

زنجیره تأمین در خدمات شهری

مریم شمیرانی پی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه شهید بهشتی
Email: Maryam.shmirani1402@gmail.com

چکیده

هدف از انجام این پژوهش ارائه مدل خلق ارزش در زنجیره تأمین شهرداری می باشد. پژوهش حاضر از حیث هدف، تحقیقی کاربردی است و از لحاظ گردآوری داده‌ها، تحقیقی توصیفی است. در پژوهش حاضر ابعاد منابع مالی موجود، ساختار سازمانی و اهداف سازمانی به عنوان متغیر مستقل و عملکرد زنجیره تأمین متغیر وابسته بود. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش مطالعات کتابخانه ای و استفاده از پرسشنامه محقق ساخته بود. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شهرداری استان تهران بودند. و روش تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش استفاده از معادلات ساختاری و بکارگیری از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ و LISREL نسخه ۸٫۵ بود. نتایج این پژوهش نشان داد که منابع مالی موجود، ساختار سازمانی و اهداف سازمانی نقش مهم و با اهمیتی بر زنجیره تأمین در خدمات شهری داشت.

واژه‌های کلیدی: خلق ارزش، زنجیره تأمین، بازاریابی سازمانی

۱. مقدمه

در ادبیات بازاریابی، خلق ارزش برای مشتری^۱ به تفاضل یا موازنه هزینه‌های تحصیل یا به دست آوردن یک کالا یا خدمت از رضایت ناشی از استفاده از آن کالا یا خدمت اطلاق می‌شود. بدین معنی که مشتری از هر دادوستد یا عمل خرید و فروش، معادله‌ای را در ذهن خود می‌نویسد که یک طرف آن هزینه‌های انجام شده، زمان و انرژی صرف شده و حتی بهره سرمایه و پیش پرداخت‌هاست و طرف دیگر آن ارزش عینی کالا یا خدمت به علاوه راحتی، سهولت استفاده، احترام، پرستیژ، کاهش موانع، رضایت و شادمانی درک شده است. بدین ترتیب انجام هر کار، خدمت، کمک یا تسهیلاتی که باعث احساس رضایت، شادمانی، ارتقای موقعیت اجتماعی و ... شود، ارزش محسوب می‌شود. [۱]

یکی از مهمترین علوم مدیریتی که در این زمینه مباحث بسیار سودمندی را مطرح کرده است، مدیریت زنجیره تأمین است. با بهره‌گیری از این ابزار سازمان شما قادر خواهد بود روابط تجاری خود را با بهینه‌سازی تبادل اطلاعات با همکاران تجاری نظیر تأمین کنندگان مواد اولیه، توزیع کنندگان محصولات و پیمانکاران حمل و نقل کالا توسعه دهد. بدین ترتیب بنگاه اقتصادی شما موفق خواهد شد تا در زمان بسیار کمتری محصول خود را به بازار عرضه کرده و زمان تولید و هزینه‌های اتلافی را پایین آورد. امروزه سازمان‌ها تشخیص دادند که برای بهبود کارایی نباید فقط درون سازمان را در نظر بگیرند بلکه باید تمام زنجیره تأمین که در آن فعالیت می‌کنند را در نظر بگیرند. [۳]

۱. بررسی و شناسایی تاثیر منابع مالی موجود بر عملکرد زنجیره تأمین در شهرداری

۲. بررسی و شناسایی تاثیر اهداف سازمانی بر عملکرد زنجیره تأمین در شهرداری

۳. بررسی و شناسایی تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد زنجیره تأمین در شهرداری

۲. مبانی نظری پژوهش

۱.۲ خلق ارزش

برای آنکه یک سازمان ارزشی را ارائه کند، باید آن ارزش را بهبود بخشد. نرخ هزینه، زمانی که یک سازمان ارزش سطح بالایی را با قیمت بالایی ارائه کند، ارزش قابل لمس آن ممکن است کم باشد. راه ارائه‌ی ارزش قابل لمس سطح بالا، اتصال آن ارزش به افراد یا سازمان‌ها است کاری کنید که آن‌ها باور کنند که طرح پیشنهاد شما از حد انتظار فراتر است به آن‌ها کمک کنید مشکلی را حل کنند، ارائه‌ی راه حل، ارائه‌ی نتایج و حفظ رضایت آنان. [۶]

ارزش براساس زمان، مکان و مردم مرتبط با عوامل متغیر محیطی، تغییر می‌کند. این تغییر، یک مبادله‌ی انرژی خلاقانه بین افراد و سازمان‌ها در بازار کاری ما است. رایج است که مدیران تجزیه و تحلیل ارزش‌های مشتری انجام می‌دهند تا نقاط قوت و نقاط ضعف شرکت را در مقایسه با دیگر رقبا آشکار کنند.

۲.۲ منابع مالی موجود

بعضی از کسب و کارها می‌توانند منابع موجود را اولویت‌بندی کنند و به همین ترتیب فرایند انطباق خود را آغاز نمایند. چنین شرکت‌هایی دنبال زنجیره تأمین آهستند که یک رویکرد مبتنی بر اثربخشی دارند. این رویکرد موثر در استراتژی سازی، به طور ضمنی در ادبیات خانوادگی مورد حمایت قرار می‌گیرد، که نیازمند ارزیابی نسبی از خانواده‌ها و محدودیت‌های خانوادگی است که از اهداف استراتژیک ناگهانی شرکت جدا شده‌اند. این دیدگاه غفلت و حتی سوالاتی را درباره سودمندی اهداف استراتژیک پیشین مطرح می‌کند. در حالی که این رویکرد موثر است به ویژه در شرایط عدم اطمینان و بخصوص براساس پایه ثابت خطر تبدیل شدن به یک دنباله‌رو به جای یک بازیگر نیز در این دیدگاه وجود دارد. [۴]

^۱Customer Value

^۲ Supply Chain

سطوح مختلف ارزش‌های فردی و گروهی بر روی ماموریت‌های اقتصادی و اجتماعی سازمان تاثیر می‌گذارد، زیرا تعادل بین ارزش‌های فردی و گروهی برای هر شخص معین است و انواع فعالیت‌ها و رفتارهای سازمانی را در فردی که با آن‌ها درگیر است شکل می‌دهد. اشخاصی که قدرت و نفوذ زیادی بر دیگران دارند تمایل دارند که با دیگران در زمینه مورد توجه سازمان‌ها برای حداکثر سازی سود و منفعت گروهی در جامعه همراه شوند. طبق نتایج، ما استدلال می‌کنیم که سطوح مختلف ارزش‌های فردی و گروهی، ما را پیرامون ماموریت‌های اقتصادی و اجتماعی در کسب و کارهای کارآفرینانه اجتماعی آگاه می‌کند.

۳.۲ ساختار سازمانی

شواهد نشان می‌دهد که برخی از کسب و کارهای خانوادگی فرایند مناسب را بدون توجه به اهداف و منابع، و صرفاً با در نظر گرفتن ساختار سازمانی موجود در شرکت شروع می‌کنند. به عنوان مثال، بعضی از کسب و کارها ممکن است ساختارهای کنترلی، انگیزشی و نظارتی حاکم را به صورت یک داده در نظر بگیرند. [۱۴] این رویکرد می‌تواند ثبات سازمان را تضمین کند، نیازمند تلاش کمتری برای مدیریت است و سازمان را با تغییرات مخرب تحریک مانع از پذیرفتن کسب و کارهای خانوادگی در محیط‌های استراتژی پس از ساختار نمی‌کند. با این وجود، پارادایم در حال تغییر و جمع‌آوری فرصت‌های جدید می‌شود. چالش دیگری در ارتباط با تنظیم ساختارهای حکمرانی در کسب و کارها تعیین سطح مناسب شرکت در شرکت است، مدیریت بیش از حد نه تنها موجب بروز مشکل در بوروکراسی می‌شود و در نهایت مانع از خلق ارزش می‌گردد، بلکه باعث ایجاد هزینه در نمایندگی‌های دوگانه نیز می‌شود. [۱۰]

در تعیین ابعاد ساختار سازمانی، عوامل زیادی را شمرده‌اند و این عوامل با توجه به دید و نگرش اندیشمندان دارای تنوع زیادی است. شاید اگر محققین در نظر بگیرند که چرا عواملی که بر می‌شمارند، جزو ابعاد ساختاری است، از تنوع و تعدد این ابعاد کاسته خواهد شد. [۱۲] از جمله این عوامل می‌توان به اجزای اداری، استقلال، تمرکز، پیچیدگی، تفویض اختیار، تفکیک، رسمیت، تلفیق، حرفه‌ای‌گرایی، حیطة نظارت، تخصص‌گرایی، استانداردسازی و تعداد سطوح سلسله مراتب عمودی اشاره کرد که اکثر نظریه‌پردازان سازمانی از میان آن‌ها روی سه بعد؛ تمرکز، رسمیت و پیچیدگی اتفاق نظر دارند. ابعاد ساختار سازمانی بیانگر ویژگی‌های درونی سازمان هستند و شدت یا ضعف هر کدام از این سه بعد در شکل‌گیری کلی ساختار سازمانی مؤثر است. لازم به ذکر است که عوامل فوق‌الذکر بطور مستقیم یا غیرمستقیم در این سه بعد مستتر هستند و عدم توافق اندیشمندان روی این عوامل از نحوه تعاریف عملیاتی آنان نشأت می‌گیرد.

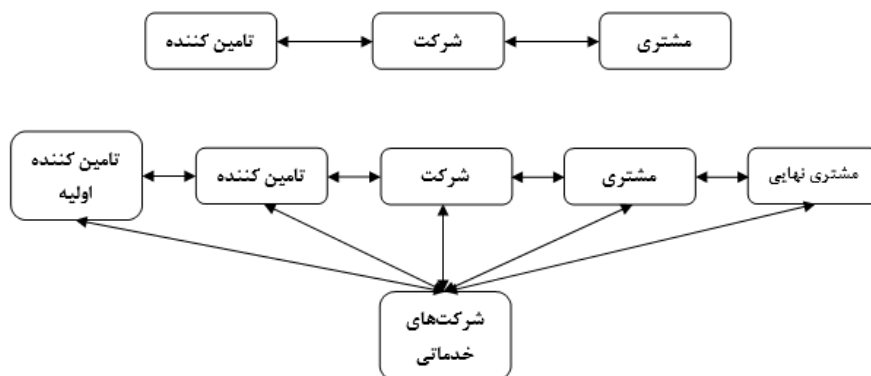
۴.۲ اهداف سازمانی

برخی از کسب‌وکارهای خانوادگی ممکن است تصمیم بگیرند اولویت‌بندی اهداف خود را در استراتژی خود انتخاب کنند. این رویکرد وعده به هم زدن اهداف مدیران در کسب‌وکارها با اقدامات استراتژیک در سطح شرکت است. طرفداران چنین رویکرد متمرکز بر هدف، به طور ضمنی فرض می‌کنند که تنظیم‌کننده‌های اهداف، در اغلب موارد، مدیران خانواده که در انتهای هرم شرکت قرار دارند، اطلاعات کافی در مورد فرصت‌ها و تهدیدهایی که مربوط به پیگیری این اهداف و قابلیت دستیابی از اهداف در واقع، پیگیری اهداف استراتژیک به عنوان خروج فرآیند برنامه ریزی، برای شرکت‌های فعالتر و فعال در محیط‌های نسبتاً پایدار پرداخت می‌شود. [۹]

بعضی سازمان‌ها هدف را صرفاً ابزاری برای تبلیغ اینکه چه هستند و دریافت سهم بازار بیشتر استفاده می‌کنند. بعضی دیگر بر این باورند که فروش محصولات باکیفیت و با کمترین قیمت، تنها برای مشتریان حائز اهمیت است و نمی‌تواند یک هدف سازمانی باشد. تحقیقات نشان داده است که آنچه کسب‌وکارهای مبتنی بر هدف را از سایر کسب‌وکارها جدا می‌کند، طول عمر و اعتبار آن‌هاست. شرکت‌هایی که براساس هدف پیش می‌روند به وفاداری، ثبات و ارتباط مؤثر با مشتریان دست پیدا می‌کنند. از طرف دیگر شرکت‌هایی که در شناسایی هدفشان شکست می‌خورند، در کوتاه مدت شاید دوام بیآورند اما در طی زمان ممکن است که با شکست مواجه شوند.

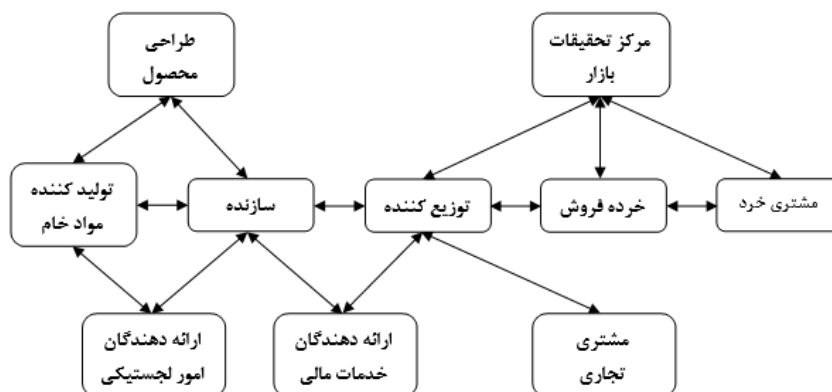
۵.۲ زنجیره تأمین

زنجیره تأمین فرآیندهای چرخه حیات شامل جریان فیزیکی، اطلاعاتی، مالی و دانش می‌باشد که هدفشان ارضای احتیاجات کاربر نهایی به وسیله محصولات و خدماتی است که از طریق تأمین‌کنندگان متصل به هم ارائه می‌گردد. در منابع مختلف از جریان‌های فیزیکی، اطلاعاتی و مالی بارها و بارها به عنوان ابعاد زنجیره تأمین یاد شده است. زنجیره تأمین تنها به توزیع کننده فیزیکی محدود نمی‌شود. در اکثر زنجیره‌های تأمین عناصر مالی و اطلاعاتی به اندازه جریان فیزیکی مهم هستند. [۱۳]



شکل شماره ۱: زنجیره تأمین توسعه یافته [۸]

زنجیره تأمین شبکه‌ای از ساختار توپولوژیک است که از بنگاه‌های خودمختار یا نیمه مختار تشکیل شده است. این بنگاه‌ها همگی با یکدیگر تدارکات، تولید، تحویل و سایر کارها را انجام می‌دهند. در هر زنجیره تأمین یک بنگاه اصلی وجود دارد که مسئول پیکربندی زنجیره تأمین بر مبنای اطلاعات مربوط به تقاضا و نیز استفاده از جریانات مالی، مواد و اطلاعات به عنوان ابزاری برای دستیابی به ارزش در کل زنجیره است.



شکل شماره ۲: زنجیره تأمین پیشرفته [۱۱]

۳. روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف، تحقیقی کاربردی است و از لحاظ گردآوری داده‌ها، تحقیقی توصیفی است. در پژوهش حاضر ابعاد منابع مالی موجود، ساختار سازمانی و اهداف سازمانی به عنوان متغیر مستقل و عملکرد زنجیره تأمین متغیر وابسته بود. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش مطالعات کتابخانه‌ای و استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته بود. جامعه آماری این پژوهش کارکنان و شهروندان شهرداری به تعداد ۳۱۱ نفر بودند. و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش استفاده از معادلات‌ساختاری و بکارگیری از نرم افزارهای SPSS نسخه ۱۸ و LISREL نسخه ۸،۵ بود.

۳. یافته‌های پژوهش

۱،۳ آمار توصیفی پژوهش

در این بخش چگونگی توزیع داده‌های جمعیت شناختی پژوهش از قبیل جنسیت، سن، تحصیلات و میزان سابقه کاری با استفاده از جداول توزیع فراوانی و نمودارهای دایره‌ای به شرح ذیل مورد بررسی قرار می‌گیرند.

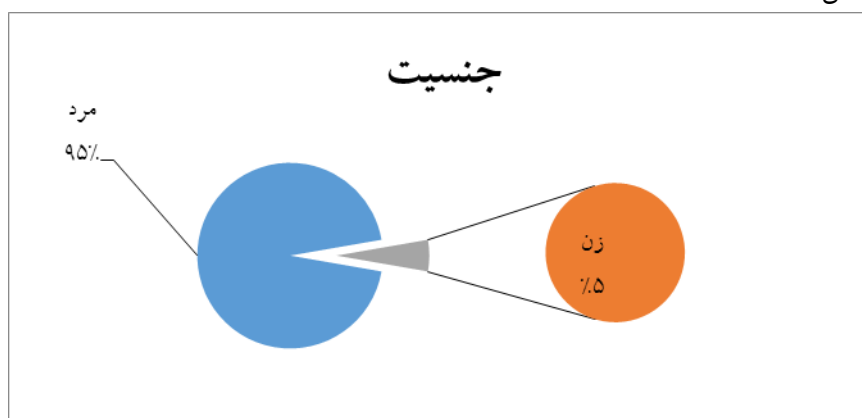
۱,۱,۳ جنسیت

افراد نمونه آماری از لحاظ جنسیت به دو دسته مرد و زن تقسیم شدند که جدول زیر بیانگر فراوانی هر یک از دسته‌ها می‌باشد.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی جنسیت افراد در نمونه جمع‌آوری شده

جنسیت	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی	درصد معتبر	درصد فراوانی تجمعی
مرد	۲۹۴	۹۴/۶	۹۴/۶	۹۴/۶
زن	۱۷	۵/۴	۵/۴	۰/۱۰۰
مجموع	۳۱۱	۱۰۰		

منبع: یافته‌های پژوهش



منبع: یافته‌های پژوهش

نمودار شماره ۱: وضعیت جنسیت نمونه آماری مورد بررسی

بر اساس جدول و نمودار شماره ۱، مشخص می‌گردد که اکثریت افراد موجود در نمونه جمع‌آوری شده را آقایان تشکیل داده‌اند، به طوری که این گروه در حدود ۹۴٪ از حجم نمونه را به خود اختصاص داده است. البته باید خاطر نشان نمود که در نمونه مورد بررسی اغلب کارکنان را آقایان تشکیل داده‌اند.

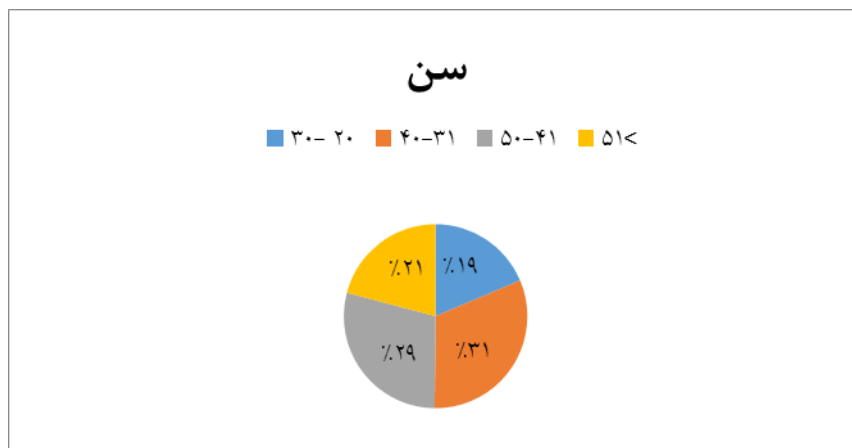
۲,۱,۳ وضعیت سنی

افراد نمونه آماری بر مبنای شاخص سن به چهار طبقه تقسیم بندی شده و اطلاعات موجود در هر دسته به شرح جدول زیر تنظیم گردید.

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی سن افراد در نمونه جمع‌آوری شده

سن	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی	درصد معتبر	درصد فراوانی تجمعی
بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۵۸	۱۸/۷	۱۸/۷	۱۸/۷
بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۹۸	۳۱/۶	۳۱/۶	۵۰/۳
بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۹۰	۲۸/۸	۲۸/۸	۷۹/۱
بیشتر از ۵۱ سال	۶۵	۲۰/۹	۲۰/۹	۰/۱۰۰
مجموع	۳۱۱	۱۰۰		

منبع: یافته‌های پژوهش



منبع: یافته‌های پژوهش

نمودار شماره ۲: وضعیت سنی نمونه آماری مورد بررسی

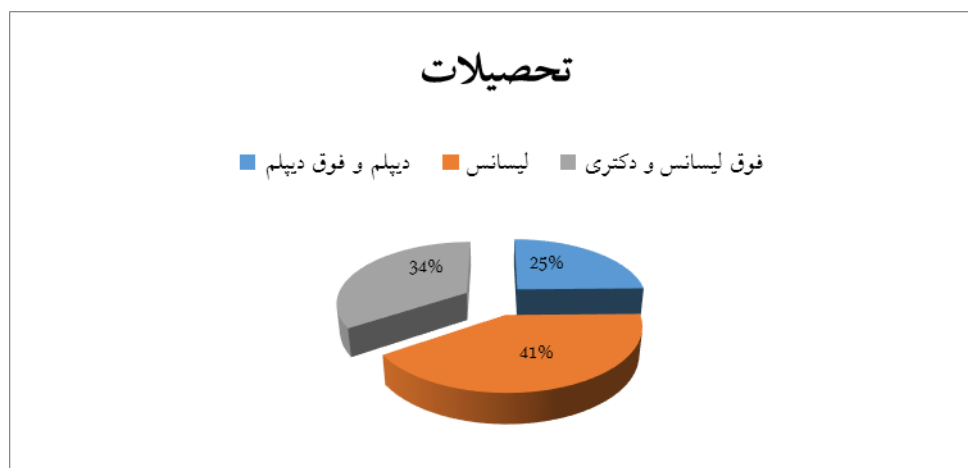
۳،۱،۳ سطح تحصیلات

میزان تحصیلات پاسخ دهندگان در چهار طبقه تقسیم بندی گردید که ویژگی‌های هر طبقه در جدول زیر قابل رویت می‌باشد.

جدول شماره ۳: بررسی وضعیت تحصیلات افراد در نمونه مورد بررسی

تحصیلات	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی	درصد معتبر	درصد فراوانی تجمعی			
مقادیر	۷۷	۲۴/۷	۲۴/۷	۲۴/۷			
دیپلم و فوق دیپلم	۳۱۱	۱۰۰	۳۴/۵	۰/۱۰۰			
لیسانس					۱۲۷	۴۰/۸	۶۵/۵
فوق لیسانس و دکتری					۱۰۷	۳۴/۵	۰/۱۰۰
مجموع	۳۱۱	۱۰۰					

منبع: یافته‌های پژوهش



منبع: یافته‌های پژوهش

نمودار شماره ۱: وضعیت تحصیلات نمونه آماری مورد بررسی

براساس جدول و نمودار فوق کاملاً واضح و مشخص است که بیشترین فراوانی را افرادی با سطح تحصیلات لیسانس با ۴۱ درصد کل حجم نمونه و افرادی با تحصیلات فوق لیسانس و دکتری در رتبه بعدی قرار دارد.

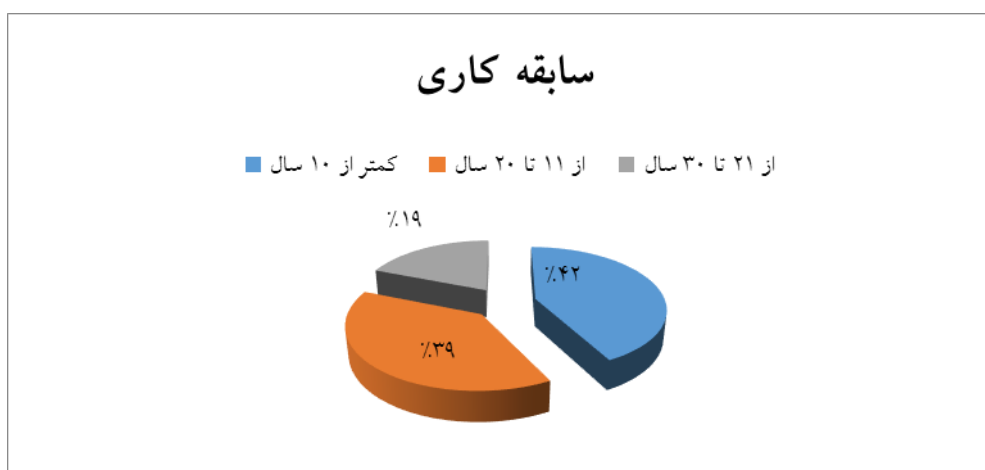
۴،۱،۳ سابقه کاری

افراد نمونه آماری از لحاظ سابقه کاری به سه دسته تقسیم شدند که جدول زیر توزیع فراوانی در هر دسته را مشخص می‌نماید.

جدول شماره ۴: توزیع فراوانی مربوط به سابقه کاری پاسخ دهندگان

سابقه کاری	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی	درصد معتبر	درصد فراوانی تجمعی
کمتر از ۱۰ سال	۶۰	۱۹/۱	۱۹/۱	۱۹/۱
از ۱۱ تا ۲۰ سال	۱۳۱	۴۲/۲	۴۲/۲	۶۱/۳
بین ۲۱ تا ۳۰ سال	۱۲۰	۳۸/۷	۳۸/۷	۰/۱۰۰
مجموع	۳۱۱	۱۰۰		

منبع: یافته‌های پژوهش



منبع: یافته‌های پژوهش

نمودار شماره ۲: وضعیت سابقه کاری نمونه آماری مورد بررسی

همانطور که در جدول و نمودار فوق مشاهده می‌گردد، بیشترین درصد فراوانی مربوط به سابقه کاری ۱۱ تا ۲۰ سال می‌باشد، با توجه به اطلاعات بدست آمده در قسمت‌های قبل در خصوص سن نمونه آماری این اطلاعات محتمل است.

۳.۳ آمار استنباطی پژوهش

۱،۲،۳ نرمال بودن متغیرها

با استفاده از آزمون کلموگورف - اسمیرنوف به آزمون نرمال بودن توزیع نمونه پرداخته می‌شود. این آزمون به عنوان یک آزمون تطابق توزیع برای داده‌های کمی است. آزمون کلموگورف - اسمیرنوف برای تطابق توزیع، احتمال‌های تجمعی مقادیر در مجموعه داده‌هایتان را با احتمال‌های تجمعی همان مقادیر در یک توزیع نظری خاص مقایسه می‌کند. اگر اختلاف آن به قدر کافی بزرگ باشد، این آزمون نشان خواهد داد که داده‌های شما با یکی از توزیع‌های نظری مورد نظر تطابق ندارد. در این آزمون اگر معیار تصمیم (P-Value) کمتر از ۰.۵٪ باشد فرض صفر رد می‌شود یعنی داده‌ها نمی‌توانند از یک توزیع خاص مانند نرمال، پواسن، نمایی یا یکنواخت باشند. برای انجام این آزمون فرض‌های زیر ایجاد شد:

فرض صفر: توزیع داده‌ها نرمال است.

فرض یک: توزیع داده‌ها نرمال نیست.

جدول شماره ۵: نتایج آزمون کلموگورف - اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

شاخص‌ها	منابع مالی موجود	ساختار سازمانی	اهداف سازمانی	عملکرد زنجیره تامین
شاخص‌های نرمال	۳/۶۰	۳/۶۹	۳/۵۲	۵/۰۹
	۰/۸۲	۰/۸۲	۰/۹۱	۱/۱۶
مقدار کلموگورف - اسمیرنوف	۵/۲۱	۴/۹۶	۱۱/۰۳	۶/۳۳
سطح معناداری	۰/۲۵۱	۰/۱۱۸	۰/۱۱۲	۰/۲۲۳

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به این که تمامی سطوح معنی‌داری بالاتر از ۰/۰۵ است لذا نرمال بودن تمامی متغیرها در سطح اطمینان ۹۵٪ مورد پذیرش واقع می‌گردد.

۲,۲,۳ آزمون همبستگی

در مرحله دوم جهت بررسی فرضیات تحقیق با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری که بر مبنای تحلیل رگرسیون بوده و به دنبال بررسی رابطه علی بین متغیرهای ابتدا باید از وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرها اطمینان حاصل کرد. از آنجایی که تمامی متغیرها نرمال می‌باشند، از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده خواهد شد. نتایج حاصل از همبستگی در جدول شماره ۶ ارائه شده است. نتایج تحلیل همبستگی نشان‌دهنده وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرهای تحقیق می‌باشد و می‌توان ادعا نمود که در سطح اطمینان ۰/۹۹ درصد تمامی متغیرهای تحقیق دارای رابطه معنی‌دار با یکدیگر می‌باشند.

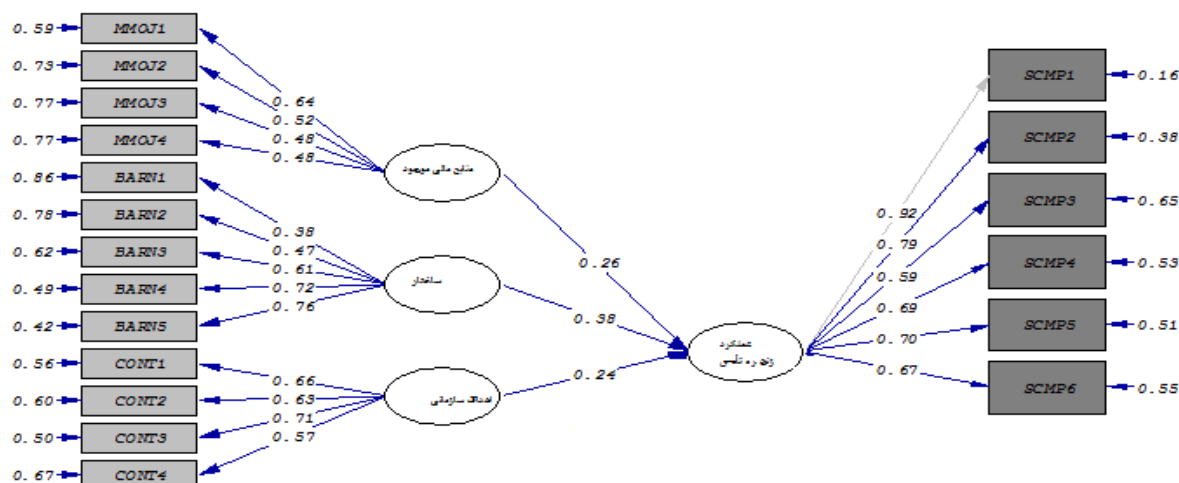
جدول شماره ۶: نتایج آزمون همبستگی پیرسون

نام متغیر	منابع مالی موجود	ساختار سازمانی	اهداف سازمانی	عملکرد زنجیره تامین
منابع مالی موجود	۱	۰/۴۵۴	۰/۴۲۰	۰/۴۴۳
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
ساختار سازمانی	۰/۴۵۴	۱	۰/۵۰۹	۰/۶۴۷
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
اهداف سازمانی	۰/۴۲۰	۰/۵۰۹	۱	۰/۶۴۵
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
عملکرد زنجیره تامین	۰/۴۴۳	۰/۶۴۷	۰/۶۴۵	۱
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

۳,۲,۳ مدل‌سازی معادلات ساختاری

مدل‌سازی معادلات ساختاری با دو هدف (۱) سنجش پدیده‌ها و (۲) بررسی روابط بین پدیده‌ها به کار می‌رود، در پژوهش حاضر هر دو هدف یعنی بررسی و آزمون فرضیات (ساختاری) و هم بررسی برازش مدل مطرح شده در تحقیق به ترتیب مورد بررسی قرار خواهد گرفت. در اشکال ذیل به ترتیب ضرایب استاندارد و مقادیر معنی‌داری هر یک از روابط ارائه شده است:



Chi-Square=1233.93, df=512, P-value=0.00000, RMSEA=0.059

نمودار شماره ۵: ضرایب استاندارد مدل‌سازی معادلات ساختاری

به طور کلی، چنانچه مقدار تی بیش از $|1/96|$ گردد، نوع ارتباط میان دو سازه مورد نظر در سطح خطای ۵٪ از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول شماره ۷ خلاصه گردیده است:

جدول شماره ۴-۷: نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری

نتایج	مقدار معناداری	ضریب استاندارد	فرضیات
تایید	۴/۱۵	۰/۲۶	منابع مالی موجود بر عملکرد زنجیره تامین
تایید	۵/۳۶	۰/۳۸	ساختار سازمانی بر عملکرد زنجیره تامین
تایید	۳/۰۸	۰/۲۴	اهداف سازمانی بر عملکرد زنجیره تامین

منبع: یافته‌های پژوهش

براساس نتایج بدست آمده تأثیر تمامی متغیرها بر یکدیگر مورد پذیرش واقع شده است. در جدول شماره ۸ شاخص‌های نیکویی برازش آورده شده است که تمامی این شاخص‌ها نیز حاکی از برازش مطلوب مدل مورد بررسی است.

جدول شماره ۸: شاخص‌های نیکویی برازش مدل پژوهش

نتیجه	حد مطلوب	بعد	شاخص	معیارهای برازش مدل
بسیار خوب	< 3	۲/۴۱	χ^2 / df	کای دو نسبی
بrazش خوب	$< 0/1$	۰/۰۵۹	RMSEA	ریشه میانگین مجذورات تقریب

ریشه مجذور مانده‌ها	RMR	۰/۰۴۷	حدود صفر	قابل قبول
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۶	>۰/۹۰	قابل قبول
شاخص نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۸	حدود یک	بسیار خوب
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۸	>۰/۹۰	بسیار خوب
شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۶	>۰/۹۰	بسیار خوب
شاخص برازش اضافی	IFI	۰/۹۸	>۰/۹۰	بسیار خوب
شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۵	>۰/۹۰	بسیار خوب
برازندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۹۲	>۰/۹۰	خوب

منبع: یافته‌های پژوهش

۴. بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌های مورد نیاز استفاده شده است. سوالات پرسشنامه مذکور با استفاده از شاخص‌های مستخرج از پیشینه‌ی پژوهش طراحی گردیده است و طیف لیکرت پنج گزینه‌ای جهت پاسخگویی به سوالات در نظر گرفته شده است. سوالات مرتبط با سیستم ریزی خلق ارزش سازمانی از پژوهش کونستاندینیدیس (۲۰۱۴) و واندرفیستن و ریجرز (۲۰۱۶) و سوالات مرتبط با عملکرد زنجیره تأمین از مطالعه ژانگ (۲۰۰۶) استخراج شده است. پرسشنامه مورد استفاده در تحقیق دربردارنده ۳۴ سوال بود (۲۲ سوال مرتبط با سیستم برنامه‌ریزی خلق ارزش سازمانی و ۱۲ پرسش عملکرد زنجیره تأمین). در بخش نخست پرسشنامه، سوالات مربوط به مشخصات فردی پاسخ دهندگان مطرح شده بود که نتایجی به شرح زیر به دست آمد:

از نظر جنسیت، بیشترین فراوانی مربوط به آقایان بوده است. نتایج جدول ۴-۱ حاکی از آن است که آقایان حدود ۹۵ درصد از حجم نمونه مورد بررسی را به خود اختصاص داده‌اند، این در حالی است که بانوان در مقابل تنها حدود ۵ درصد از حجم نمونه مورد بررسی را به خود اختصاص داده‌اند. همانگونه که اطلاعات جدول ۴-۲ نشان می‌دهد، از لحاظ سن افراد بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۴۱ تا ۵۰ سال در مجموع حدود ۶۰ درصد از نمونه آماری مورد بررسی را در اختیار دارند. همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود از نظر تحصیلات، بیشترین فراوانی در نمونه بررسی شده مربوط به افرادی است که دارای مدرک لیسانس هستند. درصد فراوانی این دسته در حدود ۴۱ درصد می‌باشد. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که چیزی بیش از ۴۲ درصد نمونه آماری مورد بررسی از سابقه کاری بیش از ۱۰ سال برخوردار باشند، نتایج حاضر با سن نمونه آماری مورد بررسی همخوانی دارد.

مدیریت زنجیره تأمین رویکردی است که از دل این مسائل شکل گرفته است. مدیریت زنجیره تأمین به عنوان یکی از پارادایم‌های تولید قرن بیست و یکم میلادی در راستای بهبود رقابت پذیری سازمانی، اهمیت یافته است و در نتیجه شاهد رشد سریعی در تئوری و عمل در این حوزه هستیم. مدیریت زنجیره تأمین با چالش‌هایی از قبیل ایجاد اعتماد و همکاری میان شرکای زنجیره تأمین، تعیین بهترین اقداماتی که می‌توانند همراستایی و یکپارچگی فرآیند زنجیره تأمین را تسهیل کنند، پیاده سازی موفق آخرین سیستم‌های اطلاعاتی هم یارانه و تکنولوژی‌های اینترنتی که محرک کارایی، عملکرد و کیفیت در زنجیره تأمین هستند مواجه است. با توجه به موارد موفق، هرچه شرکت‌ها به سمت مدیریت زنجیره تأمین حرکت می‌کنند، ارزیابی عملکرد زنجیره‌های تأمین ضرورت بیشتری می‌یابد.

روش‌های سنتی ارزیابی، البته، کمتر به مدیریت زنجیره تأمین مربوط می‌شوند، چرا که حوزه مورد بررسی آن‌ها بسیار محدودتر از آن است که طیف وسیعی از فعالیت‌های ارزیابی را مورد بررسی قرار دهد. مدیریت زنجیره تأمین در دهه گذشته شاهد رشد قابل توجهی در انتشار تئوری‌ها و اقدامات در این حوزه بوده است. البته لازم به ذکر است که موضوع ارزیابی عملکرد زنجیره تأمین از سوی محققان و حرفه‌ای‌های این حوزه مورد توجه کافی قرار نگرفته است.

منابع و مأخذ

الف) منابع فارسی

۱. حیدری قره بلاغ، هادی (۱۳۹۷). الگوی پیاده سازی مدیریت زنجیره تامین در شرکت‌های کوچک و متوسط. فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، شماره ۱۷، صص: ۴۳-۵۰.
۲. شفیعی نیک آبادی، محسن و الفت، لعیبا (۱۳۹۶). عوامل کاهنده اثر شلاقی و نقش کسب و کار الکترونیک بر آن در صنعت خودرویی ایران، فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، سال هفتم، شماره ۲۶، صص: ۶۳-۷۱.
۳. شفیعی نیک آبادی، محسن و فارس‌جانی، حسن (۱۳۹۷). چارچوبی برای فرآیندهای مدیریت دانش در زنجیره تامین. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، شماره ۷۳، صص: ۶۱۱-۶۴۲.
۴. شیخ، عاطفه (۱۳۹۵). ارائه یک مدل برنامه ریزی منابع سازمانی با توجه به زنجیره تامین جهانی مبتنی بر تجارت الکترونیکی. ماهنامه تجارت الکترونیک و رایانه، شماره ۵۷، صص: ۲۱-۲۳.
۵. فتوحی بافقی، زکیه و ابویی، محمد حسین (۱۳۹۶). مروری بر مدل‌های اندازه‌گیری عملکرد زنجیره تامین و ارائه چارچوب ارزیابی مستمر. فصلنامه مدیریت زنجیره تامین، شماره ۴۰، صص: ۳۰-۳۹.
۶. مهدی بیگی، نجمه و همکاران (۱۳۹۶). ارزیابی اثرات استقرار سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر نوآوری سازمان. پژوهش‌های مدیریت عمومی، شماره ۲۰، صص: ۵۴-۷۴.

ب) منابع خارجی

7. Abdinnour-Helm Lengnick-Hall and Lengnick-Hall (2017). Pre-implementation attitudes and organizational readiness for implementing an enterprise resource planning system. *European Journal of Operational Research*, Vol. 146, pp: 258-273.
8. Bajwa and Mooney (2018). An integrative framework for the assimilation of enterprise resource planning systems: phases, antecedents, and outcomes. *Journal of Computer Information Systems*, Vol. 44, pp: 81-90.
9. Bernon (2019). The evolution customized executive education supply chain management. *Supply Chain Management: An International Journal*, Vol. 18 Iss: 4, pp.440 – 453.
10. Chen and Paulraj (2018). Towards a theory of supply chain management: the constructs and measurements. *Journal of Operations Management*, Vol. 22, No. 2, PP: 119–50.
11. Chopra and Meindl, P (2017). *Supply Chain Management: Strategy, Planning, and Operation*, 3rd edition, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
12. Christopher and Towill (2019). An Integrated Model for the Design Agile Supply Chains. *IJOPDL*, Vol. 31, No. 4, PP: 235-246.
13. Gargeya and Brady (2018). Success and Failure Factor of Adopting SAP in ERP System Implementation. *Business Process Management Journal*, Vol. 11, No. 5, PP: 501-516.