



BRANDAFARIN JOURNAL OF MANAGEMENT

Volume No.: 2, Issue No.: 19, Nov 2021

Print ISSN: 2717-0683

The role of management and organizational culture in production systems and environmental performance of the organization

Homayoun Monazami

DBA graduate of Tarjoman Oloom Higher Education Institute

Abstract

This study develops a theoretical model that links reconfigurable manufacturing systems with top management beliefs, participation, and environmental performance, drawing on agency theory and organizational culture. The study takes into account the possible confounding effects of organization size and organizational compatibility. Drawing on responses from 167 top managers, the results of hypothesis testing suggest that (i) higher top management participation, being influenced by top management beliefs, leads to higher chances of RMS becoming adopted by organizations as their manufacturing strategy; (ii) organizational culture moderates the relationship between the level of top management participation and RMS (and manufacturing strategies) adoption; and (iii) higher re-configurability of manufacturing systems leads to better environmental performance. Furthermore, we integrate Agency Theory and organizational culture to explain the role of top management beliefs and participation in achieving environmental performance via RMS. Finally, we offer guidance to those managers who would like to engage in leveraging top management commitment for achieving environmental performance, and outline further research directions.

Keywords: Environmental performance, organizational management, organizational culture

نقش مدیریت و فرهنگ سازمانی در سیستم های تولید و عملکرد محیطی سازمان

همایون منظمی

موسسه آموزش عالی ترجمان علوم DBA دانش آموخته

چکیده

توسعه مدل تئوریکی که سیستم های ساخت و تولید را با باور های مدیریت ، مشارکت و عملکرد محیطی مرتبط می کند و تئوری نمایندگی و فرهنگ سازمانی را استخراج می نماید در مطالعه حاضر مورد نظر می باشد . اثرات احتمالی مختلف کننده اندازه سازمان و تطبیق پذیری سازمانی در مطالعه به حساب می آیند . نتایج تست فرضیه ها با استخراج پاسخ های 160 مدیر ارشد نشان می دهند که (1) هر چه مشارک مدیریت ارشد بالاتر باشد که تحت تاثیر باور های مدیریت ارشد می باشد ، به شناس های بالاتر RMS برای تطبیق یافتن با سازمان ها به عنوان راهبرد ساخت و تولید اشان منجر می گردد ؛ (2) فرهنگ سازمانی باعث تعدیل رابطه بین سطح مشارکت مدیریت ارشد و پذیرش RMS (و راهبرد های ساخت و تولید) می گردد و (3) قابلیت پیکربندی مجدد بیشتر سیستم های ساخت و تولید به عملکرد بهتر محیطی منجر می گردد . علاوه بر این ، ما تئوری نمایندگی و فرهنگ سازمانی را برای توضیح نقش باور های مدیریت ارشد و مشارکت در دستیابی به عملکرد محیطی از طریق RMS یکی می کنیم . در نهایت ، ما پیشنهاداتی را به مدیرانی که علاقمند به استفاده ابزاری از تعهد مدیریت ارشد برای دستیابی به عملکرد محیطی و مشارکت در طرح کلی مسیر های تحقیق بیشتر هستند ، ارایه می کنیم .

کلیدواژگان: عملکرد محیطی، مدیریت سازمان، فرهنگ سازمانی

مقدمه

سیستم های ساخت و تولید قابل پیکربندی مجدد(RMS) در سال های اخیر با جلب توجه بسیار زیاد از جانب نحققان و اصحاب مربوطه مواجه شده است . RMS در واقع پاسخ به تماس های تحقیقتی مربوطه و بر اساس توانایی RMS برای پاسخ به تغییرات ناگهانی بازار با پایین ترین هزینه در مقایسه با سیستم های تولید انعطاف پذیر بوده است (بی و همکاران 2008؛ روسيو و سافستن 2013). علاوه بر این ، توانایی آنها برای پیکربندی مجدد یک مزیت منحصر به فرد را برای RMS نسبت به سیستم های تولید انعطاف پذیر یا چابک بر حسب هزینه و استطاعت پذیری فراهم می کند (سینگ و همکاران 2007؛ کورن و شپتالینی 2010؛ باتیا و دو لوگی 2013). پیکربندی مجدد مطابق با کار گاربی (2014) به تغییر فعالیت های مختلف نظری مسیر یابی ، زمان بندی ، طرح ریزی ، برنامه ریزی دستگاه ها ، کنترل طرح لی فیزیکی از طریق افزودن و برداشتن دستگاه ها و مولفه هایشان ، سیستم های هندلینگ مواد و پیکربندی ایستگاه های کاری ربط دارد . RMS ها به طور اقلب تعویض با ساخت و تولید چابک استفاده می شوند و سیستم اول همانند یکی از معروف ترین راهبرد های ساخت و تولید برای دستیابی به چابکی و تعویض پایداری ظهرور می یابد (گابری 2013) و به بقای سیستم های ساخت و تولید کمک می کنند (مولینا و همکاران 2005).

در حالی که یک بخش غنی از ادبیات تحقیق با تمرکز بر طراحی RMS وجود دارد (به کار هو و همکاران 2011؛ گاربی 2013، 2014)، تحقق در مورد همانند سازی RMS و همچنین تاثیر اشان بر عملکرد زیست محیطی کم می باشد . بویژه ، هنوز در این حوزه تحقیقی بایستی تحت این موضوع صورت گیرد که RMS در چه شرایطی می تواند به بهبود عملکرد زیست محیطی شرکت های تولیدی کمک نماید . محققان (به کار عبدی و لاپیب 2003 رجوع کنید) به بررسی نقش مدیران (مدیر کارخانه ، مدیر کف فروشگاه و طراح ساخت) در دستیابی به اهداف مورد نظر (برای مثال پاسخگویی ، هزینه محصول ، کیفیت محصول ، فهرست موجودی و مهارت های اپراتور) پرداخته اند . آنها از AHP برای رتبه بندی سیستم های ساخت و تولید معمولی و سیستم های

قابل پیکر بندی مجدد تولیدی استفاده کرده اند . از اینرو ، نقش مدیران در عملکرد محیطی با استفاده از RMS به طور تجربی صحه گذاری نمی گردد . علاوه بر این ، نقش فرهنگ سازمانی در ساخت و تولید چاپک و ناب یک سری مشارکت های چشمگیر را جلب کرده است (به کار گوناسکران و اسپالانزانی 2012؛ پامپالنی و همکاران 2014 ؛ کوردف و همکاران 2014) . این موضوع مشهود شده است که فرهنگ یک فاکتور مهم در تاثیر گذاری بر شیوه های مدیریت زنجیره تامین (SCM) و پذیرش سیستم ها می باشد (لیو و همکاران 2010) . علی رغم (1) اهمیت RMS به عنوان یکی از راهبردهای ساخت و تولید برای دستیابی به چاپکی در شرکت های ساخت و تولید ؛ (2) تایید محققان برای بررسی جنبه های رفتاری مدیریت عملیات ها (OM) و مفاهیم SCM و فناوری های مرتبط (گینو و پیسانو 2008 ؛ کروسن و همکاران 2013) و (3) نقش مهم پشتیبانی و تعهد مدیریت ارشد به عنوان اجزای فرهنگی در میان سازمان های زنجیره تامین (ملو استانک 2005) و لینک اش به عملکرد محیطی (آرگان - کحورا و همکاران 2008 ؛ بویرال و همکاران 2009) ، در آنجا هنوز تحقیق در مورد تاثیر باور های مدیریت ارشد و فرهنگ سازمانی بر RMS و تاثیر دومی بر عملکرد محیطی وجود دارد .

بررسی ما برای رفع این مشکل یک مدل تئوریک را برای بررسی نقش فرنگ سازمانی در معتقد سازی تاثیر باور ها و شیوه های مدیریت ارشد بر RMS و تاثیر RMS بر عملکرد محیطی توسعه داده و تست می کند . این مدل بر اساس بررسی 167 مدیر ارشد در تئوری نمایندگی (آیزنهارت 1989) و فرهنگ سازمانی (هافستید و همکاران 1990 ؛ باتس و همکاران 1995 ؛ جانگ و همکاران 2009) می باشد . علی رغم محبوبیت اشان در تحقیق OM و SCM (کتو کیوی و شروع 2004 ؛ لیو و همکاران 2010 ؛ ژانگ و همکاران 2015) ، هر دو لنز هنوز برای کشف رفتار عوامل درون RMS استفاده می شوند (هالدورسن و اسکجوت - لارسن 2006 ؛ و هولت 2007 ؛ فیاضی و همکاران 2012) . استفاده لنز های تئوری سازمان و فرهنگ سازمانی توسط ما باعث تشدید معاهده تایلور و تایلور (2009) برای استفاده از روش های جایگزین برای کشف ابعاد جدید تاثیر OM و SCM می گردد .

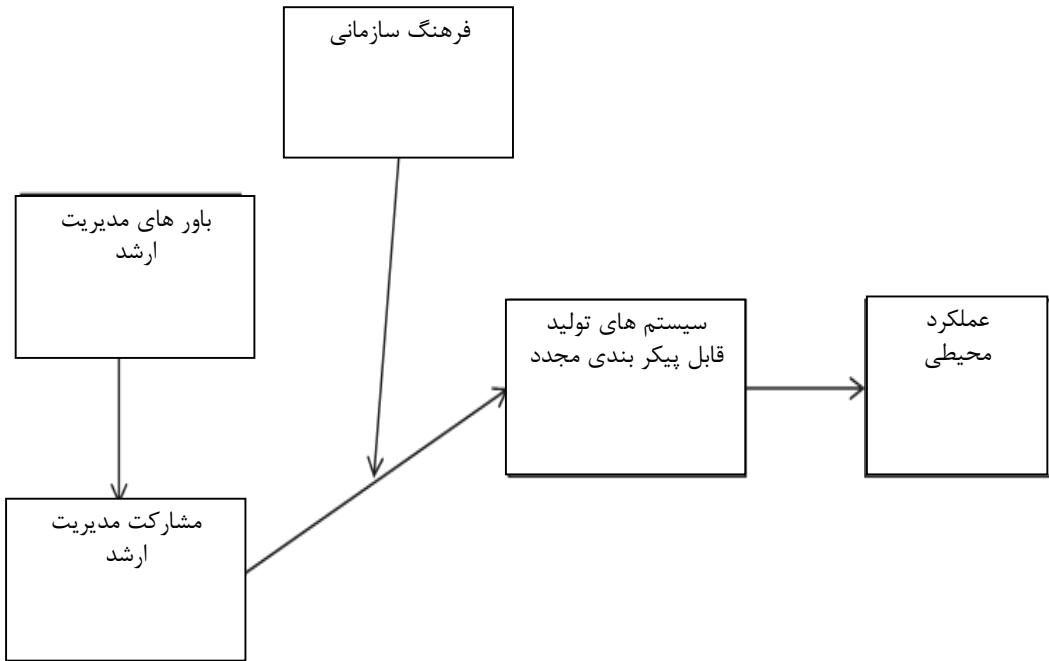
ما بقی مقاله به صورت زیر می باشد . ما در بخش های بعدی بازنگری ادبیات تحقیق و چارچوب تئوریک امان را ارایه می کنیم که تئوری سازمان و فرهنگ سازمانی را یکپارچه می سازد . ما بر اساس چارچوب خودمان یک مدل تحقیق را توسعه می دهیم ، عملیاتی سازی مدل تست را معرفی می کنیم و در مورد یافته ها و پیچیدگی های مدیریتی و تئوریک اشان و همچنین محدودیت های تحقیق بحث می کنیم . مقاله با خلاصه یافته ها و مسیر های تحقیق آتی نتیجه گیری می کند .

2- بازنگری ادبیات تحقیق در مرد مدیریت ارشد ، سیستم های تولید قابل پیکر بندی مجدد و فرهنگ سازمانی

ما بازنگری ادبیات تحقیق را برعهده گرفته ایم که متعاقبا بر اساس اجزای سازنده چارچوب تئوریک ما دسته بندی شده است که در شکل یک نشان داده می شود . زیرساخت چارچوب تئوریک از دو جزء تشکیل می گردد : تئوری نمایندگی انسانی و فرهنگ سازمانی . ما مدعی هستیم که باور های مدیریت ارشد و شیوه های کاری اش تحت تاثیر معتقد سازی فرهنگ سازمانی به دستیابی به نتیجه مطلوب از RMS در بهبود عملکرد محیطی کمک خواهند کرد . چارچوب تئوریک ما در شکل یک نشان داده می شود .

تعاریف مفاهیم اصلی چارچوب ما در جدول یک تشریح شده اند (همچنین جدول شامل اندازه گیری های هر یک از مفاهیم ما می باشد که بعدا در همین فصل معرفی خواهند شد) .

جدول 1 : چارچوب تئوریک



1-2 مدیریت ارشد و سیستم های ساخت و تولید قابل پیکربندی مجدد

مدیریت ارشد به عنوان یک جزء کلیدی در چندین نوع توسعه شناسایی شده است. در حالی که شرکاء زنجیره تامین در جستجوی اجرای شیوه های قابلیت بقاء و محیطی هستند (لیانگ و همکاران 2007؛ گاتیکر و کاتر 2010؛ فورستل و همکاران 2015)، محققان (جابور و جابور 2016) بر این موضوع تاکید داشته اند که باور ها و شیوه های مدیران ارشد و میانه برای پذیرش شیوه های پایدار یعنی خرید سیز (ین 2012) و لجستیک های معکوس (عبدالحرمان و همکاران 2014) حیاتی هستند. از این‌رو، در آنجا هنوز بررسی هایی وجود ندارد که در مورد تاثیر باور ها و شیوه های مدیریت ارشد در RMS بحث نماید که به همین نحو از طریق فرهنگ سازمانی معتمد شده است.

ما برای پرداختن به این مشکل از تئوری نمایندگی (آیزنهارت 1989) استفاده می کنیم. تئوری نمایندگی به موقعیت هایی رسیدگی می کند که در آنجا یک طرف 6 قرارداد (اصلی) اختیار را بر حسب کنترل و تصمیم گیری در مورد وظایف معین به طرف دیگر (عامل) واگذار می کند (فیاضی و همکاران 2012). محققان در OM و SCM از تئوری نمایندگی استفاده کرده اند تا درک کنند چگونه اعضای زنجیره تامین بر ریسک ها و روابط مدیریت می کنند (یعنی هالدرسون و لارسن 2006). جریان تحقیق عامل اصلی فرض می کند که اصلی و عامل یک هدف دارند و آن به حداکثر رساندن موقعیت هایشان از طریق تفسیر های متفاوت قرارداد می باشد. تئوری نمایندگی برای بررسی روابط خریدار - تامین کننده و مکانیزم های رسیدن به اثربخشی SCM (کتچن 2007) و ریسک تامین (زیدسین و الام 2003) استفاده شده اند. کار جدید یک سری تضاد های منافع را بررسی کرده است که درون تست های سرویس و اثربخشی اس بر عملکرد عملیاتی و مالی اتفاق می افتد (زانگ و همکاران 2015).

ما در بررسی نقش مدیریت ارشد و فرهنگ در واقع مدیران ارشد را همانند اصلی ها مفهوم سازی می کنیم که اهداف سازمانی را به اقدامات دلخواه نظری تغییر ساختار های سازمانی و تحقق سیاست ها مبتنی بر درک ها و باور هایشان از انتظارات اشان تبدیل نماید. عوامل (یعنی دپارتمان های کارکرده، اتحادیه های تجاری، انجمن های کارمندی) به دلیل دیدگاه ها و دستور جلسات خودشان تلاش خواهند کرد تا سود های خودشان را از طریق تفسیر های متفاوت اشان آنچه برای اجرای RMS مورد نیاز است و تضاد های منافع ممکن است ایجاد نمایند به حداکثر برسانند. ما در مقاله حاضر با خاطر اجرای RMS به آژانس مدیریتی علاقمند می شویم چون آژانس انسانی دارای نقش مهمی بوده است (عبدی و لایب 2003). مدیران ارشد در محیط های دینامیک

نه تنها تحت تاثیر ابهام محیطی (که از طریق ابهام تقاضا ، ابهام تامین و ابهام فناورانه شناخته می شوند) بلکه همچنین فرهنگ سازمانی ، انتظارات بازار ، فشار های دولت ، انتظارات جامعه شناختی و فشار های رقباء تحت تاثیر قرار می گیرند (کو و همکاران 2015 ، شوکت و همکاران 2016). مطالعات قبلی یک نوع رابطه قوی را بین تعهد مدیریت ارشد و عملکرد محیطی مشخص کرده اند (بویرال و همکاران 2009 ؛ پیاله و همکاران 2014 ؛ شوکت و همکاران 2016) . برای مثال ، رابطه بین مدیریت منبع انسانی راهبردی ، نگرانی زیست محیطی ، شهروندی سازمانی برای محیط و عملکرد محیطی در کار پیاله و همکاران (2014) بررسی شده اند نظر به این که شوکت و همکاران (2016) بررسی کرده اند که هیئت های مبتنی بر CSR که راهبرد های CSR جامع و پیش گسترانه را توسعه می دهند به عملکرد اجتماعی و محیطی برتر دست می یابند از اینرو ، در آنجا ادبیات تحقیق کمی در مورد تاثیر تعهد مدیریت ارشد بر RMS وجود دارد .

جدول 1 : اجزای تشکیل دهنده مدل تئوریک و المان هایشان

پرسش ها	رفرنس	مقیاس
RMS از پتانسیل برای بهبود مزیت های چشمگیر برای شرکت در محیط مبهم برخوردار بوده است	والش (1998) ؛ جارونپا و ایوز (1991)	باور های مدیریت ارشد
یک لبه رقابتی را برای شرکت ها فراهم خواهد کرد	●	
RMS یکی از راهبرد های تولید جایگزین شرکت می باشد	●	
مدیریت ارشد شرکت ما به طور فعال دیدگاه استفاده از RMS را به طور صریح بیان می کند	چاترجی و همکاران (2002)	مشارکت مدیریت ارشد
مدیریت ارشد به طور فعال راهبرد اجرای موفقیت آمیز RMS را تدوین کرده است	●	
مدیریت ارشد یک سری اهداف و استاندارد ها را برای پایش RMS محقق کرده است	●	
احترام متقابل در میان اعضای تیم	ینگ و احمد (2009)	فرهنگ سازمانی
تسهیم اطلاعات در میان اعضای تیم	●	
اراده برای پذیرش تغییر در ساختار سازمان	●	
اراده برای پرداختن به درخواست های مشتری در زمان مناسب	●	
درگیر کردن شرکای سازمان در فرآیند تصمیم گیری	●	
احترام به فرهنگ ملی	●	
اندازه سیستم	بی (2011) ؛ گاربی (2014، 2013)	سیستم های تولید قابل پیکر بندی مجدد
کارکرد پذیری سیستم	●	
تجهیزات هندلینگ ماده	●	

• سیستم انبارداری هندلینگ ماده			
• سیستم شناسایی			
• مکان			
• طرح کلی کراخانه			
• فناوری محیطی	کارتر و روگرس (2008)؛ آزودو و همکاران (2011)؛ دیف (2011)؛ بهاتاجا و همکاران (2012)	عملکرد محیطی	
• کارآمدی بازچرخه			
• بسته بندی اقتصادی			
• سطح مدیریت فرآیند که شامل کنترل آلودگی ، انتشارات زباله ، رد های کربن			

2-3 سیستم های ساخت و تولید قابلیت پیکر بندی مجدد : تاثیر بر عملکرد محیطی

فلسفه RMS حول شش مشخصه هسته سیر می کند که شانل مدولیته ، قابلیت یکپارچه سازی ، انعطاف پذیری بومی شده ، مقیاس پذیری ، تبدیل پذیری و قابلیت تشخیص می باشند (لاندرس و همکاران 2001). RMS نمونه نوعی ممکن است دارایی تعدادی از کل این مشخصه ها باشد . از اینرو ، این مشخصه ها به RMS کمک می کنند تا نسبت به تغییر ناگهانی بازار یا شکست ناگهانی تجهیزات پاسخگو تر باشند (محرابی و همکاران 2000). گارابی (2013، 2014) بیشتر تاثیر چشمگیر RMS را بر شرکت های پایدار مطرح کرده است . از اینرو ما مدعی هستیم که RMS یکی از راهبردهای تولید می باشد که به دستیابی به چابکی تولید کمک می کند در حالی که هزینه ها را حفظ می کند و اتلاف منابع را به حداقل می رساند .

3- مدل تحقیق و فرضیه ها

ما مدل تحقیق را توسعه می دهیم (شکل 2) و چهار فرضیه را پیشنهاد می کنیم . فاکتور های دیگر ممکن است دارای تاثیرات پیچیده بر متغیر های در حال فعل و نفعال باشند و این احتمالی است که در طول تست و بحث بعدی مورد توجه می باشد .

3- باور ها و شیوه های مدیریت ارشد در پذیرفتن سیستم های ساخت و تولید قابل پیکر بندی

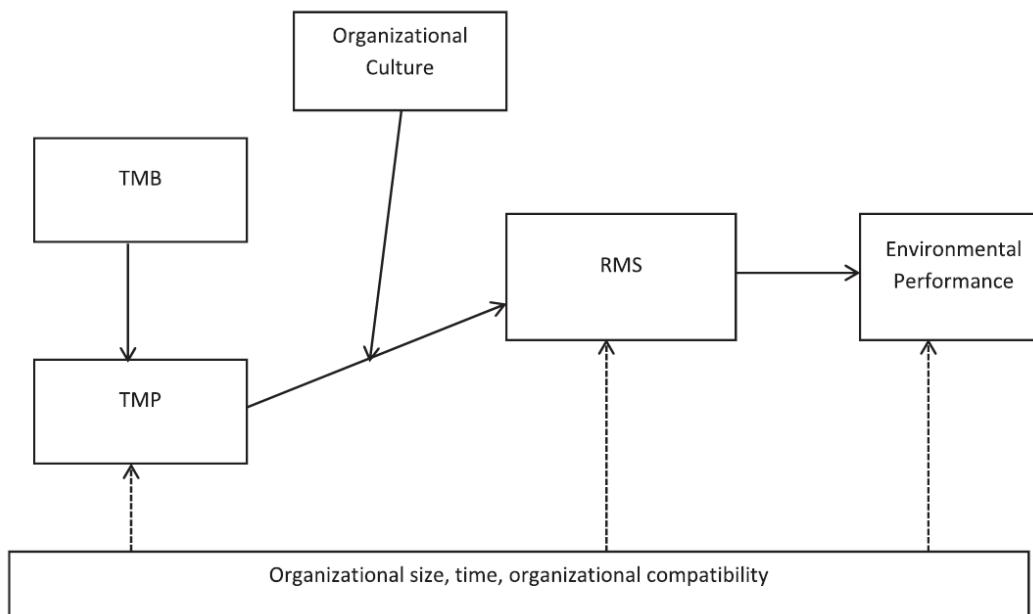
ما برای درک تعهد مدیریت ارشد به تشریح دو مرحله مفهومی در فرآیند می پردازیم که مدیریت ارشد از طریق این فرایند اهداف سازمانی را به اقدامات دلخواه یعنی باور و شیوه های کاری تبدیل می کند . ما در ادامه کار جارونپا و ایوس (1991) از باور ها و شیوه های کاری مدیریت ارشد استفاده می کنیم تا دو ساختار متفاوت را در مدل تحقیق امان نمایش دهیم (شکل 2) . ما مطالعه امان را بر روی باور های مدیریت ارشد در مطالعه هامیریک و ماسون (1984) مبنای قرار داده ایم . بویژه ، این موضوع پیشنهاد می گردد که مدیران ارشد (اجرایی ، مدیران رده بالا) بر پیچیدگی های تصمیم راهبردی از طریق رجوع به باور های از قبل موجود اشان در مورد این که رفتار راهبردی مناسب چیست غلبه می کنند . این باور ها ممکن است از طریق تجربه قبلی اشات شکل بگیرند . این چشم انداز بر اساس ایده ای است که اگر ما مایل خواهیم بود تا اقدامات خاص را توسط مدیران درک کنیم سپس بايستی جهت گیری ها و جهت گیری ها و جایگایی های بازیگران قدرتمند اشان (مدیران اجرایی ارشد اشان) را به حساب اوریم (هامیریک 2007) . علاوه براین ، تجربیات مدیران بر (1) میدان دید اشان (مسیر هایی که آنها نگاه می کنند و گوش می دهند) ؛ (2) درک منتخب اشان (آنها چه چیزی را به طور واقعی می بینند و می شوند) و (3) تفسیر اشان (چگونه انها به معنی وصل می شوند تا چه چیزی را ببینند و بشنوند) .

TBM معرف وضعیت روانشناختی مدیریت ارشد می باشد در حالی که TMP تحت تاثیر محیط بیرونی است . بویژه مدیران ارشد یک سری ساختار های باور را توسعه می دهند تا درک ها و محرك های محیط را مدیریت نمایند و از باور ها به عنوان مبنای استنتاجها استفاده نمایند (والش 1988) . از اینرو ما می توانیم مدعی باشیم که باور های مثبت می توانند به اقدامات مدیریتی معین منجر شوند که می توانند به پذیرفتن RMS درون راهبردهای تولید اشان کمک نمایند . از اینرو ،

فرضیه اول(H1) : هر چه باور های مدیریت در مورد باور های RMS قوی تر باشند ، سطح مشارکت مدیریت ارشد در اجرای RMS بالاتر می باشند .

ما با استخراج از تحقیق قبلی در مورد RMS (عبدی و لابیب 2003 ؛ گاربی 2013) ، مدعی هستیم که TMP با خلق ساختار سازمانی تکمیل می گردد که اجرای RMS را تسهیل می سازد . اولا ، مشروعیت مهم است چون سیستم های RMS به تغییرات در ساختار سازمانی نیاز دارند که می توانند سبب مقاومت برای مثال دپارتمان های کارکردی ، اتحادیه های تجاری ، انجمن های کارمندی شوند . مدیران ارشد به عنوان افراد اصلی تلاش خواهند کرد تا به دلیل دیدگاه ها و دستورات جلسه اشان مقاومت کنند و تضاد های منافع ممکن است ایجاد شوند . ثانیا ، TPM می تواند سطح اعتماد را در میان پیروان بویژه جایی که شاخص فاصله قدرت بالاتر است ، پردازم سازد . در نهایت ، مدیریت ارشد می تواند منابع کافی را برای پذیرفتن RMS فراهم نماید . از اینرو ما فرضیه زیر را مطرح می کنیم :

فرضیه 2 : هر چه سطح مشارکت مدیریتی ارشد بالاتر باشد ، شانس پذیرش RMS بالاتر است .



شکل 2 : مدل تحقیق

3-2 فرهنگ سازمانی ، مشارکت مدیریت ارشد و سیستم های تولید قابل پیکر بندی مجدد

فرهنگ سازمان یک محصول فرعی تاریخ ، فرهنگ کشور ، فناوری ، محصول ، ساختار ، بازار ها ، شیوه های مدیریت و انواع کارمند می باشد . ما در بخش های قبلی به نقش فرهنگ بر اثربخشی بر مدیران ارشد و فناوری های ساخت و تولید پیشرفتنه نگاه کرده ایم . ما مدعی هستیم که فرهنگ سازمانی باعث تعدیل رابطه بین مشارکت مدیریت ارشد و پذیرش RMS می گردد از اینرو ،

H3 : فرهنگ سازمانی باعث تغییر رابطه بین سطح مشارکت مدیریت ارشد و پذیرش RMS می گردد.

3-3 سیستم های تولید قابل پیکر بندی مجدد و عملکرد محیطی

ما در بخش های قبلی نقش RMS را دستیابی به چاپکی در ساخت و تولید بر جسته کرده ایم در حالی که هزینه و اتلاف منابع را در سطح حداقلی حفظ می کند و مصرف انرژی را از طریق بهینه سازی انواع فرآیند تولید کاهش می دهد (بای 2011). گاربی (2013) یک مدل را برای برآورد شاخص توسعه پایدار در شرکت های تولیدی توسعه داده است که RMS در آن مهم است. اسپردلوزی و هو (2002) در واقع کیفیت، بهره وری، تبدیل پذیری و مقیاس پذیری را به عنوان سنجش های مهم عملکرد پیشنهاد داده اند نظر به این که یوسف و المرغی (2006) به سطح همواری پیکر بندی نگاه کرده اند که همانند هزینه مورد انتظار، زمان و هر نوع تلاش مورد نیاز برای تبدیل از یک پیکر بندی به پیکر بندی سطح سیستم دیگر مفهوم سازی شده است. هزینه، انعطاف پذیری، کیفیت، سرعت و وابستگی در بررسی گولک و تاسکین (2007) مورد توجه قرار گرفته اند.

عبدی و لابیب (2011) در مدل ارزیابی معیار های عملکرد خودشان از فرآیند، کیفیت، کار امدی و ریسک مرتبط با سه پیکر بندی جایگزین استفاده کرده اند. بادر نظر گرفتن این که یک RMS باستی برای قابلیت بقاء طراحی شود (گاربی 2013) و مصرف انرژی و اثرات محیطی را به حداقل برساند (چوی و زیروچاکیس 2014)، ما مدعی هستیم که هر چه یک سیستم تولید دارای قابلیت پیکر بندی بیشتر باشد، از طریق اصول کاہس، استفاده مجدد و بازچرخه بهتر اجراء می کند چون پیکر بندی مجدد بر انتشارات زباله و مصرف انرژی تاثیر داشته است (جیانگ و همکاران 2012). بنابراین ما فرض می کنیم :

H4 : هر چه قابلیت پیکر بندی مجدد در سیستم های تولید بالاتر باشد، عملکرد زیست می محظی بهتری دارد.

4-3 متغیر های گیج کننده

متغیر های گیج کننده ممکن است به متغیر های بروزنزد گفته شود که به طور مستقیم یا غیر مستقیم با متغیر وابسته و مستقل همبستگی دارند (واندر ویله و شیپستر 2013). همچنین ما برای توجیه تفاوت در سازمان ها سه متغیر گیج کننده اندازه سازمان / شرکت، زمان و تطبیق سازمانی را منظور می کنیم.

4-3-1 اندازه شرکت

ما برای اندازه گیری اندازه شرکت در وقوع سنجش استفاده شده توسط لیانگ و همکارانش (2007) را می پذیریم که تعداد کارکنان و درآمد می باشد. هر چه اندازه شرکت بزرگ تر باشد، فشار بیرونی بر مدیران ارشد بیشتر و مشارکت مدیران برای پذیرش RMS و رسیدن به عملکرد محظی بیشتر می باشد (یونت و همکاران 1996؛ اتلی 1998؛ پراجوگو و اوله‌اگر 2012). از اینرو ما اندازه شرکت را همانند متغیر مهم گیج کننده به حساب می آوریم و می توانیم نتایج موثر را از طریق کنترل اندازه شرکت استخراج نماییم.

4-3-2 زمان

ما مفهوم زمان را منظور می کنیم چون سازمان ها RMS را به عنوان یکی از راهبردهای هدایت کننده تولید پذیرفته ایم. ما این فرآیند را حساس به زمان می بینیم و هر نوع همترازی اشتباه که ممکن است در گذشته رخ داده اند تا در زمان انجام تحقیق حل کرده ایم. ما این متغیر را در خلال کار لیانگ و همکارانش (2007) و بررسی اشان در زمینه شبیه سازی سیستم درون سازمان ها پذیرفته ایم.

3-4-3 سازگاری سازمان

ما مفهوم سازگاری سازمان ها را منظور می کنیم که به توانایی یک سازمان برای تطبیق با RMS اختصاص می یابد . بونگر و همکارانش (2007) در زمینه اهمیت سازگاری به عنوان یک جزء مهم در پذیرش نوآوری های فناوری اطلاعات در سازمان ها مدعی هستیم . روجرز (1995) سازگاری را این گونه تعریف کرده است : میزانی که یک نوآوری با ان میزان به صورت هماهنگ با ارزش های موجود ، تجربیات گذشته و نیاز های پذیرنده های بالقوه درک شده است . ارزش ها در واقع اجزای اصلی تشکیل دهنده مهم فرهنگ سازمانی هستند (کوین و رویان 1983 ؛ خزانچی و همکاران 2007) . آنها متفاوت از باور ها در این حوزه هستند که ارزش ها در آن بر اساس فرهنگ سازمانی هستند نظر به این که باور ها درون افراد باقی می مانند و از تجربه در مورد رفتار مناسب برای پرداختن به رویداد های متفاوت نشات می گیرند .. فرهنگ نوآورانه - پشتیبانی کننده از ارزش های خاص نشات می گیرد که ساختار باور اساسی را اطلاع رسانی می کند و شیوه روزانه را تقویت می نماید (خزانچی و همکاران 2007) . ارزش ها در مقاله ما در حال تاثیر بر روی این موضوع هستند که چگونه RMT بر حسب توانمند سازی یا پنهان سازی آن عمل می کنند و چگونه بايستی پذیرفته شوند و درون سازمان یکپارچه گردند . بیتی (1988) نشان می دهد که جهت گیری ارزش در این موضوع مهم است که یک سازمان می تواند به سمت نتایج مالی جهت گیری کند یا ممکن است یک دیدگاه متوازن را پذیرد که شامل نتایج مالی بلکه همچنین مسئولیت های سهامداران از جمله مشتریان ، کارکنانه و جامعه می باشد . مفهوم سازگاری در این مقاله با تناسب همزمان می گردد . ما فهرست بندی کار روجرز (1995) و بونگر و همکاران (2007) در واقع سازگاری سازمان را همانند توانایی سازمان برای درک RMS به صورت هماهنگ با ارزش ها و باور ها ، ساختار ها تعریف می کنیم که از قبل ایده ها و نیاز ها را معرفی کرده است . این متغیر در ادبیات تحقیق استفاده شده است (برای مثال ژو همکاران 2012 ؛ ژو و چونگ 2014) .

4- طراحی تحقیق

4-1 سنجش ها

ما در تحقیق خودمان از تکنیک مبتنی بر تحقیق استفاده کرده ایم / پرسشنامه با استفاده از اندازه گیری های ادبیات تحقیق جاری توسعه یافته است . جدول یک در واقع مقیاس های مدل تحقیق در شکل دو را خلاصه می سازد . سنجش ها از مقیاس های شناسایی شده از ادبیات تحقیق پذیرفته شده اند یا اصلاح شده اند تا از تکثیر مقیاس جلوگیری شود . سنجش های چند آیتمی ساختار ها استفاده گردیده اند تا قابلیت اطمینان بهبود یابد ، خطای سنجش کاهش یابد ، تغییر پذیری بیشتر در میان افراد تحقیق تضمین گردد و صحه گذاری بهبود یابد . (چرچیل 1979) . ساختار ها با استفاده از حداقل سه ساختار آیتم عملیاتی شده بودند و بیشتر از تحلیل فاکتور تاییدی استفاده کرده اند (گرینگ و آندرسون 1988) . کل آیتم های منظور شده در تحقیق از قبل تست شده اند تا عملیاتی سازی دقیق متغیر های تعریف شده را در ابزار تحقیق تضمین نمایند . تست قبلی با 12 حرffe ای تجاری و دانشگاهی و همراه با بحث هایی در مورد پرسشنامه پیشنهادی انجام گرفته است . دانشگاهیان به سطح حرffe ای ارشد در رشته SCM ، OM و مدیریت ساخت و تولید تعلق داشته اند که اعتبار نامه های تحقیق را محقق نموده اند . حرffe ای های ارشد تجاری از مدیریت ارشد (برای مثال مدیر ساخت و تولید) و مشاوران ارشد در ساخت و تولید موردنداشت و قرار گرفته اند . بیانیه های پرسشنامه بر اساس بحث ها متناوبا از نو پارگراف بندی شدند . ما هر نوع آیتم را از پرسشنامه امان حذف نکرده ایم که در چنین وضعیتی طراحی شده است که پرسش ها قابل درک بودند و مبهم ، گنگ یا با پاسخ سخت همراه نشده اند (دیلمان 2007) .

4-2 توصیف تحقیق و نمونه

مطالعات مختلف از فریم های نمونه برداری متفاوت بسته به فاکتور های فرهنگی و اجتماعی استفاده کرده اند (به کار لیانگ و همکاران 2007 رجوع کنید) . مطالعاتی که از روش های تحقیق استفاده می کنند تطبیق را بر حسب طراحی تحقیق و فرایند جمع اوری داده نمایش داده اند و پاسخ ها را با استفاده از تحقیق پستی (لیانگ و همکاران ، چن و پولر جا 2004) یا با استفاده از تحقیق ایمیل (به کار لیانگ و همکاران 2007 ؛ اکستیم و همکاران 2015 ؛ دوبی و همکاران 2016 رجوع کنید) جمع آوری نموده اند و داده های سطح مقطوعی را تقویت می کنند . شباهت جمع آوری داده در ساختار های برونزاد و درونزاد ممکن است سبب همزمانی

شود ؛ یعنی سببیت بین ساختار های برونزاد مستقل و ساختار های درونزار را نمی توان به طور دقیق مشخص نمود . رویه های نمونه برداری بر تنظیم باریک یک صنعت (یعنی دویی و همکاران 2015) تمرکز کرده اند یا به طور گسترده در میان صنعت ها پوشش داده شده اند (برای مثال هیت و همکاران 1982 ؛ اکستین و همکاران 2015 ؛ دویی و همکاران 2016) .

ما متذکر شده ایم که بررسی های قبلی از منابع داده با محتوى یکسان و از بافت یکسان هماند صنعت ما استفاده نکرده اند و از اینرو جمع آوری داده اولیه اجباری است . تحقیق در هندستان برای مدیران شرکت های ساخت و تولید اجراء شده است . پنج کد دو رقمی دسته بندی صنعتی ملی (NIC) در بررسی پوشش داده شدند : بخش 20 (گروه 202 مرتبط با تولید دیگر محصولات شیمایی) ، بخش 24 (گروه 241 مرتبط با تولید فولاد و اهن اصلی) ، بخش 27 (گروه 279 ، گروه 273 و گروه 271 مرتبط با تولید تجهیزات برقی) ، بخش 28 (گروه 281 و گروه 282 مرتبط با تولید ماشین آلات سنگین) و بخش 30 (گروه 309 مرتبط با تولید تجهیزات حمل و نقل) . ما 864 سازمان بالقوه را برگزیده ایم . ما پاسخ دهنده های پایگاه های داده زیر را انتخاب کرده ایم : کنفراسیون صنایع هندی ؛ موسسه هندی لجستیک ها و حمل و نقل و موسسه قسم خورده لجستیک های حمل و نقل (هند) . عنوان پاسخ دهنده های خاص جستجو شده بود که عمدتا مقامان یا مدیران یا عامل ، (عمومی ، مدیر ، جانشین و دستیار) خرید ، لجستیک ، مدیریت زنجیره تامین و مدیریت مواد بودند . به پاسخ دهنده ها تضمین داده شد که جزئیات شخصی اشان افشاء نخواهد شد . داده با استفاده از رویکرد دو مرحله ای جمع آوری شده بود که توسط مالهورتا و گرور پیشنهاد شده اند . داده با استفاده از تست طراحی کل اصلاح شده دیلمن (2007) جمع شده بود . پرسشنامه ها به طور تصادفی برای پاسخ دهنده های بالقوه به صورت کپی درضمیمه ایمیل فرستاده شده بودند و با تماس های تلفنی پیگیری صورت گرفت . ما در کل 167 پاسخ کامل و قابل استفاده از 864 پرسشنامه تکمیل شده را بعد از دو بار پیگیری دریافت کردیم که معرف نرخ پاسخ 19.33 درصدی بود . پاسخ هایی که ما دریافت کرده بودیم برای تست فرضیه های تحقیق پیشنهادی امان کافی بودند (هایر و همکاران 1998) و با نرخ های پاسخ دریافت شده در بررسی اخیر قابل مقایسه هستند که عنوانین مدیریتی عملیات ها را ارزیابی می کنند (یعنی شونهرت و مارت 2008 ؛ براندچیدل و سورش 2009 ؛ دویی و گوناسکاران 2015) . پرسشنامه یک بخش از پروژه بزرگ تر بود که در یازده صفحه اجراء می شود . پاسخی که ما دریافت کرده بودیم ، معرف 16.17 درصد مقام ، 23.95 درصد مدیران عامل ، 38.9 درصد مدیران و 20.69 درصد جانشین و دستیاران مدیر بودند . بخش تشویق کننده پاسخ معرف تقریبا 40 درصد می باشد که به کادر ارشد تعلق دارد (یعنی مقام ها و مدیران عامل) . اطلاعات مرتبط با سال های تجربه ، انواع فعالیت های کسب و کار ، درآمد تولید شده در آخرین سال مالی و تعداد کارکنان مشغول در این شرکت ها در جدول دو ارایه می شود . از اینرو اطلاعات مرتبط با تعداد کارکنان ممکن است بیشتر نشان داده شود چون در آنجا بیش از 20 درصد کارگران وجود دارند که در لیست حقوق این سازمان های مطبوعه نیستند که عمدتا کارگران روز مزد بوده اند .

جدول 2 : پروفایل های دموگرافیک پاسخ دهنده ها

		تعداد پاسخگویان	درصد پاسخگویان
سمت	Vice President	27	16.17
	General Managers	40	23.95
	Managers	65	38.92
	Deputy/Assistant Managers	35	20.96
تجربه کاری (سال)	Above 20	53	43.00
	15-20	50	28.45
	10-14	29	16.26
	5-9	25	8.13
	0-4	10	4.07
ماهیت فعالیت های تجاری	Auto Components manufacturing firms	45	26.95
	Heavy Machinery	45	26.95
	Electrical Components	37	22.16
	Steel Sector	23	13.77
	Chemical	17	10.17
سابقه فعالیت شرکت	>20	45	26.95
	15-20	77	46.11
	10-14	27	16.17
	5-9	18	10.77
	1-4	0	0
درآمد سالانه	>2000 crores (INR)	18	6.50
	1500-2000 crores (INR)	42	14.63
	1000-1499 crores (INR)	25	16.26
	500-999 crores (INR)	27	21.95
	<500	55	40.65
تعداد کارمندان حقوق بگیر	Greater than 500	67	16.26
	250-500	29	26.02
	100-249	40	32.52
	Less than 100	31	25.20

3-4 جهت گیری عدم پاسخ

تست جهت گیری عدم پاسخ جمع آوری شده توسط ما برای بررسی این موضوع اجراء می گردد که آیا جهت گیری عدم پاسخ یک مسئله نیست . تست جهت گیری عدم پاسخ در پاسخ های ما در دور موج یعنی پاسخ دهنده های اولیه و آخر اجراء شده بود (به کار آرمسترانگ و اورتون 1977 ؛ چن و پولراج رجوع کنید) . تحلیل مقایسه بر اساس تست t بوده است که ما در این دو $\text{موج} = \text{مجموعه}$ پاسخ ها اجراء کرده ایم . تست به تفاوت های اماری چشمگیر منجر نشده بود . در اینجا ، مقدار مربوطه $P=0.1$ نشان داده است که بیشتر از $P=0.05$ می باشد . از اینرو ، فرضیه خنثی این است که وضعیت هایی که در آنجا تفاوت چشمگیر بین دو پاسخ وجود ندارد ، مورد قبول می گردد . از اینرو ، ما نتیجه گیری کرده ایم که جهت گیر عدم پاسخ یک مشکل نمی باشد .

4-4 براورد ویژگی های روانشناسی

قبل از این که در مورد قابلیت اطمینان و صحه گذاری آیتم های اندازه گیری امان بحث می کنیم ، آن به بررسی فرضیه واریانس ثابت ، وجود بیرونی ها و نرمایلیته ربط دارد . ما از طرح های باقی مانده از طریق مقادیر پیش بینی شده ، طرح رتبه بندی باقی مانده ها و آمار های چولکی و کورتوسیس استفاده کرده ایم . ما برای کشف بیرونی های چند متغیری از مقادیر فواصل ماهالاتوبیس استفاده کرده ایم (کوهن و همکاران 2013) . حداکثر مقدار مطلق چولگی کمتر از دو نشان داده شده است و حداکثر مقدار مطلق کورتوسیس کمتر از 5 نشان داده شده است که نشان داده شده است به خوبی در حد محدودیت ها است (کوران و همکاران 1996) . مقدار آلفا کرونباخ بیشتر از 0.7 برای هر آیتم ساختار نشان داده شده است که مشخص نموده است پرسشنامه قابل اطمینان و مناسب برای تحقیق بیشتر است .

ما برای تضمین این که چند متغیری یک مشکل نبوده است در واقع فاکتور های تورم واریانس (VIF) را محاسبه کرده ایم . ها همگی کمتر از 4 بودند و از اینرو به طور چشمگیری کمتر از آستانه پیشنهادی 10 می باشند (هایر و همکاران 1998) و نشان می دهد که چند متغیری مشترک مشکل ایجاد نکرده بود . ما از CFA برای تحقق صحه گذاری همگراء و ابعادی نبودنفакتور ها استفاده کرده ایم که در جداول 3 و 4 نشان داده شدند .

ما از جدول سه می توانیم مشاهده کنیم که هر مقیاس دارای SCR بیشتر از 0.7 و AVE می باشد که بالای مقدار آستانه پیشنهادی برای هر ساختار می باشد (هایر و همکاران 1998) . مقدار $\lambda_i > 0.5$ مشاهده شده بیشتر از مقدار آستانه هر آیتمی می باشد که از ساختار چارچوب نشان داده شده در شکل یک تشکیل می گردد . از اینرو ، ما می توانیم فرض نماییم که صحه گذاری همگراء در چارچوب ما وجود دارد . ما بیشتر ضرایب همبستگی پواسون را استخراج کرده ایم که در جدول 4 نشان داده شده است .

ما همبستگی مربعات را بین دو ساختار پنهان با میانگین واریانس استخراج شده اشان مقایسه کردیم (فورنل و لارکر 1981) . صحه گذاری گسسته وجود دارد اگر همبستگی مربعات بین هر جفت ساختار کمتر از AVE برای هر ساختار انفرادی باشد که بیشتر صحت گسسته را تحقق می بخشد .

شاخص های تناسب برای مدل اندازه گیری کلی به صورت زیر بودند : چی دو معیار شده = 1.679 و خطای مربع میانه تقریب = $\text{NNFI} = 0.912$ ، $\text{CFI} = 0.921$. شاخص های تناسب برآورده شده اند یا فراتر از حداقل مقدار آستانه 0.09 بوده است که توسط هو و بنتلر (1999) پیشنهاد شده است . بعد از این که ما تست صحه گذاری و شاخص های تناسب امان را اجراء کرده ایم ، بیشتر خروجی تحلیل فاکتور اکتشافی امان را همانند یک ورودی برای تحلیل رگرسیون استفاده خواهیم کرد .

5- نتایج - تست های فرضیه

ما فرضیه های تحقیق امان را با استفاده از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تست کرده ایم . این تکنیک بجای رویکرد های مدل سازی مبتنی بر کوواریانس به دلیل پیچیدگی مدل و نقاط داده در دسترس و همچنین به دلیل قدرتمندی تکنیک محسوب شده است (گفن و همکاران 2000) . ما چهار فرضیه خودمان در جدول 5 معرفی کرده ایم .

ما از جدول 5 می توانیم استخراج کنیم که کل چهار فرضیه تحقیق ما پشتیبانی می شوند . آمار VIF در مورد فرضیه سه بیشتر از برش مقدرا به دلیل تاثیر معتمد سازی می باشد .

جدول 3 : ساختار ها و آیتم هایشان (بار گذاری های فاکتور ، خطاب ، AVE)

AVE	SCR	λ_i	ایتم ها	ساختار
0.66	0.85	0.832	RMS دارای پتانسیلی برای ارایه مزیت ها برای شرکت در محیط مبهم بوده است	الفای کرونباخ باور های مدیریت ارشد 0.947 :
0.67	0.86	0.784 0.805	RMS یک نوع لبه رقابتی را برای شرکت ها فراهم خواهد کرد RMS یکی از گزینه های راهبرد های تولید برای شرکت می باشد	
		0.818 0.827	RMS مدیریت ارشد شرکت ما به طور موثر دیدگاه استفاده بیان می گردد مدیریت ارشد به طور فعال یک راهبرد را برای اجرای موفق RMS بیان می کردد مدیریت ارشد یک سری اهداف و استانداردها را برای پایش RMS تدوین می کند	الفای کرونباخ مشارکت مدیریت ارشد : 0.885
0.67	0.92	0.841 0.782 0.817 0.837 0.818	احترام متقابل میان اعضای تیم تسهیم اطلاعات میان اعضاس تسم اراده برای پذیرش تغییر در ساختار سازمانی د اراده برای پرداختن بموضع سوالات مشتری دخیل کردن شرکای سازمان در فرآیند تصمیم گیری	الفای کرونباخ فرهنگ سازمانی : 0.960
0.63	0.92	0.832	احترام به فرهنگ کشور	
0.63	0.92	0.881 0.781	اندازه سیستم کارکرد پذیری سیستم	الفای کرونباخ ساخت و تولید قابل پیکر بندی مجدد : 0.912

		0.793	تجهیزات هندلینگ ماده	
		0.863	سیستم شناسایی	
		0.765	مکان	
		0.732	طرح کل کارخانه	
		0.712		
0.63	0.87	0.880	فناوری محیطی	الف) کرونباخ عملکرد
		0.823	کارامدی بازچرخه	0881 : محیطی
		0.875	بسته بندی اکو	
		0.541	سطح مدیریت فرآیند که شامل کنترل آلودگی ، انتشارات زباله ، اثرات کربن و غیره می باشد	

جدول 4 : ضریب همبستگی پیرسون

	X1	X2	X3	X4	Y1
X1	0.810 ^a				
X2	0.130	0.820 ^a			
X3	0.009	0.311**	0.820 ^a		
X4	0.008	0.277**	0.429**	0.790 ^a	
Y1	0.190	0.321	0.327**	0.061	0.790 ^a

جدول 5 : خروجی آنالیز رگرسیون

Hypothesis	R^2	F	β coefficient	p
H1	0.660	334.594	0.755	0.000
H2	0.462	147.808	0.609	0.000
H3	0.527	193.862	0.574	0.000
H4	0.654	325.295	0.783	0.000

6- بحث و تبادل نظر

1- پیچیدگی های تئوریک

ما با این کار شروع می کنیم تا نقش باور های مدیریت ارشد و مشارکت در عملکرد محیطی را کشف نماییم که همینطور از طریق RMS و فرهنگ سازمانی معتمد شده است . نتایج ما نشان می دهند که باور های مدیریت در مورد مزیت های بالقوه RMS باعث

تهییج مدیران ارشد می گردد تا به طور فعال همانند افراد اصلی در فرآیندهای شرکت کنند که به پذیرش RMS با هدف کسب عملکرد محیطی ربط دارند اما این کار ممکن است تضاد منافع را ایجاد کند که ممکن است رخ دهنده چون طرف های دیگر که قصد دارند RMS را بپذیرند ممکن است دارای دیدگاه ها و دستور جلسات متفاوت باشند. مطالعه حاضر نشان می دهد که هر چه مشارکت مدیریت ارشد بالاتر باشد، شناسهای RMS برای پذیرفته شدن به عنوان راهبرد تولید سازمان بیشتر است. این نتایج تحقیق قبلی در مورد طراحی RMS را توسعه می دهند (عبدی و لابیب 2003؛ بای و همکاران 2008؛ گاری 2013) و آن مطالعات (ین وین 2012؛ عبدالرحمن و همکاران 2014؛ جابری و جابری 2016) بر نقش باور های مدیریت ارشد تاکید می کنند. از اینرو، این بررسی ها بر عملکرد زیست محیطی تمرکز نمی کنند. مطالعه ما نشان می دهد که در آنجا لینکی بین تعهد مدیریت ارشد و عملکرد زیست محیطی از طریق بررسی تاثیر باور های مدیریت راشد و مشارکت در RMS وجود دارد (آراغون - کورا و همکاران 2008؛ بوریال و همکاران 2009؛ شوکت و همکاران 2016).

ما ادبیات تحقیق در مورد تئوری نمایندگی (آیزنهارت 1989) را توسعه می دهیم. ما مدیران ارشد را همانند افراد اصلی مفهومی کنیم که اهداف سازمانی را به اقدامات دلخواه تبدیل می کنند. اقدامات مرتبط با پذیرش RMS و دستیابی به عملکرد محیطی هستند (عبدی و لابیب 2003). ما از تئوری نمایندگی برای درک ریسک ها و روابط استفاده نمی کنیم (هالدورسون و اسکجوتن - لارسن 2006) اما کاربرد تئوری نمایندگی را برای برگسته کردن نقش مدیران و تبدیل باور ها پیشان و مشارکت در دستیابی به عملکرد توسعه می دهیم. استفاده از تئوری نمایندگی و فرهنگ سازمانی توسط ما با دیدگاه های محققانی همزمان شده بود (یعنی کو و همکاران 2015؛ شوکت و همکاران 2016) که نشان می دهند مدیران ارشد تحت تاثیر ابهام اما فرهنگ سازمانی هستند. ما استدلالی را تقویت می کنیم که وقتی مدیران همانند عوامل اصلی عمل می کنند آنها تعهد اشان و مشارکت اشان را تبدیل می نمایند (بوریال و همکاران 2009؛ پایله و همکاران 2014؛ شوکت و همکاران 2016). در همان زمان، بررسی ما با مطالب از قبل مطرح شده فرق دارد که ما در آن رابطه بین راهبردهای HRM یا CSR و عملکرد را بررسی نمی کنند (پایله و همکاران 2014؛ شوکت و همکاران 2016) اما تاثیر سازمان مدیریتی از طریق تعهد مدیریت و مشارکت در پذیرش RMS و متعاقباً عملکرد محیطی را بررسی می کند.

نتایج ما نشان می دهند که فرهنگ سازمانی (هوفستد و همکاران 1990؛ اسمیریج 1983؛ باتس و همکاران 1995) باعث تغییر رابطه بین سطح مشارکت مدیریت ارشد و پذیرش RMS می گردد. از اینرو ما به شکاف ادبیات می پردازیم که توسط خانچان‌پونگ (2014) برای بررسی بیشتر نقش فرهنگ در پذیرش فناوری های تولید برای عملکرد برگسته شده است و بر RMS و عملکرد محیطی تمرکز می کند. علاوه بر این، ما با تمرکز بر نقش فرهنگ سازمانی در RMS یک سری بررسی های متمرکز بر فرهنگ، ساختار و پذیرش فناوری را توسعه می دهیم (زموت و کونور 1992؛ مک دورمود و استوک 1999؛ لیندر و کارورث 2006) و همچنین موارد متمرکز بر نقش فرهنگ د انواع زنجیره تامین و پدیده های OM را گسترش می دهیم (گوناسکاران و اسپالازانی 2012؛ پامایانلی و همکاران 2014؛ کروده و همکاران 2014).

ادبیات تحقیق در مورد نقش RMS در رسیدن به توانمندی در بررسی ما توسعه می یابد. ما با دیدگاه بی (2011) همزمان می شویم که چاکری به حفظ زباله و هزینه در حداقل سطوح ربط دارد. همچنین ما پیشنهاد می دهیم حداکثر رسانی هزینه و اتلاف می تواند به رسیدن به عملکرد محیطی کمک نماید. این یافته باعث توسعه بررسی های متمرکز بر توسعه پایدار و RMS می گردد (گاری 2013). نتایج کار ما به طور کامل از فرضیه ای پشتیبانی می کنند که هر چه پذیرش سیستم های تولید قابل پیکر بندی بالاتر باشد - یعنی پیکر بندی مجدد سیستم های تولیدی درون سازمان بالاتر باشد - عملکرد محیطی اشان بالاتر می باشد.

در نهایت، لینک بین مشارکت و باور های مدیریت ارشد و پذیرش RMS و تاثیر مورد دوم بر عملکرد زیست محیطی متمرکز بر توسعه کشور ها و بیویژه در بافت هندی در مطالعه ما واکاوی می گردد. از اینرو، بررسی ما در خط تایید محققان برای بررسی بیشتر شیوه های محیطی و سبز در کشور های در حال توسعه و از اینرو عملکرد محیطی قرار دارد.

از اینرو ، تا جایی که می دانیم این اولین تلاش برای تست تجربی تاثیر RMS بر عملکرد محیطی می باشد . علاوه بر این ، شاید بررسی ما اولین تلاش برای توسعه مدل یکپارچه می باشد که ادبیات مدیریت عملیات های رفتاری را در رابطه با مطالعات محیطی توسعه می دهد . از اینرو بررسی ما به پیشنهادات محققان برای بررسی جنبه های رفتاری OMC و SCM و فناوری های مرتبط با استفاده از روش های جایگزین می پردازد (نیلور 2009) .

2- پیچیدگی های مدیریتی

یافته های ما یک رهنمودی را برای مدیران تولیدی و مهندسان صنعتی ارایه می کنند . نقش معتمد سازی RMS به طور شفاف مشخص می کند که مداخله مدیریت ارشد و تولید شفاف تراز طریق تولید قابل پیکر بندی مجدد حاصل می گردد که در مقایسه با موارد سیستم های تولیدی انعطاف پذیر نسبتاً ارزان تر می باشد . یافته های ما می نشان می دهند که فرهنگ سازمانی مشتبه دارای تاثیر معتمد کننده بر RMS بوده است و می تواند به رسیدن به مزیت رقابتی کمک نماید . ما اذعان می داریم که سازمان های پیشنهاد دهنده برای همترازی فعالانه راهبرد های RMS اشان با فرهنگ سازمانی ممکن است عمومی باشند . این روش در بهترین منفعت برای این سازمان ها می باشد تا RMS را به طور کامل بپذیرند . ما از این چشم انداز می بینیم که همترازی مناسب بین مشارکت مدیریت ارشد ، RMS و فرهنگ سازمانی می تواند مزیت هایی را برای آن سازمان هایی داشته باشد که در حال پیگیری عملکرد زیست محیطی با هدف دستیابی به تولید پاک تر یال اهداف تولید سبز هستند .

3- محدودیت های مطالعه

بررسی حاضر ما دارای محدودیت های خودش بوده است . مطالعه ما بر شرکت های تولیدی مرکز می کند و این موضوع مطرح می شود که اگر ما مدل را با استفاده از داده های صنایع دیگر تست کرده ایم ، نتایج ممکن است متفاوت باشند . علاوه بر این ، فاز جمع آوری داده در یک نقطه زمانی رخ داده است . این شاید این گونه باشد که تحلیل سببیت را نمی توان بدون داده های طولی اثبات نمود . علاوه بر این ، ما در مل خودمان یک سری ابعاد اجتماعی و همچنین معیار های اقتصادی را به حساب نیاورده ایم که ممکن است برای کسب و کار پایدار بسیار مهم باشد . علاوه بر این ، ما از سنجش های ذهنی در پرسشنامه امان استفاده کرده ایم هر چند آنها از بررسی های قبلی پذیرفته شده اند . در نهایت ، مافشار های سازمانی را به حساب نیاورده ایم که می توانند چشم انداز جایگزین را برای تحلیل سود سرمایه گذاری شده سازمان ها فراتر از این برنامه ها فراهم نمایند .

7- نتیجه گیری

RMS در سال های اخیر نشان داده است یک راهبرد تولیدی سودمند می باشد . از اینرو ، ادبیات تحقیق کمی وجود دارد که تلاش RMS کرده است تا تاثیر احتمالی RMS بر عملکرد محیطی و بویژه با توجه به نقش مدیریت ارشد و فرهنگ سازمانی در اجرای موفق RMS را به طور تجربی تست نماید . ما برای بررسی این شکاف یک مدل یکپارچه را توسعه داده این که رابطه بین تئوری نمایندگی ، فرهنگ سازمانی و RMS را فرض کرده است (شکل 2) . تحلیل ها بر اساس 167 پاسخ از روابط فرض شده در چارچوب پشتیبانی می کنند . ما در بخش زیر مسیر های تحقیق آینده را به طور کلی مطرح کرده ایم .

1-7 مسیر های تحقیق آینده

مطالعه را علی رغم محدودیت های تحقیق ما می توان توسعه داد تا دیگر راهبردهای تولید را منظور نمود و از نظر تجربی بررسی نمود چگونه هر راهبرد تولیدی می تواند موارد دیگر را در شرایط متفاوت تکمیل نماید . علاوه بر این ، مطالعه ما را می توان از طریق استفاده از نمونه های صنایع دیگر و اندازه های شرکت یا داده های لجستیک برای تحقیق رابطه سببی بین پیشینیان و متغیر های وابسته یا استفاده از موارد چند تایی برای بررسی بیشتر نقش مشارکت مدیریت ارشد و نقش MRS و فرهنگ سازمانی ارتقاء بخشد . رابطه احتمالی میان محیط ، مزیت های اجتماعی و اقتصادی را می توان بیشتر کشف نمود و همچنین شمول ساختار های چنین گرایش محیطی ، دیدگاه و رهنمود های محیطی را می توان آشکار کرد . هر چند بررسی ما در میان موارد اول قرار دارد که فرهنگ سازمانی و تئوری نمایندگی را برای بررسی نقش باور های مدیریت ارشد و مشارکت در عملکرد محیطی ترکیب می کند ، ما برای استفاده بیشتر آن در ارایه بینش ها نسبت به رفتار مدیران ارشد برای خط انتها یی سه تایی پایدار تشویق خواهیم شد . مطالعات

آینده می توانستند بررسی فرهنگ سازمانی را برای دیدن فرهنگ ملی و تاثیر اش بر باور های مدیریت و مشارکت در عملکرد محیطی و پایداری ببینند. در نهایت ، مدل های سیستم های تولیدی با در نظر گرفتن شرایط معاصر و همچنین بررسی گرایش های محیط به صورت کل می توانستند از طریق تمرکز بر عملکرد محیطی به عنوان هدف نهایی اشان بررسی شوند ؟ سنجش های جدید در مورد عملکرد محیطی در این روش ممکن است مورد نیاز باشد .

ما امیدواریم که مطالعه حاضر یک سری لزهای جایگزین را برای کسانی ارایه خواهد کرد که تاثیر باور های مدیریت ارشد و مشارکت در عملکرد محیطی ، MRS و نقش فرهنگ در این فرآیند را بررسی می کنند .

8- منابع و مراجع

- Battaïa, O., Dolgui, A., 2013. A taxonomy of line balancing problems and their solution approaches. *Int. J. Prod. Econ.* 142 (2), 259e277.
- Boiral, O., Cayer, M., Baron, C.M., 2009. The action logics of environmental leadership: a developmental perspective. *J. Bus. Ethics* 85 (4), 479e499.
- Dubey, R., Gunasekaran, A., 2015. Exploring soft TQM dimensions and their impact on firm performance: some exploratory empirical results. *Int. J. Prod. Res.* 53 (2), 371e382.
- Greene-Shorridge, T. (2008). Proximal and longitudinal outcomes of person - environment fit: a positive psychological approach. PhD Thesis. Clemson University. Clemson, South Carolina.
- Foerstl, K., Azadegan, A., Leppelt, T., Hartmann, E., 2015. Drivers of supplier sustainability: moving beyond compliance to commitment. *J. Supply Chain Manag.* 51 (1), 67e92.
- Gerbing, D.W., Anderson, J.C., 1988. An updated paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *J. Mark. Res.* 25 (2), 186e192.
- Gregory, K., 1983. Native view paradigms: multiple cultures and culture conflicts in organizations. *Adm. Sci. Q.* 28, 359e376.
- Muduli, K., Govindan, K., Barve, A., Geng, Y., 2013. Barriers to green supply chain management in Indian mining industries: a graph theoretic approach. *J. Clean. Prod.* 47, 335e344.
- VanderWeele, T.J., Shpitser, I., 2013. On the definition of a confounder. *Ann. Stat.* 41 (1), 196e220.
- Youndt, M.A., Snell, S.A., Dean Jr., J.W., Lepak, D.P., 1996. Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance. *Acad. Manag. Rev.* 39 (4), 836e866.