

تأثیر اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات بر رفتار نوآورانه کارکنان (مطالعه موردی: درمانگاه‌های تخصصی بیمارستان حضرت بقیه‌الله)

الهام شکوری^۱؛ محمد عطایی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۸/۱۲

چکیده

از عوامل تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه، تسهیم اطلاعات یا دانش است. اشتراک‌گذاری اطلاعات شامل تبادل اطلاعات بین کارمندان داخل یا خارج سازمان و یا دادن اجازه دسترسی به داده‌ها و اطلاعات به سایر سازمان‌ها به منظور تصمیم‌گیری کارآمد می‌باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات بر رفتار نوآورانه کارکنان در درمانگاه‌های تخصصی بیمارستان حضرت بقیه‌الله (عج) در سال ۱۳۹۶ انجام گرفته است. نوع پژوهش با توجه به هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که با استفاده از مطالعات میدانی و کتابخانه‌ای، به بررسی وضعیت موجود پرداخته است. جامعه آماری، شامل کارمندان شاغل در سازمان مورد مطالعه در سال ۱۳۹۶ بوده که تعداد آن‌ها ۲۶۷ نفر می‌باشد. در تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از طریق پرسشنامه‌ها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم‌افزار اسپاس بهره گرفته شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که ابعاد اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات توانسته است تغییرات هر پنج بعد رفتار نوآورانه (ارائه اندیشه‌های مفید و سازنده، ترویج اندیشه‌های جدید، خلاقیت و نوآوری، علاقمندی به خلاقیت و نوآوری و استفاده از امکانات موجود) را پیش‌بینی نمایند.

واژگان کلیدی: فناوری اطلاعات، اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات، نوآوری، رفتار نوآورانه.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

۲- عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین و نویسنده مسئول (رایانامه: mohamatai@gmail.com)

پیشرفت روزافزون فناوری، ادغام و یکی شدن شرکت‌ها، تغییرات سریع اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی و نیز میدان رقابتی بی‌حد و مرز از مهم‌ترین ویژگی‌های محیط سازمان‌های امروزی است (مصلح و ضیایی، ۱۳۹۱: ۱۰-۱). سازمان برای حفظ جایگاه خود در چنین شرایطی، با چالش‌هایی روبرو هستند؛ یکی از این مشکلات، فقدان رفتار نوآورانه در سازمان است. کارکنان اگر قادر نباشند سازمان را به سمت نوآوری و پیشرو در بازار پیش ببرند، سازمان مزیت رقابتی خود را از دست داده و همین امر به مسأله‌ای بزرگ برای سازمان تبدیل خواهد شد. اگر سازمان بخواهد مشتریان را نسبت به خود وفادار نماید، باید بتواند خدماتی جدید و بهتر ارائه نماید و راهکار آن را نیز می‌توان در رفتار نوآورانه کارکنان جستجو کرد.

رفتار نوآورانه در محیط کار به‌عنوان یک رفتار پیچیده که شامل یک فرآیند ۳ مرحله‌ای است، تصور می‌شود (اسکات و بروس^۱، ۱۹۹۴: ۵۸۲-۵۸۱). در مرحله اول، فرد یک مسأله را شناسایی می‌کند و به دنبال راه‌حل‌ها و ایده‌های جدید است. در این مرحله، کارمند به‌طور مرتب روش‌ها، تکنیک‌ها و ابزارهای جدید کاری را در جهت ایجاد نوآوری جستجو می‌کند. سپس فرد به دنبال توسعه راه‌حل‌ها و ایده‌هایش است تا اعضای مهم سازمان را برای پشتیبانی از ایده‌های نوآورانه خود تشویق نماید. در مرحله آخر از فرآیند نوآوری، پس از معرفی ایده به محیط کار، سودمندی و کاربردی بودن ایده‌های نوآورانه ارزیابی شده و در صورت مناسب بودن، اجرایی می‌گردند (کانتر^۲، ۱۹۸۸: ۱۷۵-۱۶۹؛ کارملی و همکاران^۳، ۲۰۰۶: ۷۶).

پنج شاخص رفتار نوآورانه مستخرج از پرسشنامه‌ی رفتار نوآورانه کانتر عبارتند از:

۱. به دنبال فناوری، روش‌های و فنون جدید بودن در انجام کار و ارائه اندیشه‌های مفید و سازنده؛
۲. سازمان و ترویج اندیشه‌های جدید؛
۳. خلاقیت و نوآوری؛
۴. علاقمندی به خلاقیت و نوآوری؛
۵. توانایی استفاده از امکانات موجود در جهت نوآوری.

1- Scott & Bruce
2- kanter
3- Carmeli & et al.

یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه، تسهیم اطلاعات یا دانش است. اشتراک‌گذاری اطلاعات شامل تبادل اطلاعات بین کارمندان داخل یا خارج سازمان و یا دادن اجازه دسترسی به داده‌ها و اطلاعات به سایر سازمان‌ها به‌منظور تصمیم‌گیری کارآمد می‌باشد (داوز^۱، ۱۹۹۶: ۳۷۷). در این میان، نباید نقش تکنولوژی اطلاعات را در این اشتراک‌گذاری نادیده گرفت. طبق تعریف، فناوری اطلاعات مجموعه‌ای از سخت‌افزارها و نرم‌افزارها است که شرکت باید مورد استفاده قرار دهد تا به اهداف کسب‌وکار خود دست یابد (صرافی‌زاده، ۱۳۹۲: ۳۱). فناوری اطلاعات (IT)^۲ نقش تسهیل‌گر در دستیابی به اهداف سازمانی ایفا می‌کند. یکی از انواع فناوری‌های مورد استفاده، اینترنت و مفاهیم شبکه می‌باشد که می‌تواند در تسهیم اطلاعات نقش مؤثری ایفا نماید. به اشتراک‌گذاری اطلاعات سازمان عمومی از طریق اینترنت به‌عنوان به اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات^۳ (EIS) شناخته شده است و امروزه با ظهور فناوری اطلاعات و ارتباطات، این اشتراک‌گذاری الکترونیکی برای هر سازمانی برای سرعت بخشیدن به اشتراک و تحویل اطلاعات به یک ضرورت تبدیل گشته است (داوز، ۱۹۹۶: ۳۹۰-۳۷۷).

در پژوهشی‌های قبلی، این موضوع که آیا اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات می‌تواند بر شاخص‌های رفتار نوآورانه مؤثر باشد و در نتیجه به تقویت رفتار نوآورانه کارکنان سازمان منجر شود، مجهول مانده است؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر پاسخ به این سوال اصلی می‌باشد که «آیا اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات بر رفتار نوآورانه کارکنان در سازمان مؤثر است؟».

دلیل انتخاب جامعه مورد مطالعه، به‌کارگیری سامانه الکترونیکی اطلاعات در فرآیندها می‌باشد. تا قبل از استقرار سامانه، تمامی اطلاعات به‌صورت دستی، ثبت و نگهداری می‌شد. زمانی که بیمار به درمانگاه مراجعه می‌نمود، اطلاعات مربوط به سابقه پزشکی یا به سختی در اختیار پزشک معالج قرار می‌گرفت و یا حتی به دلیل حجم بالای پرونده‌ها، مفقود می‌گشت. این موضوع نه تنها زمان زیادی از طرفین می‌گرفت، باعث نارضایتی بیماران و کارکنان می‌گشت، چرا که مراقبان سلامت علاوه بر اینکه مجبور بودند زمان و انرژی مضاعفی جهت دستیابی به سابقه بیمار صرف کنند، امکان تبادل اطلاعات با متخصصانی که می‌توانستند در برخی مسائل از مشورت آن‌ها استفاده کنند نیز دشوار بود. مضاف بر این، بیمار هر بار برای پیگیری هر مسأله‌ای که مراجعه می‌نمود، دقیقاً به اندازه دفعه گذشته، زمان صرف توضیح سابقه پزشکی خود می‌نمود. به اضافه تمام این‌ها،

می‌بایست به فرآیند دشوار اشتراک اسناد، جابه‌جایی، نگه‌داری، بازیابی اطلاعات و مدیریت و تصمیم‌گیری بر اساس اطلاعات موجود نیز اشاره نمود.

سامانه مذکور، برای حل و فصل کردن مسائل یاد شده، ایجاد گردید و کارکنان ملزم به استفاده از آن گردیدند. این سامانه فرصتی بود تا اطلاعات به صورت الکترونیکی (و نه به صورت کاغذی) ثبت و نگه‌داری شوند. فرآیند اشتراک، بازیابی و استفاده از اطلاعات موجود در اسناد، ساده‌تر و سریع‌تر شده و رضایت بیماران و رضایت کارکنان از فرآیند کار را به همراه داشته است.

مسئله مورد بررسی پژوهش حاضر این است که آیا این سامانه توانسته است رفتار نوآورانه کارکنان را تقویت نماید؟ این موضوع که سازمان بتواند موفقیت خود در جلب رضایت مشتریان را افزایش دهد، از اهمیت شایان توجهی برخوردار است، اما طبق مطالبی که پیشتر به آن‌ها اشاره شد، برای ادامه حیات یک سازمان، کارکنانی مورد نیاز هستند که نوآور باشند، بتوانند نیاز محیط و سازمان خود را شناخته و برای آن‌ها راه‌حل بیابند. این مهم، نیازمند صرف زمان، انرژی و داشتن علاقه و خلاقیت و ... است.

در مجموعه‌های مربوط به بهداشت و سلامت که وظیفه آن‌ها ارائه خدمات است، نوآوری از اهمیت بالایی برخوردار است. افزایش رضایت بیماران و مراجعه کنندگان، کاهش زمان و هزینه صرف شده برای دریافت خدمت، دریافت خدمات با کیفیت بالاتر و تخصصی‌تر، تشویق شدن افراد به مراجعه به مجموعه و در نتیجه بهبود وضع سلامت جامعه، همه و همه بیان‌کننده ضرورت بهبود در ارائه خدمات به مشتریان از طریق ایجاد شرایط بروز رفتار نوآورانه در کارکنان می‌باشد.

خدمات بهتر نتیجه نوآوری بالاتر و بالا رفتن سطح نوآوری نیز نیازمند ایجاد شرایط ظهور و تقویت رفتار نوآورانه در کارکنان خواهد بود. در این پژوهش، هدف دیگر بررسی این موضوع است که آیا سامانه مذکور توانسته است در ایجاد شرایطی که کارکنان از خود رفتار نوآورانه بروز دهند، تأثیرگذار باشد؟

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی پژوهش

اطلاعات

اطلاعات داده‌های خلاصه‌ای هستند که گروه‌بندی، ذخیره، پالایش و سازماندهی شده‌اند تا بتوانند معنی دار شوند. غالباً به موقعیت‌ها، شرایط، فرایندها و یا هدف‌های خاص اشاره دارد.

اطلاعات را گاهی مترادف دانش می‌شمارند. بعضی نیز دانش را آنچه که فرد می‌داند و اطلاعات را

آنچه که افراد می‌دانند، تعریف کرده‌اند. به‌طورکلی اطلاعات پدیده‌ای است که در سیستم گیرنده‌اش تغییر به وجود می‌آورد و بنابراین هر قدر این سیستم، پیچیده‌تر باشد، برای ایجاد تغییر در آن به اطلاعات دقیق‌تری نیاز است (هان و همکاران^۱، ۲۰۱۶: ۱۲۸۶-۱۲۸۴).

اشتراک اطلاعات

براساس مدل کنراد و نیومن^۲، ابعاد مدیریت دانش عبارتند از: خلق دانش، بکارگیری دانش، انتقال دانش و نگهداری دانش.

اهمیت به‌کارگیری مدیریت دانش در این است که باعث افزایش همکاری، تشویق و قادر ساختن نوآوری، بهبود خدمات مشتری، بهبود بهره‌وری و غیره می‌باشد. در این بین، یکی از گام‌های مهم در مدیریت دانش، اشتراک‌گذاری است.

از آنجا که یک بخش تمایل دارد که چیزی را از بخشی دیگر گرفته یا چیزی به آن بخش بدهد، اشتراک اطلاعات به بخش مهمی از مدیریت دانش در سازمان‌ها تبدیل می‌شود (کاستا و ۲۰۱۶: ۵۶۳-۵۶۲). اشتراک اطلاعات یک فعالیت داوطلبانه برای در اختیار دیگران قرار دادن اطلاعات است. با این وجود، اگر اطلاع به صورت دستی و از طریق کاغذ جمع‌آوری و توزیع شود و سیستمی ناظر بر این فرآیند نبوده و یکپارچگی اطلاعات را تأمین نکند، مشکلاتی از قبیل حجم بالای اطلاعات و گزارش‌های دریافتی از کارکنان مختلف، اطلاعات زائد و تکراری، پراکندگی و عدم‌وجود ارتباط و یکپارچگی در اطلاعات، از عواملی هستند که نه‌تنها سازمان را با کمبود وقت برای بررسی اطلاعات مواجه می‌کنند، بلکه تأثیر به‌سزایی نیز در کاهش بهره‌وری دارند.

فناوری اطلاعات

فناوری اطلاعات شاخه‌ای از فناوری است که با استفاده از سخت‌افزار، نرم‌افزار و شبکه، پردازش اطلاعات را در زمینه‌های ذخیره‌سازی، دست‌کاری، انتقال، مدیریت و کنترل خودکار، امکان‌پذیر می‌سازد (فتحیان و مهدوی‌نور، ۱۳۹۳: ۵۱-۴۱). سیستم‌های اطلاعاتی از طریق اینترنت و اینترنت، این اطلاعات را به اشتراک می‌گذارند و با استفاده از فناوری اطلاعات منتقل می‌کنند. بقا و رشد در

دنایای کنونی میسر نمی‌شود، مگر با داشتن علم، آگاهی و شناخت که جز از مسیر دستیابی به اطلاعات به دست نمی‌آیند. این همان ضرورتی است که تمام افراد و سازمان‌ها را ملزم به حرکت در جهت فناوری اطلاعات می‌سازد.

اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات

سازمان‌های امروزی با چالش‌هایی نظیر کاهش زمان ارائه خدمات و خدمت‌رسانی در زمان نیاز مواجه هستند که باعث پیچیده شدن همکاری‌ها می‌شوند. از طرفی گذشت زمان، استفاده از انتقال الکترونیکی اطلاعات را به فناوری قابل‌اطمینانی تبدیل کرده است. تحولات اخیر در فناوری اطلاعات این انتقال الکترونیکی را در خارج از مرزهای سازمان و در نتیجه بین دو یا چند سازمان تسهیل کرده و باعث شکل‌گیری مفهوم اشتراک الکترونیکی اطلاعات شده است. EIS یک نوآوری در روش انجام کار است که تبادل اطلاعات داخلی و بین سازمانی را بهبود بخشیده و طرفداران زیادی را به خود جلب کرده است.

اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات زیرمجموعه‌ای از مفهوم گسترده سیستم‌های کامپیوتری و ارتباطی بین سازمانی بوده که از دل توسعه گسترده این فناوری‌ها سر برآورده است (پوپویک و همکاران^۱، ۲۰۱۴: ۲۷۳-۲۷۲). سیستم‌های EIS اگر به‌طور مناسب با کاربرد IT در سازمان یکپارچه شوند، می‌تواند از جمله ارزش‌های استراتژیک مهم سازمانی باشد.

در ادامه شش دسته تعریف از اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات آمده است که به‌نظر می‌رسد، بهترین راه برای دستیابی به تعریفی از این مفهوم که با استفاده از آن بتوان به رویکردی مشترک (در بین محققان و دیگر مراجعه‌کنندگان به این پژوهش) از مفهوم مورد اشاره رسید، بررسی تعاریف ارائه شده و انتخاب تعریفی از آن میان که بیشترین هم‌خوانی را با موضوع مورد بحث دارد، می‌باشد. به‌همین منظور در ادامه در قالب جدول ذیل به بررسی تعاریف ارائه شده از اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات پرداخته خواهد شد.

جدول ۱. تعاریف اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات

کلید واژه	تعریف
جریانی از اطلاعات	جریان الکترونیکی اطلاعات درون و یا بین سازمان‌ها به صورت ساختاریافته و قابل‌بازیبی که اجازه انتقال از نرم‌افزاری در یک مکان به نرم‌افزاری در مکان دیگر را می‌دهد (هنسن و هیل، ۱۹۸۹: ۴۰۳؛ هورلوک، ۱۹۹۴: ۳۳۱-۳۳۰؛ هولاند و همکاران، ۱۹۹۲: ۵۴۰-۵۳۹؛ آدولفسن و هنسن، ۱۹۹۱: ۴۳-۴۲؛ لمچیل و استیلتن، ۲۰۱۱: ۳۱۱۸-۳۱۱۹).
یک فرآیند	یک فرآیند خودکارسازی جریان اطلاعات، به وسیله یک شبکه بین کامپیوترهای مستقل است (درالت و همکاران، ۲۰۱۷: ۴۱۵-۴۱۴).
یک فناوری اطلاعات	یک فناوری اطلاعات مبتنی بر سیستم است که به منظور تسهیل جریان محصولات یا خدمات در درون کانال، اعضای آن کانال را به هم متصل می‌کند که بر روش انجام کسب‌وکار نسبت به سایر عوامل تأثیر بیشتری دارد (آکالگان و همکاران، ۱۹۹۲: ۴۶-۴۵؛ یی و ونگ، ۲۰۱۳: ۳۷۲-۳۷۱).
نوعی استاندارد	یک سیستم نیست بلکه نوعی استاندارد است. اولین استاندارد مربوط به ارتباطات بوده و در مورد اینکه چگونه یک کامپیوتر با کامپیوتری دیگر از طریق یک شبکه ارتباط برقرار می‌کند و دومین استاندارد مربوط به پیام است و در مورد اینکه ترتیب و قالب‌بندی اطلاعات مبادله شده چه باید باشد (بنجامین و همکاران، ۱۹۹۰: ۳۱-۲۹).
زیرمجموعه‌ای از IOS	یکی از انواع سیستم‌های همکاری بین سازمان (اسکالا و ام سی گراس، ۱۹۹۳: ۸۶-۸۵) که به شرکا اجازه تبادل اطلاعات کاری ساختاریافته به صورت الکترونیکی بین برنامه‌های کاربردی جداگانه را می‌دهد (کیم و لی، ۲۰۰۸: ۲۶۴-۲۶۳؛ هارت و ساندرز، ۲۰۱۵: ۲۵-۲۴).
کاربرد از اینترنت	اشتراک‌گذاری اطلاعات سازمان عمومی از طریق اینترنت می‌باشد (محامد و همکاران، ۲۰۱۵: ۵۰-۴۹).

در پژوهش حاضر، اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات به جریان الکترونیکی اطلاعات درون و یا بین سازمان‌ها به صورت ساختاریافته و قابل‌بازیبی گفته می‌شود که اجازه انتقال اطلاعات از نرم‌افزاری در یک مکان به نرم‌افزاری در مکان دیگر از طریق اینترنت را می‌دهد.

ابعاد اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات

- به روز بودن: ارتقای توانمندی‌ها در پاسخ‌گویی به نیازهای جدید و رفع کمبودهای موجود (آلزاک و همکاران^۱، ۲۰۱۷: ۸-۱۱).

- **سهولت کاربرد:** پیچیدگی هرچه کمتر پیاده‌سازی و کاربرد، متناسب با مهارت‌ها و تلاش‌های کارکنان (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۱-۱۸).
- **سریع بودن و دقت:** استفاده از اسناد الکترونیکی، باعث افزایش سرعت اشتراک و همچنین پیوند مستقیم دو کامپیوتر، خطاها را کاهش می‌دهد (درودچی و نیک‌مهر، ۱۳۸۶: ۱۳).
- **ضروری بودن:** وجود منافع فراوان در اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات، آن را به یک ضرورت برای سازمان تبدیل کرده است (فرامباچ و چیلورت^۱، ۲۰۰۲: ۱۷۶-۱۶۳).
- **پویا بودن:** دارا بودن توانایی تطبیق با شرایط جدید (سالمین و جنز^۲، ۲۰۰۴: ۶۹۹-۶۹۸).
- **سازگار بودن:** سازگاری سیستم با فناوری اطلاعات موجود و اهداف و منافع افراد (مور و بنباسات^۳، ۱۹۹۱: ۱۹۹-۱۹۲)؛ (پریمکومار و رامامورتی^۴، ۱۹۹۵: ۳۳۴-۳۳۳).
- **قابلیت اعتماد و امنیت:** ریسک ناشی از مخاطرات امنیتی به چه اندازه بوده و حفاظت مورد نیاز به چه میزان است (لندزبرگن و ولکن^۵، ۲۰۰۱: ۲۱۰-۲۰۸).

مزایای اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات

۱. EIS دقت اطلاعات را بالا برده و خطاها را کاهش می‌دهد. برخی شرکت‌ها هزینه‌های زیادی برای یک‌سری برنامه‌های کاربردی صرف می‌کنند. این برنامه‌ها هم نیاز به یکپارچگی بالای ورودی‌ها و قابلیت اطمینان و دسترس پذیری بالا دارند. EIS به دنبال بسط این برنامه‌ها از طریق مجموعه‌ای متعارف از داده‌ها است بنابراین داده‌ها می‌توانند بدون تغییر در رسانه آن‌ها به اشتراک گذاشته شوند، درحالی‌که شرکای تجاری دیگر مثل قبل نیاز ندارند که داده‌ها را تفسیر کرده و دوباره وارد سیستم کنند (لماچیل و استیلتن، ۲۰۱۱: ۳۱۲۲-۳۱۱۹).
۲. EIS ورود مجدد داده‌ها و دوباره‌کاری در ورود اطلاعات را کاهش می‌دهد. EIS باعث شده که ورود اطلاعات با سرعت بالاتر، هزینه کمتر، بدون خطا و بدون نیاز به ورود دستی اطلاعات انجام شود (لماچیل و استیلتن، ۲۰۱۱: ۳۱۲۲-۳۱۱۹).
۳. EIS انتقال اطلاعات سازمان‌ها را سرعت می‌بخشد. زمانی هست که ارزش یک محموله وابسته به سرعت به مقصد رساندن آن است نه هزینه‌ای که برای انتقال صرف می‌شود. سرعت

1- Frambach & schillewaert
2- Soliman & Janz
3- Moore & Benbasat
4- Premkumar & Ramamurthy
5- Landsbergen & Wolken

بخشیدن به اشتراک اطلاعات نیز باعث می‌شود که سازمان بتواند مزیت رقابتی کسب کند. EIS این امکان را برای سازمان‌ها فراهم می‌کند که اطلاعات را به محض ایجاد، دریافت کنند. همچنین EIS زمان پاسخ‌گویی را نیز کاهش داده است و سازمان در زمان کمتری می‌تواند پاسخ‌گویی درخواست‌های مشتریان و مطالبات تأمین‌کنندگان باشد. خریداران و تأمین‌کنندگان می‌توانند در یک محیط بی‌وقفه و با سرعت بالا به تعامل پرداخته و در نتیجه زمان بدست‌آوری خدمات یا محصولات مورد نیاز را کاهش دهند. در حقیقت، سازمان‌های مجازی که توسط EIS با هم تعامل دارند می‌توانند یک تبادل اطلاعات تقریباً بدون شکاف بین مشتریان، تأمین‌کنندگان، توزیع‌کنندگان و سایر شرکای تجاری را محقق کنند. چنین ترتیبی به تمام طرفین این امکان را می‌دهد که فعالیت بیشتری در بازار داشته و در نتیجه مزیت رقابتی کسب کند (انجلز و همکاران^۱، ۲۰۰۱: ۳۳۰-۳۲۹).

۴. EIS باعث افزایش ارتباطات سازمان با مشتریان و تأمین‌کنندگان می‌شود. پیاده‌سازی EIS علاوه بر اینکه راه‌های بهتری پیش‌روی سازمان‌ها قرار می‌دهد، برای هر دو طرف باعث صرفه‌جویی در هزینه‌ها شده و این یعنی که پیاده‌سازی و اجرای برد - برد (محماد و همکاران، ۲۰۱۵: ۵۵).

نوآوری

ما اکنون در عصری قرار داریم که مهم‌ترین ویژگی آن عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی‌سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است. موفقیت سازمانی تحت این شرایط، تغییر در فعالیتهای سازمانی و به‌ویژه، رهبری و اداره سازمان‌های هزاره سوم را ضروری ساخته است (فهری^۲، ۲۰۰۷: ۴۶-۴۴). امروزه مهم‌ترین دغدغه اکثر سازمان‌ها، تدوین و پیاده‌سازی استراتژی‌هایی است که موفقیت و بقای آن‌ها را در شرایط متحول و پیچیده محیطی، تضمین نماید. جنگ واقعی کشورها در دهه‌های آینده نه بر سر انرژی خواهد بود و نه بر سر بازارها؛ بلکه جنگ واقعی برای سرمایه‌های انسانی است. از این‌رو، کشورها بیش از پیش به افرادی نیاز دارند که استعدادها و قابلیت‌های وجودی‌شان به‌گونه‌ای پرورش یافته باشد که از دانش، تخصص، مهارت و از همه مهم‌تر، توانایی تفکر خلاق، به خوبی برخوردار باشند. امروزه حفظ مزیت رقابتی در سازمان، منوط به نوآوری است (اعرابی و موسوی، ۱۳۸۸: ۳). بنابراین می‌توان گفت آنچه که سازمان‌های عصر حاضر به شدت به آن نیازمندند تا بتوانند در بازارهای پویا و پیچیده امروزی جایگاهی داشته باشند و برای خود کسب مزیت

رقابتهی نمایند، توان تولید محصولات و ارائه خدمات جدید و منحصر به فرد و قابل رقابت در بازارهای متغیر امروزی است و این امر میسر نمی‌گردد مگر با نوآوری. نوآوری، نقش اثرگذاری بر بهبود وضعیت سازمان و حفظ و بقاء بلندمدت آن و ایجاد مزیت رقابتهی برای سازمان خواهد داشت.

نوآوری به عنوان فرآیند تجاری کردن یک تولید یا شیوه (روش) توسعه یافته، توصیف می‌شود (اوجاسالو^۱، ۲۰۰۸: ۵۴-۵۲).

رفتار نوآورانه

رفتار نوآورانه را می‌توان به عنوان تولید عمدی، ترویج و تحقق ایده‌های جدید در درون نقش کاری، گروه کاری یا سازمان تعریف کرد. رفتار نوآورانه بر چیزی بیش از خلاق بودن دلالت دارد. در این خصوص، میرون و همکاران^۲ (۲۰۰۴) دریافته‌اند که افراد خلاق همیشه خیلی نوآور نیستند. قصد رفتار نوآورانه کارکنان، خلق سود است در نتیجه، محققان موافقت کرده‌اند که رفتار نوآورانه کارکنان، خلاقیت کارکنان را دربرمی‌گیرد و شامل تولید ایده‌های جدید و ایده‌های مفید در ارتباط با محصولات، خدمات، فرایندها و رویه‌ها و در نهایت اجرای ایده‌های خلق شده می‌باشد. رفتار نوآورانه در محل کار، زمانی شروع می‌شود که یکی از کارمندان متوجه وجود مشکلی در کار می‌شود؛ سپس ایده‌ها و راه‌حل‌های جدیدی برای این مشکل یا مشکلات ایجاد می‌شود. مرحله آخر در فرآیند نوآوری، حمایت از ایده و راه‌حل‌های جدید است تا این که بتوان آن‌ها را در سازمان به کار گرفت (باکر و همکاران^۳، ۲۰۱۰: ۲۲-۸).

ابعاد رفتار نوآورانه

رفتار نوآورانه کارکنان در محیط کار، رفتار پیچیده‌ای است. اغلب کارهای تئوری انجام شده در خصوص رفتار نوآورانه کارکنان، بین ابعاد متفاوت تمایز قائل شده‌اند. کانتر (۱۹۸۸) نیز در پرسشنامه خود پنج بُعد برای رفتار کاری نوآورانه برشمرده است که در ادامه به بیان تعریف آن‌ها پرداخته می‌شود:

- ارائه اندیشه‌های مفید و سازنده: شناسایی مشکل، جمع‌آوری اطلاعات و ارائه ایده‌های جدید بر اساس اطلاعات موجود در جهت رفع مشکل شناسایی شده.

- 1- Ojasalo
- 2- Miron & et.al
- 3- Bakker & et.al

- ترویج اندیشه‌های جدید: تبادل نظر با مدیر، همکار و تمامی افرادی که در فرآیند اجرایی کردن ایده مؤثرند و کسب حمایت آن‌ها.

- خلاقیت و نوآوری: به اجرا در آوردن ایده. تولید محصولی جدید و یا ارائه خدمتی جدیدتر یا بهتر.

- علاقمندی به خلاقیت و نوآوری: ویژگی اخلاقی افراد دارای ذهن کنجکاو که به دنبال فرصتی جهت ایده‌پردازی می‌باشند.

- استفاده از امکانات موجود: یادگیری نحوه به‌کارگیری تجهیزات سازمان به جهت استفاده از آن‌ها برای پیاده‌سازی ایده‌ها.

پیشینه‌شناسی پژوهش

امروزه اطلاعات، یک منبع بسیار مهم برای حل کردن مشکلات بوده و دارای بالاترین قدرت خلق قابلیت‌ها و موقعیت‌های جدید برای افراد و سازمان‌ها در حال و آینده، برای پیشروی در عصر دانایی می‌باشد. سازمان‌ها باید اطلاعات را برای دستیابی به بهره‌وری نیروی انسانی، تواناسازی کارکنان، کاهش هزینه‌ها، مزیت رقابتی و به‌خصوص افزایش خلاقیت و نوآوری نهادینه نمایند.

در محیط پرتلاطم و متغیر امروزی، تنها سازمان‌هایی می‌توانند به ادامه حیات خود در عرصه رقابت امیدوار باشند که از سرمایه‌های فکری و منابع انسانی پیشرو، دانشگر، خلاق و نوآور به‌عنوان مهم‌ترین دارایی‌های نامشهود، برخوردار باشند.

یکی از عوامل مؤثر در بروز نوآوری در یک جامعه، زمینه‌سازی و بسترسازی در بین انسان‌ها جهت ایجاد فرهنگی است که در آن همگان در تلاش برای اشتراک اطلاعات هستند و با تأثیر بر روی یکدیگر به پیشرفت جامعه کمک می‌کنند.

در این میان، آنچه موجب تسهیل فرآیند نوآوری و تبدیل آن به مزیت رقابتی شده است، نقش پشتیبانی‌کننده فناوری اطلاعات است. فناوری اطلاعات کارکنان را قادر می‌سازد تا به اطلاعات موردنیاز جهت تصمیم‌گیری سریع دسترسی داشته باشند. علاوه بر این، فناوری اطلاعات قادر است ابزارهای جدیدی را فراهم آورد که خلاقیت کارکنان و کیفیت کارشان را نیز افزایش دهد (گلستانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۵-۵۴).

به دنبال مطالعه و بررسی‌هایی که به‌منظور جمع‌آوری نتایج و خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده در ایران و سایر کشورها در زمینه اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات و رفتار نوآورانه صورت

گرفت، موضوع پژوهشی که دقیقاً با موضوع این پژوهش یکسان باشد، ملاحظه نگردید؛ به دلیل اینکه اشتراک‌گذاری اطلاعات از طریق ابزارهای الکترونیکی و به کمک فناوری اطلاعات موضوع نسبتاً جدیدی است، این موضوع که در سازمان شرایطی محیا شود تا آماده پذیرش و استفاده از EIS گردد بسیار مورد توجه قرار گرفته و اکثر تحقیقات اخیر در این زمینه به دنبال بررسی عواملی هستند که بر پذیرش سازمانی EIS مؤثر باشند. همان‌طور که قبلاً هم اشاره شد، رفتار نوآوران کارکنان یکی از عوامل مهمی است که بر جذب مشتری و دوام سازمان در محیط پیچیده و متغیر کنونی مؤثر است. تحقیقات بسیاری عوامل مؤثر بر نوآوری و رفتار نوآوران کارکنان را شناسایی کرده‌اند که از آن جمله می‌توان به تلاش سعیداردکانی و همکاران (۱۳۹۲) که در تحقیقی با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه نوآوری فردی»، به دنبال بررسی تأثیر هفت مورد از عوامل سازمانی (تعامل، رهبری، ارتباطات، دانش، یکپارچگی، حمایت سازمانی و انگیزش) بر شکل‌گیری نوآوری فردی بوده‌اند، اشاره کرد. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که کلیه عوامل شناسایی شده، اثر معنی‌داری بر نوآوری دارند.

همچنین تاستان^۱ (۲۰۱۳) در یک پژوهش اثرات جو سازمانی مشارکتی و رهبری بر خود بر رفتار نوآوران کارکنان و نقش مشارکت شغلی و شخصیت پیشرو را مورد بررسی قرار داده و نتایج نشان می‌دهد که تمامی ابعاد جو مشارکت سازمانی و مشارکت توسط خود و شخصیت پیشرو رابطه بین جو سازمانی مشارکتی و رفتار نوآوران کارکنان را تعدیل می‌کند.

یو و همکاران^۲ (۲۰۱۳) نیز اشتراک دانش در سطح فردی و رفتار نوآوران کارکنان، جو نوآوری سازمانی و تعاملات بین سطح فردی اشتراک دانش و جو نوآوری سازمانی را به‌طورکلی مورد تحقیق قرار دادند. مدل‌سازی خطی سلسله‌مراتبی^۳، رابطه مثبت بین اشتراک دانش و رفتار نوآوران کارکنان و همچنین رابطه مثبت بین جو نوآوری سازمانی و رفتار نوآوران کارکنان را نشان داد. بر اساس نتایج مدل‌سازی خطی سلسله‌مراتبی، جو نوآوری سازمانی به‌عنوان یک میانجی در رابطه بین اشتراک دانش و رفتار نوآوران کارکنان عمل نکرده است.

1- Tastan

2 - Chien & Yu et al

3- Hierarchical Linear Modeling

روش‌شناسی پژوهش

نوع پژوهش حاضر با توجه به هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد جامعه آماری پژوهش حاضر درمانگاه‌های تخصصی بیمارستان بقیه‌الله (عج) می‌باشد. تعداد کارکنان این مجموعه که از سامانه استفاده می‌کنند ۲۶۷ نفر می‌باشد. برای محاسبه حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شده است. طبق نتیجه به‌دست‌آمده، تعداد گروه نمونه ۱۵۸ بوده که از بین ۲۶۷ نفر به‌صورت تصادفی ساده انتخاب شدند.

پس از تعیین تعداد نمونه، دو پرسشنامه، یکی جهت بررسی رفتار نوآورانه و دیگری، پرسشنامه اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات، تدوین گشت. پرسشنامه رفتار نوآورانه کانتز شامل هشت پرسش بوده که با تجزیه و تحلیل آن‌ها، پنج بُعد برای رفتار نوآورانه به‌دست آمده است، اما به دلیل کلی بودن این پرسشنامه و اشاره نکردن به جزئیات، طبق نظر اساتید، پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای برای رفتار نوآورانه شامل پنج بُعد و بیست و شش گویه ایجاد گشت تا سوالات ریزبینانه‌تر و جزئی‌تر، موضوع رفتار نوآورانه را مورد بررسی دقیق‌تر قرار دهد. پرسشنامه دوم نیز مربوط به اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات بوده که شامل هفت بُعد و سی و چهار گویه می‌باشد. جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها، علاوه بر استعانت از اساتید فن برای هر کدام از پرسشنامه‌های مذکور، از روش تحلیل عاملی اکتشافی نیز استفاده شده است. نتایج مجموع واریانس و چرخش ماتریکس نیز نشان از تناسب و مرتبط بودن سؤالات داشته و بنابراین روایی پرسشنامه‌ها تأیید گشت. جهت بررسی پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده کرده که نتیجه آن برای هر دو پرسشنامه مقدار ۰/۹۵ به‌دست آمده است که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری می‌باشد.

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف در سطح معنی‌داری پنج درصد جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها به‌کار برده شده است. در نتیجه این آزمون، مقدار sig برای تمام ابعاد، بالاتر ۰/۰۵ به‌دست آمد که نشان‌دهنده نرمال بودن توزیع داده‌های به‌دست آمده بود. به همین سبب آمار پارامتریک برای آزمون فرضیه‌های تحقیق مناسب می‌باشد. محققین به دنبال بررسی این موضوع است که آیا اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات و رفتار نوآورانه به یکدیگر مرتبط هستند یا خیر و اگر ارتباطی میان آن‌ها موجود است، میزان تأثیر هر کدام از ابعاد اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات بر تک‌تک ابعاد رفتار نوآورانه چقدر است. برای بررسی وجود ارتباط، از آزمون همبستگی و برای بررسی میزان ارتباط نیز از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

قسمت تجزیه و تحلیل داده‌ها، در پژوهش حاضر به دو بخش کلی تقسیم می‌شود. در بخش اول، ابتدا وجود همبستگی بین ابعاد اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات و هر کدام از پنج بُعد رفتار نوآورانه مورد آزمون قرار گرفته است که نتایج این آزمون‌ها در جدول ذیل (جدول شماره ۲) ارائه گردیده است. در بخش دوم نیز نتایج آزمون رگرسیون چندگانه برای بررسی میزان تأثیر ابعاد اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات بر هر کدام از پنج بُعد رفتار نوآورانه، در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

بخش اول: آزمون همبستگی

جدول ۲. همبستگی بین ابعاد اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات با هر کدام از ابعاد رفتار نوآورانه

متغیرهای پژوهش	شاخص‌های آماری	ارائه اندیشه‌های مفید و سازنده		ترویج اندیشه‌های جدید		خلاقیت و نوآوری		علاقتمندی به خلاقیت و نوآوری		استفاده از امکانات موجود	
		تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه
به روز بودن	همبستگی	تأیید فرضیه	۰/۲۴	تأیید فرضیه	۰/۱۹	تأیید فرضیه	۰/۱۷	تأیید فرضیه	۰/۲۴	تأیید فرضیه	۰/۲۰
	سطح معنی داری	تأیید فرضیه	۰/۰۰۳	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه	۰/۰۰۲
سهولت کاربرد	همبستگی	تأیید فرضیه	۰/۱۷	تأیید فرضیه	۰/۲۱	تأیید فرضیه	۰/۲۱	تأیید فرضیه	۰/۱۵	تأیید فرضیه	۰/۱۴
	سطح معنی داری	تأیید فرضیه	۰/۰۰۵	تأیید فرضیه	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه	۰/۰۰۳
سریع بودن و دقت	همبستگی	تأیید فرضیه	۰/۱۱	تأیید فرضیه	۰/۱۶	تأیید فرضیه	۰/۱۳	تأیید فرضیه	۰/۰۸	تأیید فرضیه	۰/۱۱
	سطح معنی داری	تأیید فرضیه	۰/۰۰۴	تأیید فرضیه	۰/۰۰۵	تأیید فرضیه	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه	۰/۰۱	تأیید فرضیه	۰/۰۰۷
ضروری بودن	همبستگی	عدم تأیید	۰/۱۷	تأیید فرضیه	۰/۲۴	عدم تأیید	۰/۱۹	عدم تأیید	۰/۲۰	تأیید فرضیه	۰/۲۲
	سطح معنی داری	عدم تأیید	۰/۰۶	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	عدم تأیید	۰/۰۹	عدم تأیید	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه	۰/۰۰۱
پویا بودن	همبستگی	عدم تأیید	۰/۱۰	تأیید فرضیه	۰/۱۱	تأیید فرضیه	۰/۰۹	تأیید فرضیه	۰/۱۷	عدم تأیید	۰/۱۴
	سطح معنی داری	عدم تأیید	۰/۱۶	تأیید فرضیه	۰/۰۳	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه	۰/۱۱	عدم تأیید	۰/۰۸

متغیرهای پژوهش	شاخص‌های آماری	ارائه اندیشه‌های مفید و سازنده		ترویج اندیشه‌های جدید		خلاقیت و نوآوری		علاقتمندی به خلاقیت و نوآوری		استفاده از امکانات موجود	
		تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	عدم تأیید	عدم تأیید	تأیید فرضیه	عدم تأیید	تأیید فرضیه	عدم تأیید	تأیید فرضیه	عدم تأیید
سازگار بودن	همبستگی	۰/۲۱	۰/۱۷	عدم تأیید	۰/۲۰	عدم تأیید	۰/۱۷	تأیید فرضیه	۰/۰۸	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه
	سطح معنی داری	۰/۰۰۹	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه	۰/۱۰	عدم تأیید	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه	۰/۰۰۲	عدم تأیید	
قابلیت اعتماد و امنیت	همبستگی	۰/۱۷	۰/۲۲	تأیید فرضیه	۰/۱۹	تأیید فرضیه	۰/۲۲	تأیید فرضیه	۰/۲۰	عدم تأیید	عدم تأیید
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه	۰/۱۱	عدم تأیید	

بخش دوم: آزمون رگرسیون چندگانه

جدول ۳. نتایج رگرسیون چندگانه ابعاد اشتراک گذاری الکترونیکی اطلاعات بر ابعاد رفتار نوآورانه

ضریب تعیین (R ²)	قابلیت اعتماد و امنیت	سازگار بودن	پویا بودن	ضروری بودن	سریع بودن و دقت	سهولت کاربرد	به روز بودن	مقدار ثابت	ارائه اندیشه‌های مفید و سازنده
۰/۱۱	۰/۱۰	۰/۱۵	۰/۱۷	۰/۲۱	۰/۰۹	۰/۱۰	۰/۱۲	۲/۷۸	B
	۰/۱۱	۰/۱۸	۰/۱۱	۰/۲۸	۰/۱۲	۰/۱۶	۰/۲۰	-	ضریب رگرسیون
	۱/۴۹	۱/۵۲	۱/۰۱	۲/۹۶	۱/۳۲	۱/۷۱	۲/۰۸	۱۲/۲۳	t
	۰/۰۹	۰/۱۰	۰/۱۶	۰/۰۲	۰/۱۱	۰/۲۱	۰/۰۸	۰/۰۰۰	sig
۰/۱۰	۰/۰۸	۰/۲۰	۰/۱۶	۰/۱۹	۰/۱۸	۰/۱۹	۰/۱۵	۲/۴۳	B
	۰/۱۱	۰/۱۰	۰/۱۱	۰/۲۲	۰/۲۳	۰/۱۹	۰/۱۸	-	ضریب رگرسیون
	۱/۳۷	۱/۰۰	۱/۰۸	۲/۷۱	۲/۴۰	۲/۸۹	۲/۵۲	۱۴/۱۷	t
	۰/۰۹	۰/۰۷	۰/۱۱	۰/۰۲	۰/۰۰۴	۰/۰۰۶	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰	sig
۰/۱۶	۰/۲۲	۰/۱۱	۰/۳۱	۰/۲۴	۰/۲۸	۰/۱۹	۰/۱۶	۲/۹۴	B
	۰/۴۰	۰/۰۷	۰/۱۰	۰/۳۳	۰/۲۱	۰/۱۵	۰/۱۳	-	ضریب رگرسیون
	۲/۰۰	۰/۲۷	۰/۹۹	۱/۴۸	۲/۹۹	۲/۶۴	۲/۹۰	۱۳/۳۲	t
	۰/۰۰۷	۰/۱۵	۰/۱۵	۰/۱۰	۰/۰۰۲	۰/۰۰۵	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰	sig

ضریب تعیین (R2)	قابلیت اعتماد و امنیت	سازگار بودن	پویا بودن	ضروری بودن	سریع بودن و دقت	سهولت کاربرد	به روز بودن	مقدار ثابت		
									B	علاقه‌مندی به خلاقیت و نوآوری
۰/۱۲	۰/۱۵	۰/۱۲	۰/۱۱	۰/۲۰	۰/۱۴	۰/۲۵	۰/۱۷	۲/۸۲	B	
	۰/۱۶	۰/۱۴	۰/۲۳	۰/۲۳	۰/۱۹	۰/۳۳	۰/۱۵	-	ضریب رگرسیون	
	۲/۲۵	۱/۲۱	۲/۱۸	۲/۰۱	۲/۱۱	۲/۰۸	۲/۰۹	۱۴/۲۵	t	
	۰/۰۹	۰/۱۰	۰/۰۲	۰/۰۵	۰/۰۰۲	۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۰۰۰	sig	
۰/۱۱	۰/۰۹	۰/۱۴	۰/۰۸	۰/۱۳	۰/۱۷	۰/۱۰	۰/۱۶	۳/۱۱	B	استفاده از امکانات موجود
	۰/۱۰	۰/۰۵	۰/۱۵	۰/۲۴	۰/۱۹	۰/۱۷	۰/۱۹	-	ضریب رگرسیون	
	۱/۷۳	۱/۳۲	۱/۵۰	۲/۹۱	۲/۰۲	۱/۶۲	۳/۰۰	۱۴/۸	t	
	۰/۰۹	۰/۲۴	۰/۱۹	۰/۰۳	۰/۰۰۹	۰/۲۱	۰/۰۵	۰/۰۰۰	sig	

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

الف) نتیجه‌گیری

در آزمون همبستگی پیرسون، خروجی نرم‌افزار اس.پی.اس.اس^۱ جدولی است شامل یک سطح معنی‌داری (sig) و یک مقدار برای ضریب همبستگی (r). در تجزیه و تحلیل یافته‌های این جدول، تنها در صورتی بین دو متغیر ارتباط و همبستگی وجود دارد که مقدار sig در آن کمتر از ۰/۰۵ باشد. اگر sig در جدول همبستگی برای دو متغیر از ۰/۰۵ بیشتر شود، بین آن دو همبستگی موجود نخواهد بود. زمانی که بین دو متغیر همبستگی وجود داشته باشد، Γ معنادار می‌شود. ضریب همبستگی عددی بین -۱ و +۱ است. در صورتی که Γ عددی بین ۰ و ۱ باشد به معنای وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر بوده و هرچه این عدد به ۱ نزدیک‌تر باشد، همبستگی بین آن دو قوی‌تر خواهد بود.

پس از تحلیل همبستگی، نوبت به رگرسیون می‌رسد. در تحلیل رگرسیون، چهار مقدار مهم وجود دارد. اول، sig در صورتی که کمتر از ۰/۰۵ باشد مدل رگرسیون معنادار خواهد بود. دوم، B که در ایجاد معادله خط رگرسیون کاربرد دارد و به کمک آن می‌توان معادله‌ای تشکیل داد و با داشتن مقادیر متغیر مستقل، مقادیر متغیر وابسته را به دست آورد. سوم، ضریب رگرسیون (بتا) که سهم نسبی هر متغیر در

پیش‌بینی متغیر وابسته را تعیین کرده و به کمک آن می‌توان فهمید که کدام یک از متغیرهای مستقل، بیشترین تأثیر را در متغیر وابسته دارند. از ضریب رگرسیون در ساخت مدل تحقیق استفاده خواهد شد. چهارم، R^2 که ضریب تعیین نام گرفته است. زمانی که به دنبال بررسی تأثیر چند متغیر مستقل بر روی یک متغیر وابسته باشیم، R^2 در جدول رگرسیون نشان‌دهنده این موضوع است که چه مقدار از متغیر وابسته می‌تواند توسط متغیرهای مستقلی که در حال بررسی آن‌ها هستیم، تبیین شود. برای مثال، مقدار ۰/۱۱ برای R^2 در جدول شماره ۳ نشان‌دهنده این است که ۰/۱۱ از تغییرات متغیر وابسته ارائه‌اندیشه‌های مفید و سازنده را می‌توان از طریق مجموعه هفت بُعد اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات تبیین نمود. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از ضریب همبستگی پیرسون می‌توان بیان نمود:

۱. بین ارائه اندیشه‌های مفید و سازنده با به‌روز بودن ($r=0/24$)، سهولت کاربرد ($r=0/17$)، سریع بودن و دقت ($r=0/11$)، سازگار بودن ($r=0/21$) و قابلیت اعتماد و امنیت ($r=0/17$) رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد ($<0/05$ سطح معنی‌داری). در تحلیل رگرسیون، با توجه به مقدار به‌دست‌آمده برای ضریب تعیین، می‌توان گفت که ۰/۱۱ از تغییرات ارائه‌اندیشه‌های مفید و سازنده می‌تواند توسط ابعاد EIS توضیح داده شود.

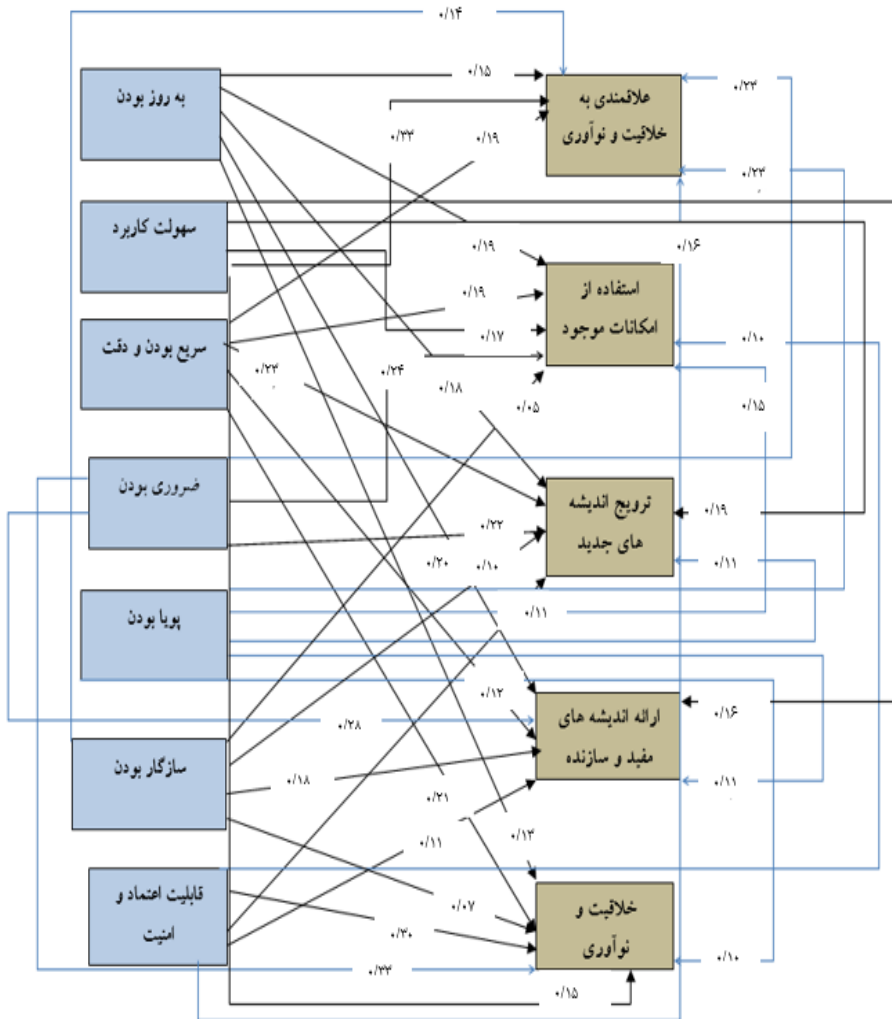
۲. بین ترویج اندیشه‌های جدید با به‌روز بودن ($r=0/19$)، سهولت کاربرد ($r=0/21$)، سریع بودن و دقت ($r=0/16$)، ضروری بودن ($r=0/24$)، پویا بودن ($r=0/11$) و قابلیت اعتماد و امنیت ($r=0/25$) رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد ($<0/05$ سطح معنی‌داری). در تحلیل رگرسیون، با توجه به مقدار به‌دست‌آمده برای ضریب تعیین، می‌توان گفت که ۰/۱۰ از تغییرات ترویج اندیشه‌های جدید می‌تواند توسط ابعاد EIS توضیح داده شود.

۳. بین خلاقیت و نوآوری با به‌روز بودن ($r=0/17$)، سهولت کاربرد ($r=0/21$)، سریع بودن و دقت ($r=0/13$)، پویا بودن ($r=0/09$) و قابلیت اعتماد و امنیت ($r=0/19$) رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد ($<0/05$ سطح معنی‌داری). در تحلیل رگرسیون، با توجه به مقدار به‌دست‌آمده برای ضریب تعیین، می‌توان گفت که ۰/۱۶ از تغییرات خلاقیت و نوآوری می‌تواند توسط ابعاد EIS توضیح داده شود.

۴. بین علاقمندی به خلاقیت و نوآوری با به‌روز بودن ($r=0/24$)، سهولت کاربرد ($r=0/15$)، سریع بودن و دقت ($r=0/08$)، ضروری بودن ($r=0/20$)، سازگار بودن ($r=0/17$) و قابلیت اعتماد و امنیت ($r=0/22$) رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد ($<0/05$ سطح معنی‌داری). در تحلیل

رگرسیون، با توجه به مقدار به دست آمده برای ضریب تعیین، می توان گفت که ۰/۱۲ از تغییرات علاقمندی به خلاقیت و نوآوری می تواند توسط ابعاد EIS توضیح داده شود.

۵. بین استفاده از امکانات موجود با به روز بودن ($r=0/20$)، سهولت کاربرد ($r=0/14$)، سریع بودن و دقت ($r=0/11$)، ضروری بودن ($r=0/22$) و سازگار بودن ($r=0/08$) رابطه خطی معنی داری وجود دارد ($<0/05$ سطح معنی داری). در تحلیل رگرسیون، با توجه به مقدار به دست آمده برای ضریب تعیین، می توان گفت که ۰/۱۱ از تغییرات استفاده از امکانات موجود می تواند توسط ابعاد EIS توضیح داده شود.



ب) پیشنهاد

۱) پیشنهاد مبتنی بر نتایج پژوهش

با توجه به نتایج به‌دست آمده از روابط بین متغیرها در این پژوهش، پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

- پیشنهاد می‌شود کار تیمی در سازمان تشویق شده تا افراد به استفاده بیشتر از سامانه و اشتراک اطلاعات گرایش پیدا کنند. باید به این امر توجه داشت که سیستم اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات باید به‌گونه‌ای طراحی شود که استفاده از آن آسان باشد و حتی در صورت لزوم، دوره‌ای آموزشی برای کارکنانی که به نحوه کار با آن آشنایی ندارند، ترتیب دهند. از طرفی، فرآیند اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات باید به خوبی مدیریت شود و اطلاعات به اشتراک گذاشته شده به دقت پالایش گردند تا اطلاعات صحیح، دقیق و کامل در اختیار کارکنان قرار گیرد، چراکه جهت ارائه یک اندیشه سازنده، اطلاعات باید کامل و کافی باشد.

- پیشنهاد می‌شود به اندیشه‌های مفید برخاسته از اطلاعات به اشتراک گذاشته شده از طریق سامانه، پاداش داده شود تا کارکنان به تلاش جهت ایده‌پردازی تشویق گردند. علاوه بر این، بهتر است اطلاعات به اشتراک گذاشته شده، در یک پایگاه داده ذخیره شوند تا در صورت لزوم، جهت کسب حمایت فعال سایرین، بتوان جهت استناد، آن‌ها را بازیابی نمود. این موضوع که فرآیند اشتراک الکترونیکی اطلاعات به‌گونه‌ای باشد که اطلاعات به‌صورت روزانه منتقل گردد و اطلاعات قدیمی‌تر، به‌روز شده و یا اطلاعاتی که اشتباه بودند، اصلاح گردند، باعث می‌شود تا کاربران با بهره‌گیری از آن‌ها، ایده‌های جدید و به‌روز ارائه دهند و در آخر، باید منابع فناوری، جهت پیاده‌سازی یک ایده و اندیشه جدید نیز نیازسنجی شوند.

ب) پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

- با توجه به اینکه در پژوهش حاضر تنها تأثیر اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات بر رفتار نوآورانه مورد بررسی واقع شده، پژوهشگران در تحقیقات آتی می‌توانند تأثیر متغیرهای تعدیل‌گر، همانند سرمایه‌های ساختاری (زیرساخت‌های حمایتی، اولویت‌بندی‌های سیاست‌گذاری و کلیه فراگردهایی که منجر به فعال کردن سرمایه‌های انسانی و فکری می‌گردد) و سرمایه‌های رابطه‌ای (تمام روابطی که بین سازمان با هر فرد یا سازمان دیگر وجود دارد) را بر رابطه بین دو متغیر مورد بحث در این تحقیق، مورد آزمایش قرار دهند.

- امروزه سازمان‌ها بیشتر به سمت کسب مزیت‌های رقابتی پایدار در حرکتند. در چنین شرایطی صرف اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات نمی‌تواند به‌تنهایی سازمان را به اهداف خود برساند. لذا افزودن سایر متغیرهای پیش‌بین، همانند تجارت الکترونیکی، مدل کامل‌تری برای تبیین عوامل تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه ایجاد کرده و می‌توان آن را مورد آزمون قرار داد.

- یکی از مهم‌ترین عوامل کسب برتری نسبت به رقبا و بهبود ارائه خدمات، بهره‌گیری از تکنولوژی اطلاعات مناسب با سازمان و قابلیت‌ها و ظرفیت‌های آن است. تکنولوژی اطلاعات انواع متنوعی دارد که در این پژوهش، از میان آن‌ها به بررسی اشتراک‌گذاری الکترونیکی اطلاعات و تأثیر آن بر رفتار نوآورانه پرداخته شد. پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آتی، تأثیر سایر انواع تکنولوژی اطلاعات، مانند آموزش الکترونیک نیز بر نوآوری و رفتار نوآورانه سنجش گردد.

منابع و مأخذ

الف) منابع فارسی

- اعرابی، محمد؛ موسوی، سعید (۱۳۸۸). «الگوی استراتژیک مدیریت دانش برای ارتقاء عملکرد پژوهشگاه‌ها»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۱، صص ۲۶-۱.
- درودچی، محمود؛ نیک‌مهر، نوید (۱۳۸۶). مطالعه اهمیت و کاربرد فناوری اطلاعات در مدیریت زنجیره تأمین، چهارمین همایش ملی تجارت الکترونیک، تهران.
- رحیمی، بهلول؛ پوررضا، ابوالقاسم؛ رشیدی، علی؛ جبرائیلی، محمد؛ زارع‌فضل‌اللهی، زهرا؛ آقازاده، سکینه؛ جعفرزاده، کاظم (۱۳۹۲). «بررسی پیچیدگی کارایی، منافع و سیستم‌های کاربرد اطلاعات‌های بیمارستانی از دیدگاه درمانی ارومیه»، فصلنامه مدیریت سلامت، دوره ۱۶، شماره ۵۴، صص ۲۳-۱۶.
- سعیداردکانی، سعید؛ کنجکاو منفرد، امیررضا؛ حکاکی، سیدمسعود؛ رضایی دولت‌آبادی، حسین (۱۳۹۲). «شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه نوآوری فردی»، فصلنامه مدیریت توسعه نوآوری، دوره ۱، شماره ۲، صص ۱۵۵-۱۳۵.
- صراف‌زاده، اصغر (۱۳۹۲). سیستم‌های اطلاعات مدیریت، تهران: انتشارات ترمه.
- فتحیان، محمد؛ مهدوی‌نور، سیدحاتم (۱۳۹۳). مبانی و مدیریت فناوری اطلاعات، تهران: نشر دانشگاه علم و صنعت ایران.
- گلستانی‌زاده، محبوبه؛ شاه‌طالبی، بدری؛ اعتباریان، اکبر (۱۳۹۴). «رابطه پذیرش فناوری اطلاعات با خلاقیت کارکنان در ذوب‌آهن اصفهان»، فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، دوره ۵، شماره ۴، صص ۷۰-۵۱.
- مصلح، عبدالمجید؛ ضیایی، علیرضا (۱۳۹۱). نقش فناوری اطلاعات در نوآوری، چهارمین همایش ملی کنفرانس مهندسی و مدیریت نوآوری، بنیاد پژوهشی علوم خلاقیت‌شناسی، تریز و مهندسی و مدیریت نوآوری، تهران.

- Adolphson, D.L., Hansen, J.V. (1991). Evaluating software controls for electronic data interchange. *European Journal of Operational Research*. 51. 42-46.
- Angeles, R., Corritore, C.L., Basu, S.C., Nath, R. (2001). Success factors for domestic and international electronic data interchange (EDI) implementation for US firms. *International Journal of Information Management*. 21, 329-347.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., Leiter, M. P. (2010). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20. 4-28.
- Benjamin, R.I., Long, D.W., Scott Morton, M.S. (1990). Electronic Data Interchange: How Much Competitive Advantage?. *Long Range Planning*. 23(1). 29-40.
- Carmeli, A., Meitar, R. & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1). 75-90.
- Costa, E., Soares, A.L., Sousa, J.P. (2016). Information, knowledge and collaboration management in the internationalisation of SMEs: A systematic literature review, *International Journal of Information Management*, 36(4). 557-569.
- Dawes, SS. (1996). Interagency information sharing: Expected benefits, manageable risks. *Journal of Policy Analysis and Management*, 15(3). 377-394.
- Drolet, B.C., Marwaha, J.S., Hyatt, B., Blazar, P.E., Lifchez, S.D. (2017). Electronic Communication of Protected Health Information: Privacy, Security, and HIPAA Compliance. *The Journal Of Hand Surgery*, 42(6). 411-416.
- Fahri, K. (2007). The Twenty-First Century Leader: Social Artist, Spiritual Visionary, and Cultural Innovator. *Global Business and Organizational Excellence*. 44-50.
- Frambach, R.T., and Schillewaert, N. (2002). Organizational Innovation Adoption A Multi-Level Framework of Determinants and Opportunities for Future Research. *Journal of Business Research*. 55. 163-176.
- Hahn, E.A., Garcia, S.F., Lai, J., Miskovic, A., Jerousek, S., Semik, P.,



Wong, - A., Heinemann, A.W. (2016). Measuring Access to Information and Technology: Environmental Factors Affecting Persons With Neurologic Disorders, *Physical Medicine And Rehabilitation*, 97(8).1284-1294.

- Hansen, J.V. and Hill, N.C. (1989). Control and Audit of Electronic Data Interchange, *MIS Quarterly*, 13(4). 403-413.

- Hart, P., Saunders, C. (2015). Power and Trust: Critical Factors in the Adoption and Use of Electronic Data Interchange. *Organization Science*. 8(1). 23-42.

- Holland, C., Lockett, G., Blackman, L. (1992). Planning for electronic data interchange. *Strategic Management Journal*. 13(7). 539-550.

- Horluck, J. (1994). The Pragmatics of Electronic Data Interchange: The Use of EDI will Unify Business Procedures. *International Journal of Information Management*, 14. 330-343.

- Kanter, R. M. (1988). When a thousand flowers bloom: structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. In Staw, B.M. and Cummings, L.L. (Eds), *Research in Organizational Behavior* (pp. 169-211) JAI Press, Greenwich, CT.10, 169-211.

- Kim, B.G., Lee, S. (2008). Factors affecting the implementation of electronic data interchange in Korea. *Computers in Human Behavior*. 24. 263-283.

- Landsbergen, D., and Wolken, G. (2001). Realizing the Promise: Government Information Systems and the Fourth Generation of Information Technology. *Public Administration Review*. 206-218.

- Lemouchele, A.F., Stapleton, L. (2011). The Adoption of Electronic Data Interchange in Africa: Country Case Study of the Cameroon through an Institutional Lens. *IFAC Proceedings Volumes* , 44(1), 3118-3123.

- Miron, E., Erez, M., Naveh, E. (2004). Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other?. *Journal of Organizational Behavior*. 25. 175-199.

- Mohammed, M.A., Maroof, E.Y., Thamer, a., Huda, I. (2015). What are the Electronic Information Sharing Factors that Influence the Participation Behavior in Higher Education Sector?, *Procedia Computer Science*, 72. 49-58.



- Moore, G.C., and Benbasat, I. (1991). Development of an Instrument to Measure the Perceptions of Adopting an Information Technology Innovation. *Information Systems Research*. 192-222.
- O'Callaghan, R., Kaufmann, P.J., Konsynski, B.R. (1992). Adoption Correlates and Share Effects of Electronic Data Interchange Systems in Marketing Channels. *Journal of Marketing*. 56(2). 45-56.
- Ojasalo, J. (2008). Management of innovation networks: a case study of different approaches. *European Journal of Innovation Management*. 11(1), 51-86.
- Olszak, C.M., Bartus, T., Lorek, P. (2017). A comprehensive framework of information system design to provide organizational creativity support. *Information & Management*. 1-28.
- Popovic, A., Hackney, R., Coelho, P.S., Jaklic, J. (2014). How information-sharing values influence the use of information systems: An investigation in the business intelligence systems context, *The Journal Of Strategic Information Systems*, 23(4). 270-283.
- Premkumar, G. and Ramamurthy K. (1995). The Role of Interorganizational and Organizational Factors on the Decision Mode for Adoption of Interorganizational Systems. *Decision Sciences*. 26(3). 332 – 351.
- Scala, S., McGrath, R. (1993). Advantages and disadvantages of electronic data interchange An industry perspective. *Information & Management*. 25. 85-91.
- Scott, S.G. & Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3). 580-607.
- Soliman, K.S., Janz, B.D. (2004). An exploratory study to identify the critical factors affecting the decision to establish Internet-based interorganizational information systems. *Information & Management*. 41. 697-706.
- Tastan, S.B. (2013). The Influences of Participative Organizational Climate and Self-Leadership on Innovative Behavior and the Roles of Job Involvement and Proactive Personality: A Survey in the Context of SMEs in Izmir, *Pricedia-Social And Behavioral sciences*, 75. 407-419.



- Ye, F., Wang, Z. (2013). Effects of information technology alignment and information sharing on supply chain operational performance. *Computers & Industrial Engineering*. 65(3). 370-377.
- Yu, C., Yu, T.F., Chin-Cheh Yu. (2013). Knowledge Sharing, Organizational Climate, and Innovative Behavior: A Cross-Level Analysis of Effects. *Social Behavior and Personality: An International Journal*.41(1). 143-156.

Archive of SID