



Research Paper

Investigating the Impact of Organizational Information Culture on Bushehr University of Medical Sciences Experts' Using of Information Results

Mehrnaz Morshedi Yekta¹, Mohammadreza Farhadpour^{2*}, Fariba Nazari³

1. Department of Information Management, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran
2. Assistant Professor of Knowledge and Information Science ·Islamic Azad University ·Ahvaz ·Iran
3. Assistant Professor of Knowledge and Information Science ·Islamic Azad University ·Ahvaz ·Iran

Article Info.

Received: 2017/11/20

Accepted: 2018/06/20

Abstract

Background and Objectives: The increasing complexity of the society and the dependence of society on information has raised the concept of information as a commodity more than ever as the strategic information source of the business (Love, 1993); and the key to its continuity. Today, information is a vital source for many macroeconomic and national economies and is the fourth most important source of production that organizations and advanced countries invest more to provide the right information to help make quality decisions and thus influence Sales and final performance of them. For this reason, sometimes they have compared information to blood in the organs of the organization, which is considered vital (Van Solms and Van Solms, 2004). From Choo's point of view (2002), an organization uses information for three primary purposes: creating an identity and a common content for action and reaction, developing the knowledge and new capabilities, and taking decisions that guarantee the capabilities and resources. Because the value of information is a relative attribute, it depends on the conditions that an organization must create for its reveal, which is presented at the macro level in the form of an organizational culture and at a more specialized level, called organizational information culture. The results of previous studies have shown that there is a relationship between information culture, company life cycle and profit and use of information, and a highly advanced information culture is positively associated with organizational work practices and leads to successful business performance. Hence, addressing the condition of information culture and examining its relationship with the results of information leads to the targeting of the organization's information behavior and its optimal use and necessity. Considering the heavy mission and volume of extensive information transaction that the Bushehr University of Medical Sciences has like every major organization. The purpose of this study was to determine the status of the dimensions of organizational information culture, the use of experts from information outcomes, and the impact of information culture on the use of information by experts.

Methodology: A descriptive study was conducted with analytical survey method. Samples of 254 experts were selected by random sampling method from 750 individuals. A questionnaire consisting of formal and permanent validity ($\alpha = 0.82$) was used for collecting data.

Findings: The results showed that information integrity dimensions (Mean= 13.09), information transparency (Mean= 10.72), information sharing (Mean= 18.77), professional activity of information (Mean= 12.21), informal information (Mean= 55/8) and information control (Mean= 94/17), is at the relatively favorable level. Meanwhile, information integrity, information transparency, information sharing and information control affect the use of experts, but the informal information does not affect it. The organizational information culture is the beliefs, norms and values of information observation, which their attention in the organization can affect the organizational information-based decisions and influence the use of information.

Discussion: According to the findings of the study, it can be concluded that the availability, integrating and sharing information in the organization can facilitate the use of information. Transparency of information by managers and authorities can facilitate the use of information in the organization. Sharing information can facilitate the use of information in the organization. The sharing of information saves the organization from error testing and replication of experiences that entails huge expense, and accelerates decision-making and the timely and correct use of opportunities. Professional information activities can facilitate the use of information in the organization. The professional information activity in the organization may be influenced by some factors such as the information environment, the flow of information, the channels of information distribution, and so on. Meanwhile, the results showed an inverse relationship between the two informal components of information and the use of information results. In other words, informal information can be used as an obstacle to the use of information in the organization. The coherent relationship between the two components of organizational information culture and the use of information outcomes showed that the information culture of the organization is a predictor of the use of experts from information. Managers of the organization, by providing conditions for the distribution and dissemination of information, inform employees of their own functions of information intelligence. To improve the quality of the use of information, work towards clarifying the information in the organization. Think about ways to exchange and share the information inside and outside the organization and to strengthen and trust the information infrastructure.

Keywords: *Organizational information culture, Information results, Information use, Bushehr University of Medical Sciences*

*Corresponding author:
Email: M.farhadpour@iauahvaz.ac.ir

©2019 Published by Shahid Chamran
University of Ahvaz

How to Cite:

Morshedi Yekta, M., Farhadpour, M.R., Nazari, F. (2019). Investigating the Impact of Organizational Information Culture on Bushehr University of Medical Sciences Experts' Using of Information Results. *Journal of Studies in Library and Information Science*, 11(1): 121-136.



بررسی تأثیر فرهنگ اطلاعات سازمانی بر استفاده‌ی کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر از نتایج اطلاعات

مهرناز مرشدی یکتا^۱، محمدرضا فرهادپور^{۲*}، فریبا نظری^۳

۱. دانش آموخته گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، مدیریت اطلاعات، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران
۲. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، مدیریت اطلاعات، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران
۳. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، مدیریت اطلاعات، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۳/۳۰

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۸/۲۹

چکیده

هدف: هدف بررسی تأثیر فرهنگ اطلاعات سازمانی بر استفاده کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر از نتایج اطلاعات است.
روش‌شناسی: پژوهش از نوع توصیفی با روش پیمایشی تحلیلی انجام شده است. تعداد ۲۵۴ نفر از کارشناسان به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از بین ۷۵۰ نفر انتخاب و بین آنها پرسش‌نامه محقق‌ساخته دارای روایی صوری و پایا ($\alpha=0/82$) توزیع و داده‌ها گردآوری گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که به لحاظ میانگین وضعیت ابعاد یکپارچگی اطلاعات (۱۳/۰۹)، شفافیت اطلاعات (۱۰/۷۲)، اشتراک اطلاعات (۱۸/۷۷)، فعالیت حرفه‌ای اطلاعات (۱۲/۲۱)، غیررسمی بودن اطلاعات (۸/۵۵) و کنترل اطلاعات (۱۷/۹۴) می‌باشد و در سطح نسبتاً مطلوب قرار دارد. ضمناً، یکپارچگی اطلاعات، شفافیت اطلاعات، اشتراک اطلاعات و کنترل اطلاعات بر استفاده کارشناسان از نتایج اطلاعات تأثیر دارد ولی غیررسمی بودن اطلاعات بر آن تأثیر ندارد.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش، وضعیت یکپارچگی اطلاعات، شفافیت اطلاعات، اشتراک اطلاعات، فعالیت اطلاعات و کنترل اطلاعات در بین کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر مطلوب و وضعیت مولفه غیررسمی بودن اطلاعات نسبتاً مطلوب است و از اطلاعات غیررسمی تنها برای تأیید اطلاعات رسمی استفاده می‌شود. وضعیت فرهنگ اطلاعات سازمانی به طور کلی در این دانشگاه مطلوب و بین فرهنگ اطلاعات سازمانی و استفاده از اطلاعات، همبستگی مثبت قوی وجود دارد فرهنگ اطلاعات سازمانی باورها، هنجارها و ارزشهای ناظر بر اطلاعات است، که توجه به آنها در سازمان می‌تواند بر محوریت اطلاعات در تصمیم‌گیری‌های خرد و کلان و استفاده از اطلاعات در انجام وظایف سازمانی تأثیر داشته باشد.

کلیدواژه‌ها: اشتراک دانش، زیرساخت‌ها، اعضای هیأت علمی، دانشگاه شهید چمران اهواز

*نویسنده مسئول (ایمیل: M.farhadpour@iauhvaz.ac.ir)

استناد به این مقاله:

مرشدی یکتا، مهرناز، فرهادپور، محمدرضا، نظری، فریبا (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فرهنگ اطلاعات سازمانی بر استفاده‌ی کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر از نتایج اطلاعات. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۱۱ (۱): ۱۲۱-۱۳۶

مقدمه و بیان مسئله

اگر بپذیریم که اطلاعات درون‌مایه تلاش هر سازمانی و مهم‌ترین دارایی آن است، این مفهوم در ارتباط با سازمان‌های مختلف حائز اهمیت به درجاتی متفاوت خواهد بود. سازمان‌های آموزشی و پژوهشی از طرفی به مثابه مبدا تولید فکر و محتوا و تغذیه سایر بخش‌های جامعه از بعد علمی و اطلاعاتی مطرح هستند؛ و از طرف دیگر، تلاش‌های آنها نیازمند دریافت اطلاعات به عنوان ماده اولیه فعالیت سازمانی است. طی سالیان سال رسالت دانشگاه‌ها از آموزش و انتقال موارث فکری، به پژوهش و تولید فکر و ایده و به تبع آن پیونددهنده فکر، ایده و نتایج تولیدات علمی با دغدغه‌های جامعه تا تولید ثروت تغییر یافته است (Farhadpoor, 2016). طیف این دغدغه‌ها از دغدغه‌های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، امنیتی و علمی تا دغدغه‌های مربوط به سلامتی و بهداشت را در برمی‌گیرد که حوزه اخیر در کشور ما بر عهده دانشگاه‌های علوم پزشکی نهاده شده است. رسالت دانشگاه‌های علوم پزشکی از یک سو، آموزش دانشجویان در رشته‌های مختلف علوم پزشکی و پیراپزشکی و توسعه و تعمیم آموزش پزشکی جامعه‌نگر و انجام تحقیقات علمی و بالینی در زمینه‌های مختلف علوم پزشکی و پیراپزشکی بر حسب نیازهای بهداشتی، درمانی و اجتماعی می‌باشد؛ و از سوی دیگر نظارت بر اجرای درست طرح‌ها و برنامه‌های بهداشتی و درمانی، اداری و مالی و ارزش‌یابی فعالیت‌ها و برنامه‌های اجرا شده و در دست اجرا نیز از وظایف این دانشگاه‌هاست که شرایط پیچیده‌ای را برای فعالیت سازمان فراهم ساخته است و به جرات می‌توان گفت انجام آنها بدون توجه به اطلاعات و چالش‌های آن ممکن نخواهد بود.

پیچیدگی روز افزون جامعه و تکیه جامعه بر اطلاعات، مفهوم اطلاعات به عنوان یک کالای متداول را بیش از پیش مطرح نموده است. اطلاعات منبع راهبردی کسب و کار (Love, 1993)؛ و کلید تداوم آن است. امروزه اطلاعات منبع حیاتی برای بسیاری از بخش‌های کلان و فرعی اقتصاد ملل و چهارمین عامل اصلی تولید است که سازمان‌ها و کشورهای پیشرفته سرمایه‌گذاری بیشتر برای فراهم‌آوری اطلاعات مناسب را با هدف کمک به تصمیم‌گیری باکیفیت و در نتیجه تأثیرگذاری بر فروش و کارآیی نهایی انجام می‌دهند. برای همین، گاهی اطلاعات را به خونی در رگ‌های سازمان تشبیه کرده‌اند که عامل حیات‌بخش به حساب می‌آید (Von Solms & Von Solms, 2004). از منظر چو (Choo, 2002)، یک سازمان اطلاعات را برای سه هدف اولیه استفاده می‌کند: خلق یک هویت و یک محتوای مشترک برای عمل و عکس‌العمل، توسعه دانش و قابلیت‌های جدید، و گرفتن تصمیماتی که قابلیت‌ها و منابع را تضمین می‌کنند. کلید توسعه این عمل و عکس‌العمل مشترک، نیاز سازمان‌ها به احساس نمودن تغییر در اطراف‌شان است. اطلاعات در حوزه کسب و کار قطعه/مجموعه اطلاعاتی کاری است که در فرایندهای پشتیبانی مانند فعالیت‌های پیش‌بینی، برنامه‌ریزی، کنترل، هماهنگی، تصمیم‌گیری و عملیاتی به سازمان مزیت رقابتی می‌بخشد (Ojo, Akinsunmi, & Olayonu, 2015)؛ سبب ارزش آفرینی برای کسب و کار گشته و سهام‌داران و سرمایه‌گذاران (مدیران) را خشنود می‌کند (Veiga & Eloff, 2010)؛ و یکی از ارزش‌های عمده تجاری و منبع اصلی درآمدها و محرک قدرتمند در خلق ارزش‌های جدید است (Markus & Robey, 1988)؛ که ابزاری برای تغییر، رسمیت بخشیدن و مدیریت محیط کسب و کار بوده (Gordon & G., 1999) و در تمامی حوزه‌های کسب و کار به ویژه تصمیم‌گیری، بهبود کارآیی سیستم، کسب موفقیت بازار و پشتیبانی از فرایندهای کاری نقشی مهم دارد (Moody & Walsh, 1999). نتیجه این که افراد، سازمان‌ها و کشورهایی که دارای بالاترین میزان اطلاعات هستند، از نظر اقتصادی، اجتماعی و سیاسی نیز موفق‌تر می‌باشند

(Robbins, 2004). از این رو، سازمان‌ها و مؤسسات باید یک زیرساخت مناسب اطلاعاتی برای خود ایجاد و در جهت سازمان-دهی اطلاعات در سازمان خود حرکت نمایند تا با استفاده بهینه و هدفمند از اطلاعات بتوانند به افزایش آگاهی، تولید محصول/خدمات و ارائه اطلاعات دست یابند. در غیر این صورت، مصرف مطلق و همیشگی اطلاعات بدون جهت‌گیری خاص، بدترین نوع استفاده از اطلاعات بوده که قطعاً سرانجام مطلوبی نخواهد داشت (Hassanzadeh & Jahangiri, 2011).

دشواری تعیین ارزش‌داری‌های ناملموس و تعریف اطلاعات به سطری از علایم مرتب شده، و قابل تشخیص و دارای معنی برای بازنمایی ویژگی‌های یک شیء یا واقعیت؛ سبب شده است تا اطلاعات در حوزه کسب و کار محتوایی تعریف شود که تابع درک اهداف کسب و کار باشد (Sajko, Rabuzin, & Baca, 2006). هرچند اطلاعات در کسب و کار اساساً به عنوان مبنای تصمیم‌گیری‌ها عمل می‌کند، اما برای نگهداری و پشتیبانی از فرایندهای کسب و کار، روان‌سازی ارتباط بین کارکنان و غیره نیز بکار گرفته می‌شود. اطلاعات متفاوت از سایر سازه‌های ملموس یک سیستم‌های اطلاعاتی، به عنوان یک دارای در قالب طراحی محصول، داده‌های فنی، دستورالعمل‌های مدیریتی، داده‌های عملیاتی، فرایندهای عملیاتی، دانش کارکنان، نرم-افزار کامپیوتری (Glazer, 1991)، دستورالعمل‌های کاری، گزارش‌ها و نتایج تجاری، پایگاه داده‌ها، مستندات نظام‌مند، دستنامه‌های کاربران، رویه‌های عملیاتی، برنامه‌ها، نرم‌افزارهای کاربردی و سیستمی، ابزارهای توسعه و پشتیبانی (Sajko, et al., 2006)، توان‌مندی‌های انسانی مانند سرمایه فکری، دانسته‌ها و غیره قابل شناسایی است (O'Brien & O'Brien, 1994). هر چند تاکید موکد یافته‌های مطالعات گذشته شک و تردیدی در خصوص ارزش‌مندی اطلاعات برای سازمان‌ها باقی نمی‌گذارد، اما صرف داشتن اطلاعات در سازمان به مانند انرژی آزاد نشده‌ای است که طبیعتاً منشا اثر نخواهد شد. از آنجا که ارزش اطلاعات ثابت نبوده، با استفاده بیشتر، صحت بیشتر و ترکیب با اطلاعات دیگر (Moody & Walsh, 1999)، ارتباط با سایر دارای‌ها (McCumber, 2005) ارزش آن نیز بیشتر می‌شود، اهمیت آن برای زمانی مطرح است که در امتداد سازمان جریان یافته و توسط سازه‌های فناورانه و البته انسانی آن استفاده شود. اهمیت نقش اطلاعات در چند دهه اخیر، برای سازمان‌های امروزی به حدی است که بسیاری از محققان برجسته از اثرات آن بر ابعاد گوناگون سازمان به عنوان انقلاب اطلاعاتی یاد نموده‌اند (Laudon & Laudon, 1999).

کنترل و مدیریت جریان اطلاعات در سازمان پیش از آن که منجر به ایجاد یک ساز و کار و یا استفاده از یک نظام اطلاعاتی خاص باشد، بایستی منطبق با شرایط حاکم بر آن سازمان باشد. به عبارتی استفاده از بهترین سامانه مدیریت اطلاعات در صورتی که شرایط سازمان برای بکارگیری آن فراهم نباشد، اثربخش نخواهد بود. لذا مدیریت اطلاعات، استفاده موثر از اطلاعات، کنترل جریان اطلاعات و همگام‌سازی این مولفه‌ها با موفقیت سازمان مستلزم شناسایی فرهنگ اطلاعات سازمانی است. فرهنگ اطلاعاتی عبارت است از مفروضات، ارزش‌ها و هنجارهایی درباره خلق، به اشتراک‌گذاری، و استفاده از اطلاعات و بخشی از فرهنگ سازمانی که با اطلاعات گره خورده و می‌تواند بر رفتار و اثربخشی سازمانی تأثیر داشته باشد و با مشخصه‌های مدیریت اطلاعات، ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی، رفتارهای اطلاعاتی بر حسب نیازهای اطلاعاتی، جستجوی اطلاعات و استفاده از آن توصیف می‌شود (Choo, 2013). هم‌چنین، آن را فرهنگی تعریف می‌کنند که تبدیل منابع ذهنی^۱ در کنار تبدیل منابع مادی با استفاده از اقسام مختلفی از دانش و اطلاعات حفظ می‌شود و برونداد آن یک محصول ذهنی پردازش

شده^۱ و لازم برای فعالیت‌های مادی است تا به طور مثبتی عمل کرده و توسعه یابند (Ginman, 1988). فرهنگ اطلاعات یا ارزش‌های اطلاعاتی و هنجارها و رفتارهای یک سازمان تعیین می‌کند که اطلاعات به چه صورت در سازمان استفاده و به کار گرفته می‌شود (Bergeron, et al., 2007; Choo, et al., 2006).

از آنجا که، ارزشمندی اطلاعات یک ویژگی نسبی و وابسته به شرایطی است که سازمان بایستی برای تبلور آن ایجاد کند که در سطح کلان در قالب فرهنگ سازمانی و در سطح تخصصی‌تر تحت عنوان فرهنگ اطلاعات سازمانی مطرح می‌شود. نتایج مطالعات پیشین نشان داده است که بین فرهنگ اطلاعاتی، چرخه حیات شرکت^۲، و سود و استفاده از اطلاعات رابطه وجود دارد و یک فرهنگ اطلاعاتی بسیار پیشرفته به طور مثبتی با روش‌های کار سازمانی^۳ در ارتباط است و به اجرای موفق کسب و کار^۴ منجر می‌شود (Ginman, 1988)؛ و اطلاع از نوع و کیفیت مدیریت اطلاعات سازمانی، رفتار سازمانی و ناسازگاری ارزش‌ها به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا با شناسایی توانایی‌های بالقوه و ضعف‌های فرهنگ اطلاعات و ارزیابی تناسب بین ارزش‌های مشاهده شده و اظهار شده، اهداف و نتایج را مشخص و توانایی سازمان در دستیابی به نتایج اطلاعات کلیدی را ارزیابی نمایند (Abrahamson & Goodman-Delahunty, 2013). به همین ترتیب، عدم شناخت مناسب فرهنگ اطلاعات سازمانی نیز علاوه بر اتلاف منابع، موقعیت رقابتی سازمان در صنعت را تنزل داده، عدم تحقق اهداف سازمان را سبب می‌شود و در ابعاد وسیع، بقای سازمان را به خطر می‌اندازد (Hassanzadeh & Nosrati, 2014). لذا ضرورت دارد سازمان‌ها پیش از هرگونه اقدام در ارتباط با استفاده از اطلاعات از جمله راه‌اندازی سیستم‌های اطلاعاتی و یا سازوکارهای دسترس‌پذیری اطلاعات، فرهنگ اطلاعاتی سازمان را مورد مطالعه قرار دهند تا بستری مفید برای تغییرات ملازم اطلاعات ایجاد شود. نتیجه اینکه چون برنامه‌ریزی استراتژیک و اقدام هدف‌مند سازمان نسبت به اطلاعات، نقش حیاتی در جلوگیری از به هدر رفتن فرصت‌ها، دوباره کاری‌ها، اتلاف منابع و عدم سازگاری سیستم‌های اطلاعاتی دارد و می‌تواند فرصتی برای بهره‌برداری صحیح از فرصت‌های ناشی از اطلاعات را به همراه داشته باشد؛ این امر چالشی برای بالابردن کیفیت اطلاعات در سازمان از جنبه‌های صحت، دسترسی زمانی، اعتماد به منشأ و اعتبار و مناسب بودن را ایجاد می‌کند و مستلزم شناسایی فرهنگ اطلاعات سازمانی است. از این رو، پرداختن به بحث فرهنگ اطلاعات سازمانی و بررسی رابطه آن با استفاده از نتایج اطلاعات منجر به هدف‌مند شدن رفتار اطلاعات سازمان و استفاده بهینه از آن می‌شود و ضرورت می‌یابد. با توجه به رسالت سنگین و حجم تراکنش اطلاعاتی وسیعی که دانشگاه علوم پزشکی بوشهر مانند هر سازمان بزرگ دارد، این مطالعه جهت بررسی وضعیت ابعاد فرهنگ اطلاعات سازمانی، استفاده کارشناسان از نتایج اطلاعات؛ و تأثیر فرهنگ اطلاعات سازمانی بر استفاده کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر از نتایج اطلاعات هدف‌گذاری شد و برای این منظور یکپارچگی اطلاعات، اشتراک اطلاعات، فعالیت حرفه‌ای اطلاعات، شفافیت اطلاعات، کنترل اطلاعات، و غیررسمی بودن اطلاعات به عنوان ابعاد شش‌گانه فرهنگ اطلاعات از دیدگاه چو (Choo, et al., 2006) با استفاده کارشناسان از نتایج اطلاعات از دیدگاه برگرون و همکاران (Bergeron, et al., 2007) مورد بررسی قرار گرفت و مسأله اصلی پژوهش حاضر این گونه مطرح شد که آیا فرهنگ اطلاعات سازمانی بر استفاده کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر از نتایج اطلاعات تأثیر دارد؟ نتایج این مطالعه می‌تواند نگرش سیاست‌گذاران حوزه

1. Processed Intellectual Product
2. Company life cycle
3. Organizational practices
4. Successful businessperformance

مدیریت اطلاعات دانشگاه علوم پزشکی بوشهر را نسبت به عوامل موثر بر رفتار استفاده از نتایج اطلاعات تغییر دهد و مولفه‌های فرهنگ اطلاعات سازمانی را به عنوان عوامل توانمندساز و تاثیر گذار در تصمیم‌گیری‌های مربوط به اطلاعات مدنظر قرار دهند.

پیشینه پژوهش

مرور نتایج و ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که موضوع فرهنگ اطلاعات سازمانی، نگرشی جدید در حوزه مدیریت اطلاعات می‌باشد و تحقیقات زیادی در این زمینه در جهان صورت نگرفته است. بیشتر تحقیقات انجام شده در حوزه فرهنگ سازمانی است که در پیشینه‌های داخلی بیشتر به بررسی رابطه و تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش (Hassanzadeh & Bakhteyar Nasrabadi, 2014; Nosrati, 2014; Karami, 2005; Rahimian & Shami Zanjani, 2011; Lajavardi, 2013; Rezaeean & Saghravani, 2014; Hassanzadeh & Sadeghzadeh Vayghan, 2012)، جریان اطلاعات (Lajavardi, 2013; Rezaeean & Saghravani, 2014)، فناوری اطلاعات (Motamedi joybari, Gholipour, & Yazdani charati, 2013; Ramezaniyan & Bossaghzadeh, 2012) و اشتراک دانش بوده است. اما در ارتباط با مطالعات خارجی، یافته‌های مطالعه (Ginman, 1988)، با عنوان «فرهنگ اطلاعات و کارایی حرفه‌ای» نشان داد که بین فرهنگ اطلاعاتی، چرخه حیات شرکت^۱، و سود و استفاده از اطلاعات پیوند وجود دارد و یک فرهنگ اطلاعاتی بسیار پیشرفته به طور مثبتی با روش‌های کار سازمانی^۲ در ارتباط است و به اجرای موفق کسب و کار^۳ منجر می‌شود. به عقیده گینمان، فرهنگ اطلاعاتی یک هدف اطلاعاتی است و باید به اندازه تبدیل منابع فیزیکی برای آن نیز برنامه‌ریزی کرد. نتایج مطالعه وایدن ووف (Widén-Wulff, 2000) نیز، در خصوص بررسی محیط اطلاعاتی، اطلاعات به عنوان منبع، فرایند کار، انگیزش و موفقیت شغلی به عنوان ابعاد فرهنگ اطلاعاتی در صنایع بیمه فنلاند نشان داد که ابعاد مختلف فرهنگ اطلاعاتی بر مدیریت دانش در سازمان‌ها تأثیر دارند.

مطالعه جاکو، کاگونی، سوارز و سائوربورن (Jaakko, Kagoné, Souares, & Sauerborn, 2010)، با هدف شناسایی رابطه بین ابعاد فرهنگ در سطح سازمانی، فعالیت‌های سازمانی و استفاده معمول از اطلاعات سلامت جهت تصمیم‌گیری در خدمات بهداشتی بورکینافاسو نشان داد که ابعاد فرهنگ سازمانی شامل مبنای عملکرد، فاصله قدرت، سیستم اقتصادی مشترک، برابری طلبی جنسیتی و منبع کنترل بر استفاده معمول از اطلاعات سلامت تأثیر دارند. نتایج مطالعه پاول (Powell, 2011) نیز، تحت عنوان «اشتراک اطلاعات و رابطه آن با خرده فرهنگ‌های سازمانی در یک شرکت تولیدی» نشان داد که خرده فرهنگ‌های سازمانی با اثربخشی اشتراک دانش رابطه دارد.

مطالعه آبراهامسون و گودمن-دلاهانتی (Abrahamson & Goodman-Delahunty, 2013)، با عنوان «تأثیر فرهنگ اطلاعات سازمانی بر استفاده از نتایج اطلاعات در اداره پلیس» نشان داد که فعالیت حرفه‌ای اطلاعات و مدیریت اطلاعات نقش مهمی در دستیابی به نتایج اطلاعات بازی می‌کنند. ضمن این که از بین شش بُعد فرهنگ اطلاعات سازمانی، اشتراک اطلاعات بیشترین تأثیر را بر استفاده از اطلاعات داشت؛ کنترل اطلاعات و فعالیت حرفه‌ای اطلاعات پیش‌بینی‌کننده استفاده از اطلاعات بودند و بین یکپارچگی اطلاعات، اشتراک اطلاعات و شفافیت اطلاعات با متغیر استفاده از اطلاعات رابطه وجود

1. Company life cycle
2. Organizational practices
3. Successful businessperformance

دارد. رایت (Wright, 2013) نیز، پژوهشی با عنوان «فرهنگ اطلاعات در یک سازمان دولتی: بررسی سوابق آموزش مدیریت و شایستگی خود ادراک شده در انطباق با یک برنامه مدیریت اسناد» انجام داده است. علیرغم این که یافته‌های وی نشان داد که بین آموزش‌های رسمی که کارکنان دیده‌اند و شایستگی خود ادراک شده آنها رابطه وجود دارد (به این معنی که هرچه آموزش‌های بیشتری دیده باشند، احساس نیاز بیشتری به آموزش‌های آینده داشته و سطح شایستگی ادراک شده آنها بالاتر می‌رود)؛ اما وی تأکید می‌کند ادعای این که برنامه‌های آموزشی بر فرهنگ اطلاعاتی سازمان‌ها تأثیر جامع دارد، دشوار است. نتیجه کلی مرور محدود پیشینه‌های مرتبط موجود این است که، فرهنگ اطلاعاتی سازمانی می‌تواند یک بستر توانمندساز در استفاده از اطلاعات و ارزش آفرینی از آن برای سازمان‌ها باشد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف یک تحقیق کاربردی است. به خاطر این که به دنبال توصیف عینی، واقعی و منظم یک پدیده و رویداد و بررسی روابط بین متغیرها بوده است، تا آنچه را که اتفاق می‌افتد به دور از هرگونه استنتاج ذهنی گزارش دهد به روش پیمایشی تحلیلی انجام شده است. برای تدوین مبانی نظری از روش مطالعه کتابخانه‌ای و برای گردآوری داده‌های لازم برای پاسخ به سوالات و آزمون فرضیه‌ها از روش میدانی استفاده شده است. بافت پژوهش دانشگاه علوم پزشکی بوشهر و جامعه آماری آن شامل کلیه کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر به تعداد ۷۵۰ نفر بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۵۴ نفر به عنوان حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان مشخص شد. جهت گردآوری اطلاعات مورد نیاز این پژوهش از پرسش‌نامه فرهنگ اطلاعات سازمانی که در مطالعات پیشین توسط چو، برگرون، دتلور و هیتون (Abrahamson & Goodman-Delahunty, 2013; Choo, Bergeron, Detlor, & Heaton, 2008) طراحی شده بود، الگوبرداری و با توجه به شرایط سازمان (دانشگاه علوم پزشکی) مورد مطالعه و الزامات فرهنگی اسلامی-ایرانی تغییراتی در آن داده شد. این ابزار شامل مؤلفه‌های یکپارچگی اطلاعات، اشتراک اطلاعات، فعالیت حرفه‌ای اطلاعات، شفافیت اطلاعات، کنترل اطلاعات، غیررسمی بودن اطلاعات و استفاده از نتایج اطلاعات به علاوه پرسش‌های مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناختی فردی بود. به منظور سنجش روایی، پرسش‌نامه طراحی شده در اختیار پنج نفر از متخصصان و اعضای هیأت علمی رشته‌های مدیریت و علم اطلاعات و دانش‌شناسی قرار گرفت و نظرات ایشان در تدوین نسخه نهایی پرسش‌نامه لحاظ شد و روایی ابزار به شکل صوری تایید شد. با توجه به تغییراتی که در پرسش‌نامه الگوبرداری شده از مطالعات پیشین انجام شده بود، پایایی پرسش‌نامه پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و در مقدار آلفای ۰/۸۲ تایید و سپس توزیع شد و در نهایت داده‌های پرسش‌نامه پس از کدگذاری وارد نرم‌افزار اس. پی. اس. اس. (نسخه ۱۹) شد و با استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک مانند آزمون تی و ضریب همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

۱) وضعیت ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر چگونه است؟
با هدف بررسی وضعیت ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر سوال تحقیق فوق مطرح و با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای بررسی شد. نتایج در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱ نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای سنجش وضعیت ابعاد فرهنگ اطلاعات سازمانی در بین کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر

Table 1: The results of single T test for measuring the status of organizational information culture dimensions among the experts of Bushehr University of medical sciences

متغیر Variables	تعداد N	نمره ملاک Test Vlue	میانگین Mean	انحراف معیار Std. Deviation	کرانه پایین Lower	کرانه بالا Upper	مقدار تی t	درجه آزادی df	سطح معناداری Sig.
یکپارچگی اطلاعات Information Integrity	254	10.5	13.09	2.311	2.31	2.88	17.867	253	0.001
شفافیت اطلاعات اطلاعات Information Transparency	254	8	10.72	1.877	2.84	2.95	23.063	253	0.001
اشتراک اطلاعات اطلاعات Information Sharing	254	13	18.77	3.443	5.35	6.2	26.718	253	0.001
فعالیت حرفه‌ای اطلاعات Information Proactiveness	254	8	12.21	1.685	4	4.42	39.818	253	0.001
غیررسمی بودن اطلاعات Information Informality	254	8	8.55	2.571	0.23	0.87	3.416	253	0.001
کنترل اطلاعات اطلاعات Information Control	254	13	17.94	3.326	4.53	5.36	23.693	253	0.001

نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین ابعاد شش گانه فرهنگ اطلاعات سازمانی (ابعاد اشتراک اطلاعات (میانگین = ۱۸/۷۷)، کنترل اطلاعات (میانگین = ۱۷/۹۴)، یکپارچگی اطلاعات (میانگین = ۱۳/۰۹)، فعالیت حرفه‌ای اطلاعات (میانگین = ۱۲/۲۱)، شفافیت اطلاعات (میانگین = ۱۰/۷۲) و غیر رسمی بودن اطلاعات (میانگین = ۸/۵۵)) در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر از نمره ملاک آنها بیشتر است و از سوی دیگر سطح معناداری آزمون برای ابعاد یکپارچگی اطلاعات، شفافیت اطلاعات، اشتراک اطلاعات، فعالیت حرفه‌ای اطلاعات و کنترل اطلاعات در سطح ۰/۰۰۱ و برای غیررسمی بودن اطلاعات در سطح ۰/۰۰۱ محاسبه شده که نشان‌دهنده معناداری آزمون در سطح کمتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه با اعتماد بالای ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت کلیه ابعاد فرهنگ اطلاعات سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سطح بالاتر از میانگین بوده است. هم‌چنین با توجه به این که کرانه پایین و بالای داده‌ها مثبت ارزیابی شده است، می‌توان گفت که دارای اختلاف چشم‌گیری از حد متوسط به بالا می‌باشد و وضعیت ابعاد فرهنگ اطلاعات سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سطح نسبتاً مطلوب تا مطلوب می‌باشد.

۲) وضعیت استفاده کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر از نتایج اطلاعات چگونه است؟
با هدف بررسی وضعیت استفاده کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر از نتایج اطلاعات سوال تحقیق فوق مطرح شد که نتایج آن در جدول ۲ آمده است. داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین مؤلفه استفاده از نتایج اطلاعات در بین کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر (۳۲/۴) از نمره ملاک (۲۰/۵) بیشتر است.

جدول ۲ نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت استفاده از نتایج اطلاعات در بین کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر

Table 2: The results of single T test for measuring the status of information results' using among the experts of Bushehr University of medical sciences

متغیر Variable	تعداد N	نمره ملاک Test value	میانگین Mean	انحراف معیار Std. Deviation	کرانه پایین Lower	کرانه بالا Upper	مقدار تی t	درجه آزادی df	سطح معناداری Sig.
استفاده از نتایج اطلاعات Use of Information outcomes	254	20.5	32.4	3.895	11.42	12.38	48.679	253	0.001

از سوی دیگر سطح معناداری آزمون ۰/۰۰۱ محاسبه شده که نشان‌دهنده معناداری آزمون در سطح کمتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه با اعتماد بالای ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت استفاده از نتایج اطلاعات در بین کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سطح بالاتر از میانگین بوده و هم‌چنین با توجه به این که کرانه پایین و بالای داده‌ها مثبت ارزیابی شده است، می‌توان گفت که دارای اختلاف چشم‌گیری از حد متوسط به بالا است.

۳) فرهنگ اطلاعات سازمانی بر استفاده کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر از نتایج اطلاعات تأثیر دارد. فرضیه فوق با هدف بررسی تأثیر فرهنگ اطلاعات سازمانی بر استفاده کارشناسان از نتایج اطلاعات مطرح و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون در سطح مقیاس کلان و خرده مقیاس‌ها مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۳ آمده است.

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بین فرهنگ اطلاعات سازمانی و استفاده کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر از نتایج اطلاعات رابطه مستقیم و معنادار ($r=0/712$) در سطح ($p<0/01$) وجود دارد. لذا می‌توان گفت فرهنگ اطلاعات سازمانی، پیش‌بینی‌کننده استفاده کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر از نتایج اطلاعات است. از طرفی این همبستگی در سطح خرده مقیاس‌ها نیز تأیید شده است که برای بعد غیررسمی بودن اطلاعات با استفاده از نتایج اطلاعات رابطه معکوس معنادار ($r=-0/254$) در سطح ($p<0/01$) وجود دارد ولی برای سایر ابعاد این رابطه مستقیم و معنادار بوده است. ضمن این که شدت رابطه در سطح خرده مقیاس‌ها نیز نشان می‌دهد که شدت رابطه برای کنترل اطلاعات ($r=0/602$) قوی‌تر و برای یکپارچگی اطلاعات ($r=0/265$) ضعیف‌تر می‌باشد.

جدول ۳ نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش تأثیر فرهنگ اطلاعات سازمانی بر استفاده کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر از نتایج اطلاعات

Table 3: The results of Pearson correlation coefficients for measuring of the influence of rganizational information culture on the use of information results by experts of Bushehr University of medical sciences

متغیرها Variables	تعداد نمونه (N)	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (P-Value)
فرهنگ اطلاعات سازمانی - استفاده از نتایج اطلاعات Organizational Information Culture- Use of Information outcomes	254	0.712	0.001
یکپارچگی اطلاعات - استفاده از نتایج اطلاعات Information Integrity- Use of Information outcomes	254	0.265	0.001
شفافیت اطلاعات - استفاده از نتایج اطلاعات Information transparency- Use of Information outcomes	254	0.547	0.001
اشتراک اطلاعات - استفاده از نتایج اطلاعات Information Sharing- Use of Information outcomes	254	0.563	0.001
فعالیت حرفه‌ای اطلاعات - استفاده از نتایج اطلاعات Information Proactiveness- Use of Information outcomes	254	0.585	0.001
غیررسمی بودن اطلاعات - استفاده از نتایج اطلاعات Information Informality- Use of Information outcomes	254	-0.254	0.001
کنترل اطلاعات - استفاده از نتایج اطلاعات Information Control- Use of Information outcomes	254	0.602	0.001

نتیجه گیری و بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فرهنگ اطلاعات سازمانی بر استفاده کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر از نتایج اطلاعات انجام شده است. به این منظور ابتدا وضعیت شش مؤلفه فرهنگ اطلاعات سازمانی شامل یکپارچگی اطلاعات، شفافیت اطلاعات، اشتراک اطلاعات، فعالیت اطلاعات، غیررسمی بودن اطلاعات و کنترل اطلاعات در بین کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر مورد بررسی قرار گرفت و سپس تأثیر هر کدام از این مؤلفه‌ها بر استفاده از اطلاعات با استفاده از آزمون ضریب همبستگی سنجیده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که وضعیت یکپارچگی اطلاعات، شفافیت اطلاعات، اشتراک اطلاعات، فعالیت اطلاعات و کنترل اطلاعات در بین کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر مطلوب و وضعیت مولفه غیررسمی بودن اطلاعات نسبتاً مطلوب است و از اطلاعات غیر رسمی تنها برای تأیید اطلاعات رسمی استفاده می‌شود. وضعیت فرهنگ اطلاعات سازمانی به طور کلی در این دانشگاه مطلوب و بین فرهنگ اطلاعات سازمانی و استفاده از اطلاعات، همبستگی مثبت قوی وجود دارد ($r = 0/712$). یکپارچگی اطلاعات، شفافیت اطلاعات، اشتراک اطلاعات، فعالیت اطلاعات و کنترل اطلاعات با استفاده کارشناسان از اطلاعات همبستگی مثبت دارد، یعنی این که انسجام اطلاعات، شفاف سازی اطلاعات در سازمان، تسهیل اشتراک اطلاعات و در دسترس قرار دادن اطلاعات مورد نیاز و مدیریت مناسب اطلاعات در راستای عملکرد سازمان منجر به ارتقاء و بهبود کیفیت استفاده کارشناسان از اطلاعات خواهد شد. ولی رابطه غیررسمی بودن اطلاعات با استفاده از اطلاعات منفی است، به این معنی که جریان اطلاعات غیررسمی در سازمان مانع از استفاده مناسب و مطلوب از اطلاعات می‌شود.

با توجه به جستجوی محققان در پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر و موجود در کشور مطالعه مرتبط و با متغیرهای مشابه برای مقایسه با نتایج این پیدا نشد. لذا یافته‌ها تنها با نتایج آبراهامسون و گودمن-دالاهانتی (Abrahamson & Goodman, 2013) مقایسه و هم‌سویی آنها در سطح کلان تأیید شد. بر اساس یافته‌های آبراهامسون و گودمن-دالاهانتی از بین شش بُعد فرهنگ اطلاعات سازمانی، اشتراک اطلاعات بیشترین تأثیر را بر استفاده از نتایج اطلاعات دارد در حالی که بر اساس یافته‌های این مطالعه شدت رابطه برای مولفه کنترل اطلاعات بیش از سایر مولفه‌ها بوده است. هم‌چنین نتایج این تحقیق نشان داد که کنترل اطلاعات، فعالیت حرفه‌ای اطلاعات و اشتراک اطلاعات پیش‌بینی کننده استفاده از نتایج اطلاعات هستند در حالی که یکپارچگی اطلاعات، شفافیت اطلاعات با افزایش مثبت متغیر استفاده از اطلاعات رابطه داشتند. با توجه به یافته‌های مطالعه می‌توان نتیجه گرفت که:

- آماده بودن شرایط و امکان یکپارچگی اطلاعات در سازمان می‌تواند استفاده از اطلاعات را تسهیل نماید. البته ناگفته نماند که عدم تمایل افراد به اشاعه اطلاعات و یا اتکای سازمان به اطلاعات مستند و مکتوب و نادیده گرفتن فحوای ارتباط شفاهی می‌تواند در این رابطه تأثیر بگذارد.

- شفاف سازی اطلاعات توسط مدیران و مسئولین می‌تواند استفاده از اطلاعات را در سازمان تسهیل نماید. البته ناگفته نماند، هر چند شفافیت اطلاعات، استفاده از آن را تسهیل می‌کند؛ ولی به نظر می‌رسد این شفافیت بایستی در حوزه تصمیم‌گیران درون سازمان مورد تأکید باشد. از آنجا که اطلاعات دارای قدرت تأثیرگذاری است و دارنده اطلاعات از امتیاز بهتر و برتر برخوردار خواهد بود، شفافیت اطلاعات اگر به اشاعه اطلاعات برای رقبای یک موسسه منجر شود، برای آنان مزیت ایجاد خواهد کرد. ضمن این که شفافیت اطلاعات در بستر یک سازمان مستلزم وجود اعتماد و استقبال مدیران ارشد سازمان از

گزارش اشکالات و خطاها است. به بیان ساده‌تر، مدیریت سازمان بایستی شرایط لازم برای شفافیت اطلاعاتی را فراهم کند تا افراد هم از لحاظ بیان اطلاعات و هم از لحاظ تبعات بیان اطلاعات، خطاها و گزارشات احساس امنیت کنند. از این رو بهتر است برای شفافیت اطلاعات سازمان سازوکار بیان‌دیشند و هدف‌مند آن را دنبال کند.

- به اشتراک‌گذاری اطلاعات می‌تواند استفاده از اطلاعات را در سازمان تسهیل نماید. اشتراک اطلاعات، سازمان را از آزمون خطا و تکرار تجربیات که مستلزم صرف هزینه‌های هنگفت است، نجات می‌دهد و به تسریع در تصمیم‌گیری‌ها و استفاده درست و به موقع از فرصت‌ها منجر می‌شود. با توجه به این که داشتن اطلاعات، برخورداری از تجربیات و مهارت‌ها برای هر فردی در سازمان می‌تواند حوزه اقتدار مهارتی-دانشی ایجاد کند و به بیان محاوره‌ای تضمین‌کننده نسبی جایگاه وی باشد؛ اشتراک اطلاعات به راحتی در یک سازمان انجام نمی‌گیرد. از این رو مستلزم ایجاد فضای اعتماد در سازمان است تا هر فردی مهارت و دانش خود را با دیگران تسهیم کند. مساله دیگر، فراهم بودن زیرساخت اطلاعاتی و ارتباطاتی برای اشتراک اطلاعات است که بایستی راه‌اندازی و پویایی آن همواره حفظ شود.

- فعالیت حرفه‌ای اطلاعات می‌تواند استفاده از اطلاعات را در سازمان تسهیل نماید. فعالیت حرفه‌ای اطلاعات در سازمان، ممکن است تحت تأثیر محیط اطلاعاتی سازمان، جریان اطلاعات مرتبط با شغل و وظایف افراد، کانال‌های توزیع اطلاعات، محرمانگی اطلاعات مربوط به حیطه شغلی، تخصص و مهارت فرد، ارتباطات سازمانی (بین بخش‌های مختلف سازمان) و نوع و عمق تعامل با محیط بیرونی سازمان باشد.

- ضمن این که نتایج رابطه معکوسی را بین دو مولفه غیررسمی بودن اطلاعات و استفاده از نتایج اطلاعات نشان داد. به بیان دیگر، اطلاعات غیررسمی می‌تواند به عنوان یک مانع در استفاده از اطلاعات در سازمان مطرح شود. آنچه که از نتایج برمی‌آید این است که در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر، تبادل اطلاعات به صورت شفاهی و غیرمستند به عنوان منبع خام تصمیمات خرد و کلان عمومیت و رواج ندارد. این مساله می‌تواند ناشی از چند عامل باشد. نخست این که با توجه به وظایف سازمانی که بسیار حساس و در ارتباط با حیات و ممات انسان است، سطح و آستانه کیفیت قابل قبول اطلاعات برای اخذ تصمیم بسیار بالا است و لذا اطلاعات شفاهی که در جریان ارتباط ممکن است در معرض تحریف قرار گیرند، توانایی برآوردن این سطح از کیفیت را ندارند. مساله دیگر، اتکا و اعتماد مدیران و سایر اعضای سازمان به اطلاعات مستند و مکتوب است که استفاده از اطلاعات غیررسمی را بی‌اعتبار می‌کند. هر چند وضعیت مطلوب مولفه غیررسمی اطلاعات می‌تواند ناشی از وجود ارتباطات افقی بین اعضای سازمان به عنوان گره‌های ارتباطی فعال در جریان اطلاعات در سازمان باشد، ولی در استفاده از اطلاعات توسط کارشناسان برای تصمیم‌گیری و ادای وظایف موثر نبوده و حتی دارای تأثیر معکوس بوده است.

- کنترل و مدیریت اطلاعات می‌تواند استفاده از اطلاعات را در سازمان تسهیل نماید. رابطه نسبتاً قوی بین کنترل اطلاعات و استفاده از نتایج اطلاعات در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر می‌تواند ریشه در مطلوبیت جریان اطلاعات به ویژه در حوزه توزیع و اشاعه اطلاعات داشته باشد که امکان دسترسی به اطلاعات را به عنوان بازخورد فعالیت‌ها و نتیجه وظایف کارشناسان و سایر اعضای سازمان در اختیار آنها قرار می‌دهد. عامل دوم می‌تواند ناشی از استفاده مطلوب از سامانه‌های اطلاعاتی در سازمان باشد که برای توزیع اطلاعات بستر مناسبی را فراهم ساخته است. سازماندهی مناسب اطلاعات هم مساله مهمی است که به مطلوبیت ویژگی کنترل اطلاعات در سازمان مذکور کمک کرده است. آخرین مساله آگاهی کارشناسان از نتیجه استفاده از اطلاعات در راستای اهداف سازمان است.

- رابطه هم‌جهتی بین دو مولفه فرهنگ اطلاعات سازمانی و استفاده از نتایج اطلاعات نشان داد که فرهنگ اطلاعاتی سازمان، پیش‌بینی‌کننده استفاده کارشناسان از اطلاعات است. به عبارتی، ارزشمند بودن فعالیت‌ها و فرایندهای مرتبط با

اطلاعات، درک ارزش و اهمیت اطلاعات، درک اثربخش بودن اطلاعات در کارکردهای سازمان و تعالی آن زمینه‌ساز استفاده از اطلاعات توسط اعضای سازمان است. از این رو، پیشنهاد می‌شود که:

- مدیران سازمان با فراهم ساختن شرایط برای توزیع و اشاعه اطلاعات، کارکنان را از ویژگی‌های وظایف خود از بُعد اطلاعاتی آگاه نمایند.
- به منظور بهبود کیفیت استفاده از اطلاعات، در راستای شفاف‌سازی اطلاعات در سازمان تلاش نمایند.
- تمهیداتی را جهت تبادل و اشتراک بهینه اطلاعات در داخل و خارج از سازمان ببینند و زیرساخت‌های اطلاعاتی را تقویت و اعتمادسازی کنند.
- راهکارهایی را جهت استفاده فعال و هدف‌مند کارشناسان از نتایج اطلاعات در راستای اهداف کاری و شغلی خود، اتخاذ نمایند و شیوه‌های جستجو و کسب اطلاعات را به آنها آموزش دهند.
- در راستای عدم انتشار اطلاعات غیررسمی در سازمان و در دسترس قرار دادن اطلاعات رسمی تلاش نمایند.
- فرایندهای تولید، فراهم‌آوری، سازماندهی و کنترل اطلاعات در راستای استفاده بهینه، مدیریت شود.
- و نهایتاً به منظور بهبود کیفیت استفاده از نتایج اطلاعات، فرهنگ اطلاعات سازمان ارتقاء یابد.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

- Abrahamson, D. E., & Goodman-Delahunty, J. (2013). The impact of organizational information culture on information use outcomes in policing: an exploratory study. *Information Research: An International Electronic Journal*, 18(4).
- Bakhteyar Nasrabadi, H., & Lajavardi, L. (2013). The effect of organizational culture on the application of information and communication technology in knowledge exchange. Retrieved 09/06/2016, 2016, from <http://MarketingArticles.ir>
- Bergeron, P., Heaton, L., Choo, C. W., Detlor, B., Bouchard, D., & Paquette, S. (2007). Knowledge and information management practices in knowledge intensive organizations: A case study of a Québec public health management organization. Paper presented at the Canadian Association for Information Science (CAIS/ACSI) 35th Annual Conference.
- Choo, C. W. (2002). *Information Management for the Intelligent Organization: the art of scanning the environment*. New Jersey: Information Today Inc.
- Choo, C. W. (2013). Information culture and organizational effectiveness. *International Journal of Information Management*, 33, 775– 779.

- Choo, C. W., Bergeron, P., Detlor, B., & Heaton, L. (2008). Information culture and information use: an exploratory study of three organizations. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 59(5), 792-804.
- Choo, C. W., Furness, C., Paquette, S., Van den Berg, H., Detlor, B., & Bergeron, P. (2006). Working with information: Information management and culture in a professional services organization. *Journal of Information Science*, 32(6), 491-510.
- Farhadpoor, M. (2016). Investigation the barriers of the dissertation-based scientific products of Khuzestan science and research branch of Islamic Azad University Students. *Higher Education Letter*, 8(32), 53-76.
- Ginman, M. (1988). Information culture and business performance. *IATUL Quarterly*, 2(2), 93-106.
- Glazer, R. (1991). Marketing in an information intensive environment: Strategic implications of knowledge as an asset. *Journal of Marketing*, 55(4).
- Gordon, J. R., & G., S. R. (1999). *Information Systems - A Management Approach* (2nd ed. ed.). New York: The Dryden Press.
- Hassanzadeh, M., & Jahangiri, N. (2011). *Information security: From awareness to education*. Tehran: Ketabdar.
- Hassanzadeh, M., & Nosrati, A. (2014). Impact of organizational culture on knowledge management strategies. *Iranian Journal of Information Processing and Management (JIPM)*, 28(3), 583-610.
- Hassanzadeh, M., & Sadeghzadeh Vayghan, A. (2012). Inputs and outputs of the information flow in Iranian research institutes. *Library and Information Science Research (LISRJ)*, 2(1), 71-90.
- Jaakko, Y. K., Kagoné, M., Soares, A., & Sauerborn, R. (2010). The Influence of Organizational Culture on Information Use in Decision Making within Government Health Services in Rural Burkina Faso. *Nordic Journal of African Studies*, 19(4), 250-273.
- Karami, M. (2005). Investigation the relationship between organizational cultures with the implementation of knowing management in the Bahman car manufacturing group. Tehran University, Tehran.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (1999). *Management information system* (A. Rezaeenezhad, Trans.). Tehran: Rasa Cultural Service Institute.

- Love, B. (1993). Enterprise information technologie: Designing the competitive company. New York: Van Nostrum Reinhold.
- Markus, M. L., & Robey, D. (1988). Information Technology and Organizational Change: Causal Structure in Theory and Research. *Management Science*, 34(5), 583- 598.
- McCumber, J. (2005). Assessing and managing security risk in IT systems. Boca Raton, Florida: CRC Press LLC.
- Moody, D., & Walsh, P. (1999). Measuring the Value of Information: An asset valuation approach. Paper presented at the Seventh European Conference on Information Systems (ECIS). Retrieved 10.06.2016, from Retrieved from:
- <http://si.deis.unical.it/zumpano/2004-2005/PSI/lezione2/ValueOfInformation.pdf>
- Motamedi joybari, M., Gholipour, A., & Yazdani charati, J. (2013). Effects of components of organizational culture and information technology on the implementation of knowledge management in Mazandaran University of Medical Sciences. *Journal of Mazandaran University of Medical Science*, 23(102), 53-59.
- O'Brien, C., & O'Brien, S. (1994). Mining your legacy systems: A data-based approach. Paper presented at the Asia Pacific International DB2 User Group Conference.
- Ojo, A., Akinsunmi, S., & Olayonu, O. (2015). Influence of Business Information Use on Sales Performance of SMEs in Lagos State. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*.
- Powell, T. (2011). Information sharing and its link to organizational sub-cultures in a manufacturing company. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 19(2). *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 19(2).
- Rahimian, H., & Shami Zanjani, H. (2011). Effect of organizational culture factors on knowledge management processes implementation in Iranian Technology & Deputy Tax Planning Agency. *Iranian Journal of Information Processing and Management (JIPM)*, 26(4), 989-1007.
- Ramezani, M. R., & Bossaghzadeh, N. (2012). The effect of absorptive capacity and corporate culture on IS implementation success in production companies of automobile segments in the Guilan province. *Journal of Information Technology Management*, 3(9), 41-68.
- Rezaeean, A., & Saghravani, S. (2014). Relationship model of information flow and organizational communication satisfaction dimensions: (SEM). *Iranian Journal of Information Processing and Management (JIPM)*, 29(1), 121-135.
- Robbins, J. (2004). *Information and its Management* (J. Bashiri., Trans.). Tehran: Farhag Moaser.

- Sajko, M., Rabuzin, K., & Baca, M. (2006). How to calculate information value for effective security risk assessment. *Journal of information and Organizational Sciences*, 30(2), 263-278.
- Veiga, A. D., & Eloff, J. H. P. (2010). A Framework and Assessment Instrument for Information Security Culture. *Computer & Security*, 29(2), 196-200.
- Von Solms, R., & Von Solms, B. (2004). Information security management (1): Why information security is so important. *Information Management and Computer Security*, 6, 174 –177.
- Widén-Wulff, G. (2000). Business information culture: a qualitative study of the information culture in the Finnish insurance business. *Information Research*, 5(3).
- Wright, T. (2013). Information culture in a government organization: Examining records management training and self-perceived competencies in compliance with a records management program. *Records Management Journal*, 23(1), 14-36.



COPYRIGHTS

© 2019 by the authors. License SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)