



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 تئوریک که سیستم های ساخت و تولید را با قابلیت پیکر بندی مجدد 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 مختل 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 مشارکت مدیریت ارشد بالاتر باشد که تحت تاثیر باور های مدیریت ارشد می باشد ، به شانس 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 ، ارائه می کنیم .

کلیدواژگان: عملکرد محیطی، مدیریت سازمان، فرهنگ سازمانی

مقدمه

سیستم های ساخت و تولید قابل پیکر بندی مجدد (RMS) در سال های اخیر با جلب توجه بسیار زیاد از جانب محققان و اصحاب مربوطه مواجه شده است . RMS در واقع پاسخ به تماس های تحقیقاتی 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 ؛ روسیو و سافستن 2013) . علاوه بر این ، توانایی آنها برای پیکر بندی مجدد یک مزیت منحصر به ق=فرد را برای RMS نسبت به سیستم های تولید انعطاف پذیر یا چاپک بر حسب هزینه و استطاعت پذیری فراهم می کند (سینگ و همکاران 2007 ؛ کورن و شپتالینی 2010 ؛ باتیا و دو لوگی 2013) . پیکر بندی مجدد مطابق با کار گاری (2014) به تغییر فعالیت های مختلف نظیر 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 پیکر بندی ایستگاه های کاری ربط دارد . RMS ها به طور اقلب تعویض با ساخت و تولید چاپک استفاده می شوند و سیستم اول همانند یکی از معروف ترین راهبرد های ساخت و تولید برای دستیابی به چاپکی و تعولید پایداری ظهور می یابد (گابری 2013) و به بقای سیستم های ساخت و تولید کمک می کند (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 ؛ گاری 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 لابییب 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 صحنه گذاری نمی گردد . علاوه بر این ، نقش فرهنگ سازمانی در ساخت و تولید چابک 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 راهبرد های ساخت و تولید برای دستیابی به چابکی 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 - کجورا 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 فرهنگ سازمانی در معتدل 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 شرودر 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 سزمانی توسط ما باعث تشدید معاهده تایلور و تابلور (2009) برای استفاده از روش های جایگزین برای کشف ابعاد جدید تاثیر OM و SCM می گردد .

مابقی 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 .

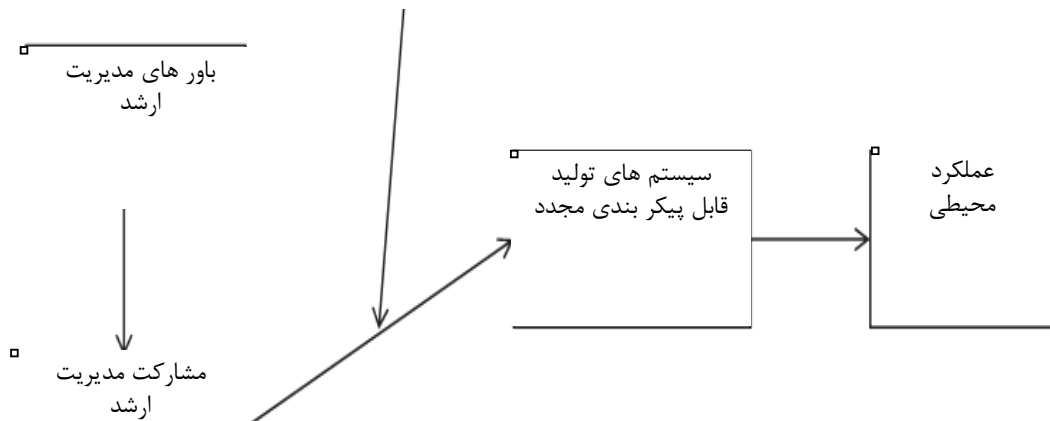
2- بازنگری ادبیات تحقیق در مورد مدیریت ارشد ، سیستم های تولید قابل پیکر بندی مجدد و فرهنگ سازمانی

ما بازنگری ادبیات تحقیق را برعهده گرفته ایم که متعقبا 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 معتدل 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

فرهنگ سازمانی



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

مدیریت ارشد به عنوان یک جزء کلیدی در چندین نوع توسعه شناسایی شده است. در حالی که شرکاء زنجیره تامین در جستجو 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 سبز (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 معتدل 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 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 و هولت 2007) و ریسک تامین (زیدسین و الرام 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 (ژانگ و همکاران 2015) .

ما در بررسی نقش مدیریت ارشد و فرهنگ در RMS در واقع مدیران ارشد را همانند اصلی ها مفهوم سازی می کنیم که اهداف سازمانی را به اقدامات دلخواه نظیر تغییر ساختار های سازمانی و تحقق سیاست ها مبتنی بر درک ها و باور هایشان از انتظارات آنان تبدیل نماید . عوامل (یعنی دپارتمان های کارکردی ، 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 آنان آنچه برای اجرای RMS مورد نیاز است و تضاد های منافع ممکن است ایجاد نمایند به حداکثر برسانند . ما در مقاله حاضر بخاطر 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 فناوریانه شناخته می شوند) بلکه همچنین فرهنگ سازمانی ، انتظارات بازار ، فشار های دولت ، انتظارات جامعه شناختی و فشار های رقیب 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

مقیاس	رفرنس	پرسش ها
باور های مدیریت ارشد	والش (1998) ؛ چارونپا و ابوز (1991)	<ul style="list-style-type: none"> • RMS از پتانسیل برای بهبود مزیت های چشمگیر برای شرکت در محیط مبهم برخوردار بوده است • RMS یک لبه رقابتی را برای شرکت ها فراهم خواهد کرد • RMS یکی از راهبرد های تولید جایگزین شرکت می باشد
مشارکت مدیریت ارشد	چانرجی و همکاران (2002)	<ul style="list-style-type: none"> • مدیریت ارشد شرکت ما به طور فعال دیدگاه استفاده از RMS را به طور صریح بیان می کند • 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
فرهنگ سازمانی	ینگ و احمد (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • احترام متقابل در میان اعضای تیم • 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
سیستم های تولید قابل پیکر بندی مجدد	بی (2011) ؛ گاربی (2013, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • اندازه سیستم • کارکرد پذیری سیستم • تجهیزات هندلینگ ماده

<ul style="list-style-type: none"> سیستم انبارداری هندلینگ ماده سیستم شناسایی مکان طرح کلی کراخانه 		
<ul style="list-style-type: none"> فناوری محیطی کارآمدی باز چرخه بسته بندی اقتصادی سطح مدیریت فرآیند که شامل کنترل آلودگی ، انتشارات زباله ، رد های کربن 	کارتر و روگرس (2008) ؛ آزدو و همکاران (2011) ؛ دیف (2011) ؛ بهاتاچا و همکاران (2012)	عملکرد محیطی

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 شامل مدولیتته ، قابلیت یکپارچه سازی ، انعطاف پذیری بومی شده ، مقیاس پذیری ، تبدیل پذیری و قابلیت تشخیص می باشند (لاندروس و همکاران 2001) . RMS نمونه نوعی ممکن است دارایی تعدادی از کل این مشخصه ها باشد . ازاینرو ، 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) . گاربی (2013، 2014) بیشتر تاثیر چشمگیر RMS را بر شرکت های پایدار مطرح کرده است . از اینرو ما مدعی هستیم که RMS یکی از راهبرد های 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 .

3-1 باور ها و شیوه های مدیریت ارشد در پذیرفتن سیستم های ساخت و تولید قابل پیکر بندی

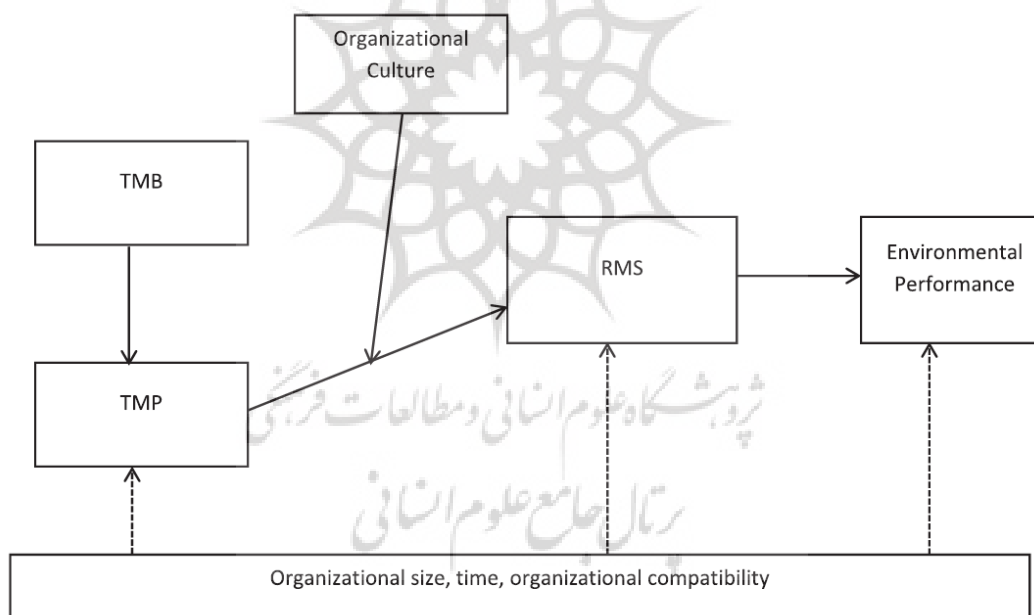
ما برای درک تعهد مدیریت ارشد به تشریح دو مرحله مفهومی در فرآیند می پردازیم که مدیریت ارشد از طریق این فرایند اهداف سازمانی را به اقدامات دلخواه یعنی باور و شیوه های کاری تبدیل می کند . ما در ادامه کار جارونپا و ایوس (1991) از باور ها و شیوه های کاری مدیریت ارشد استفاده می کنیم تا دو ساختار متفاوت را در مدل تحقیق امان نمایش دهیم (شکل 2) . ما مطالعه امان را بر روی باور های مدیریت ارشد در مطالعه هامیریک و ماسون (1984) مبناء قرار داده ایم . بویژه ، این موضوع پیشنهاد می گردد که مدیران ارشد (اجرایی ، مدیران رده بالا) بر پچیدگی 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 بایستی جهت گیری ها و جهت گیری ها و جابجایی های بازیگران قدرتمند اشان (مدیران اجرایی ارشد اشان) را به حساب آوریم (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 (39) تفسیر اشان (چگونه آنها 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 محرک های محیط را مدیریت نمایند و از باور ها به عنوان مبنای استنتاج ها 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 راهبرد های 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 لایب 2003 ؛ گاربی 2013) ، مدعی هستیم که TMP با خلق ساختار سازمانی تکمیل می گردد که اجرای RMS را تسهیل می سازد . اولاً ، 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 . ثانیاً ، TPM می تواند سطح اعتماد را در میان پیروان بویژه جایی که شاخص فاصله قدرت بالاتر است ، پر دوام 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

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

فرهنگ سازمان یک محصول فرعی تاریخ ، فرهنگ کشور ، محصول ، فناوری ، 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 پیشرفته 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 تعدیل 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 چابکی در ساخت و تولید برجسته 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 . اسپرولوزی 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 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 لایب (2011) در مدل ارزیابی معیار های عملکرد خودشان از فرآیند ، کیفیت ، کار آمدی و ریسک مرتبط با سه پیکر بندی جایگزین استفاده کرده اند . بادر نظر گرفتن این که یک RMS بایستی 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 کاهش ، استفاده مجدد و باز چرخه 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 محیطی بهتری دارد .

4-3 متغیر های گیج کننده

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

1-4-3 اندازه شرکت

ما برای اندازه گیری اندازه شرکت در وقع 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 محصلی 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 .

2-4-3 زمان

ما مفهوم زمان را منظور می کنیم چون سازمان ها RMS را به عنوان یکی از راهبرد های 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 .

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 آن 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 (کویین و روباغ 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 ماندند 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 بایستی پذیرفته شوند و درون سازمان یکپارچه گردند. بیٹی (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 بپذیرد که شامل نتایج مالی بلکه همچنین مسئولیت های سهامداران از جمله مشتریان، کارکنان 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

1-4 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 تحیق تضمین گردد و صحت 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 (گربینگ 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 حرفه ای تجاری و دانشگاهی و همراه با بحث هایی در مورد پرسشنامه پیشنهادی انجام گرفته است. دانشگاهیان به سطح حرفه ای ارشد در رشته OM، SCM، و مدیریت ساخت و تولید تعلق داشته اند که اعتبار نامه های تحقیق را محقق نموده اند. حرفه ای های ارشد تجاری از مدیریت ارشد (برای مثال مدیر ساخت و تولید) و مشاوران ارشد در ساخت و تولید مورد مشاوره قرار گرفته اند. بیانیه های پرسشنامه بر اساس بحث ها متناوباً 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 (دیلان 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 آوری داده نمایش داده اند و پاسخ ها را با استفاده از تحقیق پستی (لیانگ و همکاران، چن و پولرجا 2004) یا با استفاده از تحقیق ایمیل (به کار لیانگ و همکاران 2007؛ اکستیم و همکاران 2015؛ دویی و همکاران 2016 رجوع کنید) جمع آوری نموده اند و داده های سطح مقطعی را تقویت می کنند. شباهت جمع آوری داده در ساختار های برونزاد و درونزاد ممکن است سبب همزانی

شود؛ یعنی سببیت بین ساختار های برونزاد مستقل و ساختار های درونزاد 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 محتوی یکسان و از بافت یکسان همانند صنعت ما استفاده نکرده اند و از اینرو جمع آوری داده اولیه اجباری است. تحقیق در هندوستان 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 شیمیایی)، بخش 24 (گروه 241 مرتبط با تولید فولاد و آهن 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: کنفدراسیون 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 عمدتاً قایم مقامان یا مدیران یا مدیران عامل، (عمومی، مدیر، جانشین و دستیار) خرید، لجستیک، مدیریت زنجیره تامین و مدیریت مواد بودند. به پاسخ دهنده ها تضمین داده شد که جزییات شخصی ایشان افشاء نخواهند 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. پاسخی که ما دریافت کرده بودیم برای تست فرضیه های تحقیق پیشنهادی امان کافی بودند (هاینر و همکاران 1998) و با نرخ های پاسخ دریافت شده در بررسی اخیر قابل مقایسه هستند که عناوین مدیریتی عملیات ها را ارزیابی می کنند (یعنی شونهرت و مابرت 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 قایم مقام، 23.95 درصد مدیران عامل، 38.9 درصد مدیران و 20.69 درصد جانشین و دستیاران مدیر بودند. بخش تشویق کننده پاسخ معرف تقریباً 40 درصد می باشد که به کادر ارشد تعلق دارد (یعنی قایم 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 عمدتاً کارگران روز مزد بوده اند.

جدول 2: پروفایل های دموگرافیک پاسخ دهنده ها

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

3-4 جهت گیری عدم پاسخ

تست جهت گیری عدم پاسخ در 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 تی بوده است که ما در این دو مج=موجه پاسخ ها اجراء کرده ایم. تست به تفاوت های آماری 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 یعدم پاسخ یک مشکل نمی باشد.

4-4 برآورد 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 نرمالیتیه ربط دارد. ما از طرح های باقی مانده از طریق مقادیر پیش بینی شده، طرح رتبه بندی باقی مانده ها و آمار های چولگی و کورتوسیس استفاده کرده ایم. ما برای کشف بیرونی های چند متغیری از مقادیر فواصل ماهالانوبیس 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. VIF 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 همگرا و ابعادی نبودنفاکتور 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 بیشتر از 0.5 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 همگرا 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 = 0.072؛ NNFI = 0.912؛ 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 معتدل سازی می باشد .

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

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

		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	الفا کرونباخ عملکرد
		0.823	کارامدی باز چرخه	محیطی : 0881
		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

1-6 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 معتدل شده است . نتایج ما نشان می دهند که باور های مدیریت در مورد مزیت های بالقوه RMS باعث

تهیه مدیران ارشد می گردد تا به طور فعال همانند افراد اصلی در فرآیند هایی 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 دهند 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 ، شانس های 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 لایب 2003 ؛ بای و همکاران 2008 ؛ گاری 2013) و آن مطالعات (ین و ین 2012 ؛ عبدالرحمان و همکاران 2014 ؛ جابور و جابور 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 ارشد و مشارکت در RMS وجود دارد (آراگون - 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 سازی می کنیم که اهداف سازمانی را به اقدامات دلخواه تبدیل می کنند . اقدامات مرتبط با پذیرش RMS و دستیابی به عملکرد محیطی هستند (عبدی و لایب 2003) . ما از تئوری نمایندگی برای درک ریسک ها و روابط استفاده نمی کنیم (هالدورسون و اسکجوت - لارسن 2006) اما کاربرد تئوری نمایندگی را برای برجسته کردن نقش مدیران و تبدیل باور هایشان 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 راهبرد های HRM یا CSR و عملکرد را بررسی نمی کنیم (پایله و همکاران 2014 ؛ شوکت و همکاران 2016) اما تاثیر سازمان مدیریتی از طریق تعهد مدیریت و مشارکت در پذیرش RMS و متعاقبا عملکرد محیطی را بررسی می کند .

نتایج ما نشان می دهند که فرهنگ سازمانی (هوفستد و همکاران 1990 ؛ اسمیرچ 1983 ؛ باتس و همکاران 1995) باعث تعدیل رابطه بین سطح مشارکت مدیریت ارشد و پذیرش RMS می گردد . از اینرو ما به شکاف ادبیات می پردازیم که توسط خانچاناپونگ (2014) برای بررسی بیشتر نقش فرهنگ در پذیرش فناوری های تولید برای عملکرد برجسته 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 (زاموت و کونور 1992 ؛ مک دورموت و استوک 1999 ؛ لیندر و کارورث 2006) و همچنین موارد متمرکز بر نقش فرهنگ در انواع زنجیره تامین و پدیده های OM را گسترش می دهیم (گوناسکاران و اسپالازانی 2012 ؛ پامپانلی و همکاران 2014 ؛ کروه 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 چابکی 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 بویژه 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 می‌دانیم این اولین تلاش برای تست تجربی تاثیر RMS بر عملکرد محیطی می‌باشد. علاوه بر این، شاید بررسی ما اولین تلاش برای توسعه مدل یکپارچه می‌باشد که ادبیات مدیریت عملیات‌های رفتاری را در رابطه با مطالعات محیطی توسعه می‌دهد. از اینرو بررسی ما به پیشنهادات محققان برای بررسی جنبه‌های رفتاری OMC و SCM و فناوری‌های مرتبط با استفاده از روش‌های جایگزین می‌پردازد (تیلور 2009).

6-2 پیچیدگی‌های مدیریتی

یافته‌های ما یک رهنمندی را برای مدیران تولیدی و مهندسان صنعتی ارائه می‌کنند. نقش معتدل سازی RMS به طور شفاف مشخص می‌کند که مداخله مدیریت ارشد و تولید شفاف تر از طریق تولید قابل پیکر بندی مجدد حاصل می‌گردد که در مقایسه با موارد سیستم‌های تولیدی انعطاف پذیر نسبتاً ارزان تر می‌باشد. یافته‌های ما می‌نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی مثبت دارای تاثیر معتدل کننده بر RMS بوده است و می‌تواند به رسیدن به مزیت رقابتی کمک نماید. ما اذعان می‌داریم که سازمان‌های پیشنهاد دهنده برای همترازی فعالانه راهبرد های RMS ایشان با فرهنگ سازمانی ممکن است عمومی باشند. این روش در بهترین منفعت برای این سازمان‌ها می‌باشد تا RMS را به طور کامل بپذیرند. ما از این چشم انداز می‌بینیم که همترازی مناسب بین مشارکت مدیریت ارشد، RMS و فرهنگ سازمانی می‌تواند مزیت‌هایی را برای آن سازمان‌هایی داشته باشد که در حال پیگیری عملکرد زیست محیطی با هدف دستیابی به تولید پاک تر یال اهداف تولید سبز هستند.

6-3 محدودیت‌های مطالعه

بررسی حاضر ما دارای محدودیت‌های خودش بوده است. مطالعه ما بر شرکت‌های تولیدی تمرکز می‌کند و این موضوع مطرح می‌شود که اگر ما مدل را با استفاده از داده‌های صنایع دیگر تست کرده ایم، نتایج ممکن است متفاوت باشند. علاوه بر این، فاز جمع‌آوری داده در یک نقطه زمانی رخ داده است. این شاید این گونه باشد که تحلیل سببیت را نمی‌توان بدون داده‌های طولی اثبات نمود. علاوه بر این، ما در مل خودمان یک سری ابعاد اجتماعی و همچنین معیارهای اقتصادی را به حساب نیاورده ایم که ممکن است برای کسب و کار پایدار بسیار مهم باشد. علاوه بر این، ما از سنجش‌های ذهنی در پرسشنامه امان استفاده کرده ایم هر چند آنها از بررسی‌های قبلی پذیرفته شده‌اند. در نهایت، مافشارهای سازمانی را به حساب نیاورده ایم که می‌توانند چشم انداز جایگزین را برای تحلیل سود سرمایه گذاری شده سازمان‌ها فراتر از این برنامه‌ها فراهم نمایند.

7- نتیجه گیری

RMS در سال‌های اخیر نشان داده است یک راهبرد تولیدی سودمند می‌باشد. از اینرو، ادبیات تحقیق کمی وجود دارد که تلاش 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). تحلیل‌ها بر اساس 167 پاسخ از روابط فرض شده در چارچوب پشتیبانی می‌کنند. ما در بخش زیر مسیرهای تحقیق آینده را به طور کلی مطرح کرده ایم.

7-1 مسیرهای تحقیق آینده

مطالعه را علی‌رغم محدودیت‌های تحقیق ما می‌توان توسعه داد تا دیگر راهبردهای تولید را منظور نمود و از نظر تجربی بررسی نمود چگونه هر راهبرد تولیدی می‌تواند موارد دیگر را در شرایط متفاوت تکمیل نماید. علاوه بر این، مطالعه ما را می‌توان از طریق استفاده از نمونه‌های صنایع دیگر و اندازه‌های شرکت یا داده‌های لجستیک برای تحقق رابطه سببی بین پیشینیان و متغیرهای وابسته یا استفاده از موارد چند تایی برای بررسی بیشتر نقش مشارکت مدیریت ارشد و نقش MRS و فرهنگ سازمانی ارتقاء بخشید. رابطه احتمالی میان محیط، مزیت‌های اجتماعی و اقتصادی را می‌توان بیشتر کشف نمود و همچنین شمول ساختارهای چنین گرایش محیطی، دیدگاه و رهنمودهای محیطی را می‌توان آشکار کرد. هر چند بررسی ما در میان موارد اول قرار دارد که فرهنگ سازمانی و تئوری نمایندگی را برای بررسی نقش باورهای مدیریت ارشد و مشارکت در عملکرد محیطی ترکیب می‌کند، ما برای استفاده بیشتر آن در ارائه بینش‌ها نسبت به رفتار مدیران ارشد برای خط‌انتهایی سه تایی پایدار تشویق خواهیم شد. مطالعات

آینده می توانستند بررسی فرهنگ سازمانی را 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 لنزهای 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

- Battaia, 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.