمان بی‌سابقه‌ای توضیح دهد. ادبیات موجود بحث‌های غنی را در مورد عواملی که بر پذیرش BI تأثیر می‌گذارد ارائه می‌دهد. با این حال، بیشتر مطالعات با استفاده از دیدگاه منع محور یا دیدگاه پردازش اطلاعات سازمانی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. با این حال، ادبیات BI در مورد اینکه چگونه فشارهای خارجی سازمان را به سمت جذب BI به عنوان فلسفه سازمانی خود سوق می‌دهد، سکوت کرده است. اگرچه، در زمینه یکسان سازی ERP و TQM، محققان توضیحی مبتنی بر نظریه نهادی ارائه کرده‌اند. بنابراین، این مطالعه به درخواست‌ها برای مطالعه مبتنی بر داده‌های مبتنی بر تئوری توجه می‌کند که در ک عمقی از نحوه شیوه‌سازی BI در طول بحران همه‌گیر فراهم می‌کند. از این رو، ما استدلال می‌کنیم 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 می‌کند. از این رو، ما استدلال می‌کنیم که مطالعه ما به مرزهای نظری جذب BI در زمان نامشخص کمک می‌کند. ثانیاً، ما تئوری نهادی و نظریه رده بالایی را برای توضیح یکسان سازی BI در قالب یک فرآیند سه مرحله‌ای پس از اجرا (یعنی پذیرش، روتین سازی و جذب) ادغام می‌کنیم. به نوعی استدلال می‌کنند که TLC به ترجمه فشارهای ناشی از رقبا و انتظارات سازمان برای ارائه نتایج بهتر در طول بحران همه‌گیر کمک می‌کند. ثالثاً، ما ادبیات قبلی را گسترش می‌دهیم (see, Nam et al., 2019; Chen & Lin, 2020) با ادغام Liang و همکاران، (2007) و هازن و همکاران، (2012) مطالعاتی برای مدل سازی جذب BI در طول بحران همه‌گیر. به گونه‌ای ما سعی کردیم به درخواست‌های تحقیقاتی برخی از محققان مدیریت اطلاعات در پی بحران همه‌گیر رسیدگی کنیم (نگاه کنید به پاپادوپولوس و همکاران، ۲۰۲۰؛ دوویدی و همکاران، ۲۰۲۰؛ پان و ژانگ، ۲۰۲۰). ما می‌توانیم استدلال کنیم که یافته‌های ما به در ک اینکه چگونه تئوری نهادی و نظریه رده بالا در ک بهتری از جذب BI در یک زمان نامشخص ارائه می‌دهد کمک می‌کند. این یافته‌های مطالعه ما به مخالفانی که اغلب نظریه نهادی و ناتوانی آنها در تأثیرگذاری بر سیاست‌های سازمانی را مورد انتقاد قرار می‌دهند، پاسخ می‌دهد.

۱.۵.۲. مفاهیم مدیریتی

بحران همه‌گیر ناشی از کووید-۱۹ زندگی شهر وندان و سازمان‌ها را در نحوه انجام تجارت متحول کرده است. این بیماری همه گیر بشریت را برانگیخته است تا راه‌های مبتکرانه ای برای انجام تجارت بیابد تا اقتصاد در حال غرق شدن را سربا نگه دارد. اگرچه، ما

اغلب COVID-19 و بیماری همه گیر را مقصص 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 معکس کرده است. قدرت فناوری نوظهور در طول بحران همه گیر برای مبارزه با اختلالات ناشی از بحران همه گیر در ک شده است (دوویدی و همکاران، ۲۰۲۰؛ ایونوف، 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 آموزنند 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 موفق، 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 در ک 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 روئین سازی BI برای جذب نهایی BI مهم است. علاوه بر این، ما معتقدیم که فشارهای نهادی (هنگاری و تقليیدی)، 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 خواهم 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 می دارد، در حال آشکار شدن است. این یک فرصت منحصر به فرد برای رفع آنها در نهایت ارائه می دهد. با در نظر گرفتن این موضوع، در اینجا سه درس مهمی که کسب و کارها در بحبوحه همه گیری درباره BI یاد می گیرند، آورده شده است.

۳. محدودیت ها و جهت گیری 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 داده های مدیران کیفیت در ۱۷۴ سازنده قطعات خودکار در مرحله بحران همه گیر توسعه و آزمایش کردیم. مطالعه ما دارای محدودیت هایی است که باید به آنها توجه کرد. اولاً، ما مدل نظری خود را با استفاده از داده های جمع آوری شده از بخش تولید قطعات خودکار آزمایش کردہ ایم. با این حال، ممکن است از نظر شیوه ها بین بخش های تولیدی تفاوت هایی وجود داشته باشد. از این رو، تحقیقات آینده می تواند این مدل را در بخش های مختلف مورد بررسی قرار دهد. در مرحله دوم، برای آزمایش چارچوب خود از داده های مقطوعی و تک منبعی استفاده کردیم. تحقیقات آینده می تواند از روش های طولی برای آزمایش علیت در مدل استفاده کند. علاوه بر این، تحقیقات آتی که نتایج جذب را بررسی می کنند، تشویق می شوند. مطالعه ما بر اساس داده های یک کشور و صنعت واحد است که ممکن است تعیین پذیری مطالعه ما را محدود کند. از این رو، به منظور کاهش تنوع ناشی از تفاوت های صنعت، ما عمدتاً صنعت تولید قطعات خودرو هند را انتخاب کردیم (لیو و همکاران، ۲۰۱۰ را بینید). برای به حداقل رساندن سوگیری های ناشی از تفاوت های شخصی به دلیل پیش زمینه، پاسخ دهنده گانی را با پیشینه های مشابه شناسایی کردیم که از نوع مشابهی آموزش دیده بودند. اگرچه ما معتقدیم که استراتژی جمع آوری داده های 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 همه گیر ناشی از COVID-19 انجام شده است. بنابراین، ما معتقدیم که یافته های مطالعه ما باید با احتیاط در زمینه سایر تنظیمات ارزیابی شود. علاوه بر این، تجزیه و تحلیل مقایسه ای ما از نتایج نشان می دهد 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 می توان 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 محظوظ در بستر یک پلت فرم رسانه های اجتماعی. به طور مشابه، جورج و همکاران (2018) و گوپتا و گوپتا (2019) به نفع تأثیر فرهنگ ملی در شکل دادن به استراتژی های سازمانی دفاع کرده اند. ما معتقدیم که مطالعه ما می تواند با بررسی اثر تغییر کننده ابعاد فرهنگ ملی بر مسیرهای پیوستن به فشارهای نهادی و TLC گسترش یابد. ما همچنین تحقیقات آینده را با استفاده از روش های مطالعه موردی، قوم نگاری و اقدام پژوهی چند گانه برای ایجاد نظریه جامع تر برای توضیح همسان سازی BI تشویق می کنیم.

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 بهره برداری مناسب از آنها آموخته است. ما امیدواریم که یافته‌ها و محدودیت‌های مطالعه‌مان، منبع کافی برای تفکر باشد.

نظر نویسنده‌گان

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 نوشتمن بخش بحث (به عنوان مثال، مشارکت در تئوری) کمک کرد.

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

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 هازن کرده است.
۵. سازمان ما افراد واجد شرایط را برای حمایت از BI در طول بحران همه گیر (RO-BI5) استخدام و همکاران (2018) (2012)، دویی همکاران و روتین سازی- BI (روتین سازی- BI).
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).
۸. سازمان شما تا چه اندازه از ابزارهای BI در هر بخش (%) در طول بحران همه گیر (ASM-BI1) بهره برداری کرده است.
۹. تا چه حد تمام بخش های عملکردی در سازمان شما از ابزار BI در طول بحران همه گیر (ASM-BI2) استفاده کردن.
۱۰. سازمان شما تا چه حد از ابزارهای BI در هر بخش عملکردی که توسط شما مشخص شده است همکاران (2007)؛ دویی (2018) و همکاران (2018) استفاده می کنند:
- 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

منابع

- 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). چم: اسپرینگر.
- Ain, N., Vaia, G., DeLone, WH, & Waheed, M. (2019). هوش تجاری -موروری 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. Audzeyeva, A. Hudson, & R. چگونه در مرحله پس از پیاده سازی از یک برنامه هوش تجاری پیشترین بهره را ببرید؟ تغییر ساختار عمیق در یک بانک خرد فروشی بریتانیا. مجله اروپایی سیستم های اطلاعاتی، ۲۵ (۱)، ۲۹-۴۶.
- M. Ghosh, S. Hora, & MA. Blammi. (2014). تاثیر ساختار شبکه تامین بر نوآوری شرکت مجله مدیریت عملیات، ۳۲ (۶)، 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، ۳۱ (۶)، ۴۳۲-۴۳۹.
- K. Dimovski, V. بو زی ج، و ج. (2019). هوش تجاری و تجزیه و تحلیل برای خلق ارزش: نقش ظرفیت جذب مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۴۶، ۹۳-۱۰۳.
- براؤن، دی اچ، و کائوکیتپونگ، ال. (2009) اندازه و پیچیدگی نسبی: استفاده از تجارت الکترونیک در شرکت های گردشگری کوچک و متوسط در تایلند. مجله مدیریت اطلاعات سازمانی، ۲۲ (۱/۲)، 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 (۷)، ۸۰-۸۸۷.
- EG, Carmines, McIver, JP, Bohrnstedt, GW, Borgatta, EF. (1981). تحلیل مدل ها با متغیرهای مشاهده نشده: تحلیل ساختارهای کوواریانس. سنجش اجتماعی: مسائل جاری (صص ۶۵-۱۱۵)، ۸۰.
- Z. Lin, Y. Chen, & Chen. (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 سیستم ها، ۳۲ (۴)، ۴-۳۹.
- WW. (1998) تفسیر: مسائل و نظرات در مورد مدل سازی معادلات ساختاری. فصلنامه 22 MIS, 1 (Vii), 7 (Xvii).
- چین، دبلیو دبلیو، تاچر، جی بی، و رایت، (2012) RT ارزیابی سوگیری روش رایج: مشکلات با تکنیک ULMC. فصلنامه MIS, 36 (3)، 1003-1019.
- GA. (1979) پارادایم برای توسعه معیارهای بهتر ساختارهای بازاریابی. مجله تحقیقات بازاریابی، ۱۶ (۱)، ۶۴-۷۳.
- BH. (2008) توضیح آمار روانی. جان ویلی و پسران.
- کوهن، (2008).

- 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 (۲)، 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 (۱)، ۱۶-۲۹.
- دیویدسون، آر، و مک کینون، جی جی. (1993) تخمین و استنتاج در اقتصاد سنجی . آکسفورد: انتشارات دانشگاه آکسفورد .
- Davis, FD (1989). سودمندی در ک شده، سهولت استفاده در ک شده و پذیرش کاربر از فناوری اطلاعات. فصلنامه MIS، 13 (3)، 319- 340.
- دلماس، ام.، و تافل، مگاوات. (2004) ذینفعان و شیوه های مدیریت زیست محیطی : یک چارچوب نهادی استراتژی کسب و کار و محیط زیست، ۱۳ (۴)، 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). بازیبینی قفس آهنی: هم شکلی نهادی و عقلانیت جمعی در زمینه های سازمانی. بررسی جامعه‌شناسی آمریکایی ، ۴۸ (۲)، 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). کلان داده و تجزیه و تحلیل پیش‌بینی کننده و عملکرد تولید: یکپارچه‌سازی نظریه نهادی ، دیدگاه مبتنی بر منابع و فرهنگ کلان داده. مجله مدیریت بریتانیا، ۳۰ (۲)، ۳۴۱-۳۶۱.
- Dubey, R., Gunasekaran, A., Childe, SJ, & Papadopoulos, T. (2019). مدیریت ارتباط با تامین کننده برای اقتصاد دایرہ ای: تأثیر فشارهای خارجی و تعهد مدیریت ارشد تصمیم مدیریت، ۵۷ (۴)، ۷۶۷-۷۹۰.
- دوبی، آر.، براید، دی جی، فروپون، سی.، تیواری، ام.، دوویدی، ای.، 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 (۱۱)، ۳۳۸۱-۳۳۹۸.
- Dwivedi, YK, Kapoor, KK, ویلیامز، MD، 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 (۲)، ۳۶۷-۳۷۷.
- دوویدی، YK، رانا، NP، Clement، A، Jeyaraj، M. (2019) بررسی مجدد نظریه یکپارچه پذیرش و استفاده از فناوری (UTAUT):

به سوی یک مدل نظری تجدید نظر شده. مرزهای سیستم های اطلاعاتی، ۲۱ (۳)، ۷۱۹-۷۳۴. دوویدی، یو. کی.، هیوز، ال.، اسماگیلوفا، ای.، آرتس، جی.، کومبز، سی.، کریک، تی.، ... گالانوس، وی. (2021). هوش مصنوعی (AI) دیدگاه های چند رشته ای در مورد چالش ها، فرصت ها و دستور کار در حال ظهور برای تحقیق، عمل و سیاست. مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۵۷، مقاله ۱۰۱۹۹۴.

تأثیر همه گیری COVID-19 بر تحقیق و عملکرد مدیریت اطلاعات: تغییر آموزش، کار و زندگی مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۵۵، مقاله ۱۰۲۲۱۱.

تمامی: اثر تعديل کننده پیچیدگی محصول، مجله بین المللی تحقیقات تولید (۱۰)، ۵۳، ۳۰۲۸-۳۰۴۶. M.& Henke, C. Blome, M. Goellner, D. Eckstein, Edwards, Y. Duan, I. Constantiou, C. Coombs, DL Hughes, YK Dwivedi البشیر، ام. اندازه گیری اثرات سیستم های هوش تجاری: رابطه بین فرآیند کسب و کار و عملکرد سازمانی. مجله بین المللی سیستم های اطلاعات حسابداری، ۹ (۳)، ۱۳۵-۱۵۳.

Fawcett, S. E., Waller, M. A., Miller, J. W., Schwieterman, M. A., Hazen, B. T., & Overstreet, R. E (2014). راهنمای رדיابی موفقیت در انتشار: نکاتی در مورد نوشتن تحقیقات مفهومی، کیفی و نظرسنجی تاثیرگذار. مجله لجستیک کسب و کار، ۳۵ (۱)، ۱۶-۴۲.

فیچمن، آر. جی. (2001) نقش تجمعی در اندازه گیری نوآوری سازمانی مرتبط با فناوری اطلاعات. فصلنامه MIS، ۲۵ (۴)، ۴۲۷-۴۵۵.

پیکربندی مجله مدیریت عملیات، ۲۸ (۱)، ۵۸-۷۱. M, & Zhao, B, Huo, BB, Flynn فورنل، سی، و لارکر، دی اف. (1981) ارزیابی مدل های معادلات ساختاری با متغیرهای غیر قابل مشاهده و خطای اندازه گیری. مجله تحقیقات بازاریابی، ۱۸ (۳)، ۳۹-۵۰.

Fosso Wamba, S., & Queiroz, MM (2020). چین برنامه ریزی و کنترل تولید، ۱۸-۱. <https://doi.org/10.1080/09537287.2020.1810756>

جورج، جی اف، گوپتا، ام، جیورданو، جی.، میلز، ای ام، تنانت، وی ام و لوئیس، سی سی (2018). تأثیر رسانه های ارتباطی و فرهنگ بر دقت تشخیص فریب. فصلنامه MIS، 42، 551- 575.

گرین وود، آر، و هیننگر، CR (1996) درک تغییر سازمانی رادیکال: گرد هم آوردن نهادگرایی قدیم و جدید بررسی آکادمی مدیریت ، ۲۱ (۴)، ۱۰۲۲-۱۰۵۴.

گرین وود، آر، هیننگر، CR، و وتن، دی. (2014) بازنگری نهادها و سازمان ها مجله مطالعات مدیریت، ۵۱ (۷)، ۱۲۰۶-۱۲۲۰.

راهنمای، VDR، Ketokivi، M، (2015). یادداشت های ویراستاران: باز تعریف برخی معیارهای روش شناختی برای مجله. مجله مدیریت عملیات، v - viii، (37).

گوپتا، ام، و گوپتا، اس. (2019) تأثیر فرهنگ های ملی بر مدیریت عملیات و شیوه های مدیریت زنجیره تأمین - دستور کار تحقیقاتی. مدیریت تولید و عملیات، ۲۸ (۱۱)، ۲۶۸۱-۲۶۹۸.

هامبریک، دی سی، و میسون، PA، (۱۹۸۴). رده های بالا: سازمان به عنوان بازتابی از مدیران ارشد آن. بررسی آکادمی مدیریت، ۹(۲)، ۹۱۳-۲۰۶.

هریس، ام، بھاتی، ای، باکلی، جی، و شارما، دی. (2020) نوآوری های سریع و مقرر به صرفه در پاسخ به همه گیری COVID-19. طب طبیعت، ۲۶، ۸۱۴-۸۱۷.

هربیس، ام، بھاتی، ای، باکلی، جی، و شارما، دی. (2012). انتشار نوآوری در زنجیره تامین: فراتر از پذیرش مجله بین المللی مدیریت لجستیک، 23(1)، ۱۱۹-۱۳۴.

هیگن، MW، & لاندر، PP، (۲۰۰۹). ساختار! آژانس! (و سایر نزاع ها): فراتحلیلی از نظریه های نهادی سازمان. مجله آکادمی مدیریت، ۵۲(۱)، ۶۱-۸۵.

هوزانی، PM، Bentler، LT، Hu، و Cegelski، CG، Overstreet، BT، Hazen (1999). معیارهای برش برای شاخص های برازش در تحلیل ساختار کروواریانس: معیارهای مرسوم در مقابل جایگزین های جدید مدلسازی معادلات ساختاری مجله چند رشته ای، ۶(۱)، ۱-۵۵.

ایوانف، دی. (2020) پیش‌بینی اثرات شیوع همه گیری بر زنجیره‌های تامین جهانی: تعزیه و تحلیل مبتنی بر شبیه‌سازی در مورد شیوع ویروس کرونا (COVID-19/SARS-CoV-2). تحقیق حمل و نقل قسمت E بررسی لجستیک و حمل و نقل، ۱۳۶، ۱۰۱۹۲۲ ماده.

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.

ایوانف، دی، و دولگی، ا. (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.

ایوانف، دی، و دولگی، ا. (2015). مشارکت و مشارکت اجرایی در مدیریت فناوری اطلاعات. فصلنامه MIS، 39(3)، 615-642.

ایجاد نظریه با تحقیقات مبتنی بر داده های بزرگ دور شدن از "چی" به سمت "چرا". مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۵۶، ۵۶-۱۰۲۰۵.

گسترش استفاده از نظریه نهادی در تحقیقات عملیات و مدیریت زنجیره تامین، مجله بین المللی عملیات و مدیریت تولید، 33(10)، 1318-1345.

معیارهای ادراکی عملکرد: واقعیت یا تخیل؟ مجله مدیریت عملیات، ۲۲(3)، ۲۴۷-۲۶۴.

Koh, SL, & Gunasekaran, A. (2006). روشیکرد مدیریت دانش برای مدیریت عدم قطعیت در تولید مدیریت صنعتی و سیستم های داده، ۱۰۶(4)، 439-459.

اتخاذ یک رویه سازمانی توسط شرکت های تابعه شرکت های چند ملیتی: اثرات نهادی و رابطه ای مجله آکادمی مدیریت، ۴۵(۱)، ۲۱۵-۲۳۳.

کومنتا، 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). چه چیزی باعث به اشتراک گذاری اطلاعات تایید نشده و سایر کندریا در طول همه گیری COVID-19 می شود؟ مجله اروپایی سیستم های اطلاعاتی، ۲۹(۳)، ۲۸۵-۳۰۵.
- لیانگ، اچ.، صراف، ن.، هو، کیو، و ژو، ی. (۲۰۰۷). جذب سیستم های سازمانی: تأثیر فشارهای نهادی و نقش مبانجی مدیریت بازارگانی، ۱۴، ۱۲۳-۲۲.
- لیانگ، اچ.، صراف، ن.، هو، کیو، و ژو، ی. (۲۰۰۷). جذب سیستم های سازمانی: تأثیر فشارهای نهادی و نقش مبانجی مدیریت ارشد. فصلنامه MIS، ۳۱(۱)، ۵۹-۸۷.
- Lin, J., Luo, Z., & Luo, X. (2020). در ک نقش فشارهای نهادی و نوآوری سازمانی در تحول زمینه ای به سمت تجارت الکترونیک: شواهدی از شرکت های کشاورزی مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۵۱، مقاله ۱۰۲۰۲۵.
- لیندل، ام کی، و ویتنی، دی جی. (2001) حسابداری واریانس روش رایج در طرح های تحقیقات مقطوعی. مجله روانشناسی کاربردی، ۸۶(۱)، ۱۱۴-۱۲۱.
- لیو، اچ.، ک، دبلیو.، وی، ک.ک.، گو، جی.، و چن، اچ. (2010) نقش فشارهای نهادهای و فرهنگ سازمانی در شرکت ، قصد به اتخاذ عرضه اینترنت رافعال کنید سیستم های مدیریت زنجیره ای. مجله مدیریت عملیات، ۲۸(۵)، ۳۷۲-۳۸۴.
- لیو، اچ.، وی، اس.، کی، دبلیو.، 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.
- لوبز-روبز، جی آر، اوتنگی-اولاوس، جی آر، گومز، آی پی و کوبو، امجی 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 پشتیانی فناوری. مجله سیستم های اطلاعاتی، ۲۰(۳)، ۲۹۷-۳۱۵.
- Malhotra, MK, & Grover, V. (1998). POM: ارزیابی تحقیق پیمایشی در از سازه ها تا نظریه. مجله مدیریت عملیات، ۴(۴)، ۴۰۷-۴۲۵.
- Malhotra, NK, Kim, SS, & Patil, A. (2006). IS: مقایسه رویکردهای جایگزین و تحلیل مجدد تحقیقات گذشته علم مدیریت ، ۵۲(۱۲)، ۱۸۶۵-۱۸۸۳.
- مک کینزی و شرکت، (۲۰۲۰). شکل دادن طبیعی جدید: هند ، صنعت بازدید کنندگان خودکار جزء سپتمبر، موجود در: . (تاریخ دسترسی: ۱۶ تومبر ۲۰۲۰)
- [https://www.mckinsey.com//media/McKinsey/Featured%20Insights/India/Shaping%20the%20new%20normal_report.pdf](https://www.mckinsey.com//media/McKinsey/Featured%20Insights/India/Shaping%20the%20new%20normal/Shaping%20the%20new%20normal_report.pdf)
- میtas، اس.، راما سوبو، ن.، و سامبامورتی، وی، (۲۰۱۱). چگونه قابلیت مدیریت اطلاعات بر عملکرد شرکت تأثیر می گذارد. فصلنامه میtas، اس.، راما سوبو، ن.، و سامبامورتی، وی، (۲۰۱۱). چگونه قابلیت مدیریت اطلاعات بر عملکرد شرکت تأثیر می گذارد. فصلنامه مدیریت اطلاعات، ۴۹، ۳۵-۲۵۶.
- Nam, D., Lee, J., & Lee, H. (2019). فرآیند پذیرش تجزیه و تحلیل تجاری: دیدگاه انتشار نوآوری مجله بین المللی مدیریت اطلاعات، ۴۱۱-۴۲۳.

الیور، سی. (1997) مزیت رقابتی پایدار: ترکیب دیدگاه های نهادی و مبتنی بر منابع. مجله مدیریت استراتژیک، ۱۸(۹)، ۶۹۷-۷۱۳.

اولزاك، سی ام. (2016) به سوی درک و استفاده بهتر از هوش تجاری در سازمان ها. مدیریت سیستم های اطلاعاتی، ۳۳(۲)، ۱۰۵-۱۲۳.

استفاده از سک^۱، هس^۲، باء^۳، فعال که دن عناصر ساختاری، محله لحسنیک کس^۴ و کار^۵ (۳۵) (۲)، Overstreet، RE، Hazen، JB، Skipper، BT، Hanna، JB، & JB، ۲۰۱۴). پر کردن شکاف بین استراتژی و عملکرد:

Hamahengk-Sazی منابع اطلاعاتی در طول همه گیری کووید-۱۹: مطالعه فرنظینه‌های Pan, SL, Cui, M., & Qian, J. (2020). حامعه د، حس. محله س: الملل. مدرس س اطلاعات، ۵۴، ۵۴، مقاله ۱۰۲۱۴۳.

SL، Pan، S، Zhang، COVID-19 را مقابله با همه‌گیری تا توسعه پایدار نظریه برای تحقیقات سیستم‌های اطلاعاتی مسئولانه.

پاپادوپولوس، تی، بالتس، KN، و بالتا، ME، (۲۰۲۰). استفاده از فناوری‌های دیجیتال توسط شرکت‌های کوچک و متوسط در طول جنگ COVID-۱۹. *مجله بین‌المللی مدیریت اطلاعات*، ۵۵، ۱۰۲۱۹۶.

Pennings, JM, & Hariantto, F. (1992). انتشار نوآوری های تکنولوژیکی در صنعت بانکداری تجاری. مجله مدیریت استراتژیک، ۱۳(۱)، ۴۶-۲۹.

، DW, & Organ, PM, Podskoff (4)، ۱۲، ۵۴۴-۵۳۱. خود گزارشی در تحقیقات سازمانی: مشکلات و چشم اندازها. مجله مدیریت، ۱۹۸۶، ۱۹(۱).

رftari: بررسی انتقادی ادبیات و راه حل های توصیه شده مجله روانشناسی کاربردی، ۸۸ (۵)، ۸۷۹-۹۰۳.

پراکاش، سی دی، و مجومدار، 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، ۱۰۲۶۸.

رویکرد فازی هوشمند مجله بین المللی مدیریت علوم و مدیریت مهندسی، ۱۵(۱)، ۷۰-۷۸.

اطلاعات در بهبود چابکی و عملکرد. مجله سیستم های اطلاعات استراتژیک، ۲۷ (۱)، ۴-۲۱.

کی روش، امام، ایوانف، دی، دولکی، ا.، و امبا، اس اف. (2020). تاثیرات شیوع همه کیری بر زنجیره‌های تامین: نفسه‌برداری یک دستور کار تحقیقاتی در بحبوحه همه‌گیری COVID-19 از طریق بررسی ادبیات ساختاری. سالنامه تحقیق در عملیات ۱-۳۸.

<https://doi.org/10.1007/s10479-020-03685-7>

راماکریشنان، تی، جونز، ام سی، و سیدورووا، ا. (2012). عوامل مؤثر بر استراتژی های جمع آوری داده های هوش تجاری (BI): یک پرسی تجربی. سیستم های پشتیبانی تصمیم، ۵۲(۲)، 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)، ۳۴۱-۳۵۵.
- JR, Rossiter (۲۰۰۸). روایی محتوایی معیارهای سازه های انتزاعی در تحقیقات مدیریت و سازمانی. *مجله مدیریت بریتانیا*, ۴(۳۸۸-۳۸۰).
- Knemeyer JE, Mello JP, Saldanha AM, Vijayaraghavan TAS (۲۰۱۵). اجرای فناوری های زنجیره تامین در بازارهای نوظهور: دیدگاه تئوری نهادی مجله مدیریت زنجیره تامین, ۵۱(۱)، ۵-۲۶.
- شیلکه، او. (2014) در مورد ارزش احتمالی قابلیت های پویا برای مزیت رقابتی: اثر تعديل کننده غیرخطی پویایی محیطی. *مجله مدیریت استراتژیک*, ۳۵(۲)، ۱۷۹-۲۰۳.
- D, & Teece, S, Heaton, PJ, Schoemaker (۲۰۱۸). نوآوری، قابلیت های پویا و رهبری. *بررسی مدیریت کالیفرنیا*, ۱۵(۴)، ۱۵-۴۲.
- شرين، جي. (2013). بررسی مجدد تحقیقات ارزش کسب و کار IS: آنچه قبلًا می دانیم، آنچه هنوز باید بدانیم و چگونه می توانیم به آنچه بررسیم. *مجله اروپایی سیستم های اطلاعاتی*, ۲۲(۲)، 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(۱)، 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(۱-۲)، 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(۱۰)، ۱۸۴۹-۱۸۶۷.
- Wei, HH, Teo, KK, Benbasat, I, (۲۰۰۳). پیش بینی قصد اتخاذ پیوندهای بین سازمانی: دیدگاه نهادی فصلنامه MIS, ۲۷(۱)، ۴۹-۱۹.
- 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 (۳)، ۲۶۳-۲۸۵.
- واگنر، اس ام، و کمرلینگ، آر. (2010). رسیدگی به عدم پاسخگویی در تحقیقات لجستیک مجله لجستیک کسب و کار، ۳۱(۲)، ۳۵۷-۳۸۱.

- وانگ، اج سی. (2014). تشخیص به اتخاذ سیستم های هوش کسب و کار از اجرای آنها: نقش مدیران ، پروفایل های شخصیت. *رفتار و فناوری اطلاعات*، ۳۳(۱۰)، ۱۰۸۲-۱۰۹۲.
- وندورف، کالیفرنیا. (2002) مقایسه مدل معادلات ساختاری و سلسله مراتبی مدل سازی خطی نزدیک به زوج ، داده ها. *مدلسازی معادلات ساختاری*، ۹(۱)، ۱۴۰ - ۱۲۶.
- Williams, MD, Dwivedi, YK, Lal, B., & Schwarz, A. (2009). روندها و مسائل معاصر در تحقیقات پذیرش و انتشار فناوری اطلاعات. *مجله فناوری اطلاعات*، ۲۴(۱)، ۱- ۱۰.
- 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*، ۵۸(۲)، ۱۵۵-۱۶۸.
- 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*، ۱۴۳ ، ۱۳۲-۱۴۳.
- Zhang, C., & Dhaliwal, J. (2009). بررسی عوامل نظری مبنی بر منابع و نهادی در پذیرش فناوری برای مدیریت عملیات و زنجیره تامین . *مجله بین المللی اقتصاد تولید*، ۱۲۰ (۱)، ۲۵۲-۲۶۹.
- زو، ک.، کریمر، کی ال، و زو، اس. (2006) فرآیند جذب نوآوری توسط شرکت ها در کشورهای مختلف: دیدگاه انتشار فناوری در تجارت الکترونیک علم مدیریت ، ۵۲(۱۰)، ۱۵۵۷-۱۵۷۶.
- زو، کیو، سرکیس، ج.، و لای، ک.ـاج. (2013) سوابق مبنی بر نهاد و نتایج عملکرد شیوه های مدیریت زنجیره تامین سبز داخلی و خارجی *مجله مدیریت خرید و تامین*، ۱۹(۲)، ۱۰۶-۱۱۷.
- LE,& Apple.RW, Zmud (1992). اندازه گیری ادغام / تزریق فناوری. *مدیریت مجله نوآوری محصول*، ۹(۲)، ۱۴۸-۱۵۵.
- 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*، ۵۳ ، مقاله ۱۰۲۱۲۵ .