

تاثیر برنامه ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی مدیریت زنجیره تامین در اداره برق استان آذربایجان شرقی

تاریخ دریافت مقاله: خرداد ۱۴۰۰

تاریخ پذیرش مقاله: تیر ۱۴۰۰

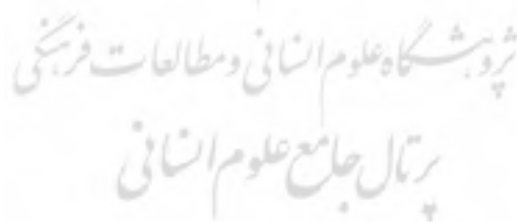
سمیه سربازقدیم^۱، محمد حاجی آقازاده رودسری^۲

^۱ کارشناسی ارشد، مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

^۲ کارشناسی ارشد، مدیریت کارآفرینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهر

نویسنده مسئول:

سمیه سربازقدیم



چکیده

پژوهش حاضر به بررسی تاثیر برنامه ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی مدیریت زنجیره ای تامین در اداره برق استان آذربایجان شرقی می پردازد. روش تحقیقی در این مقاله از نوع توصیفی- همبستگی و از نظر هدف، کاربردی است. ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه و جامعه آماری تحقیق، کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۷۵ نفر، محاسبه و برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از فن مدلیابی معادلات ساختاری و نرم افزار Smar Pls استفاده شده است. یافته های تحقیق نشان داد برنامه ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمان، مدیریت زنجیره ای تامین تاثیر داشته و همچنین نیز مدیریت زنجیره ای تامین بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت و معنی داری دارند.

کلمات کلیدی: برنامه ریزی منابع انسانی، عملکرد سازمان، مدیریت زنجیره ای تامین، اداره برق استان آذربایجان شرقی.

۱- مقدمه

امروزه اکثر سازمان های خدماتی و تولیدی در حال فعالیت در یک محیط پویا و پیچیده می باشند، محیطی که آکنده از رقابت، توسعه بازارهای نوظهور، عوامل محیطی نامطمئن، رواج تکنولوژیهای برتر و گسترش تجارت است، بنابراین بهره گیری از منابع و تفکرات سنتی، مزیت رقابتی برای سازمان ایجاد نمی کند. و این شرایط نیاز به استراتژی و برنامه بلند مدت را بیش از پیش یادآور میشود (دوست محمدی، ۱۳۹۵).

فعالیت های درون سازمان در ارتباط تنگاتنگ با یکدیگر هستند این ارتباط سبب می شود برای برنامه ریزی هریک از این فعالیت ها در زنجیره ارزش نیازمند اطلاعاتی از سایر حوزه های کارکردی باشیم از این رو یکپارچگی سیستمهای اطلاعاتی سبب تسهیل و تسریع منابع سازمانی می شود. کاهش فعالیت های اضافی و فعالیت های مازاد، برنامه ریزی جامع و دقیق و حصول تصمیم گیری های دقیق تر از مزایای یکپارچگی است (حاجی بزرگی، ۱۳۹۶). سیستم های برنامه ریزی جامع منابع سازمان (ERP) بر محور پاسخگویی بر نیاز ها شکل گرفتند. به طور خلاصه برنامه ریزی منابع سازمانی را می توان راهکارهای یکپارچه برای برنامه ریزی و مدیریت تمامی منابع سازمان تعریف کرد. در حقیقت سیستم برنامه ریزی منابع سازمان دربرگیرنده همان ماژول های (MIS) هستند با رویکردی سیستمی و یکپارچه طراحی شده اند (خرمی و محمود زاده، ۱۳۹۶). سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی به عنوان یک سیستم اطلاعاتی جدید مطرح شده است. با این حال دستیابی به سطح مناسبی از موفقیت برنامه ریزی منابع سازمانی متکی به عوامل مختلف است که به یک سازمان یا محیط مربوط به پروژه تاثیر گذار هستند (فیسال^۱، ۲۰۱۵).

سازمان ها در حال تلاش برای پیدا کردن راه های انعطاف پذیری و بهبود پاسخگویی هستند که به نوبه خود با تغییر استراتژی عملیات، روش ها و فناوری های خود در رقابت باقی بمانند که انتخاب و اجرای پارادایم مدیریت زنجیره تامین و ERP در این زمینه قابل توجه و تامل می باشد امروز استفاده از زنجیره تامین در کسب و کار جهانی شده است. سیستم ERP می تواند ارزش بالایی برای هر سازمانی که هدف اش برنامه ریزی آسان و اجرای عملیات مربوطه به منظور دستیابی به سود آوری بلند مدت پیشنهاد دهد (میرا و همکاران^۲، ۲۰۱۹).

سیستم های ERP می توانند زنجیره تامین را بهبود بخشند، زیرا دسترسی به موانع را امکان پذیر می سازند و اطلاعات مهم مربوط به تولید، موجودی و تدارکات با استفاده از ERP بهتر هماهنگ می شوند و جریان یکپارچه سازی امکان پذیر می شود و هزینه ها کاهش می یابد. بستر فناوری اطلاعات می تواند یک راه حل برای سیستم ERP در سازمان باشد و سازمان های می توانند با سرمایه گذاری بر روی زیرساخت های فناوری اطلاعات و نرم افزار های مبتنی بر ERP به عملکرد سازمانی مناسبی دست یابند (الوندی و انظاری، ۱۳۹۵). عملکرد سازمانی یکی از مهم ترین سازه های مورد بحث در پژوهش های مدیریتی است و بدون شک مهم ترین معیار سنجش موفقیت در شرکت ها به حساب می آید. عملکرد سازمانی از دیرباز مورد مطالعه و علاقه محققین و مدیران سازمان ها بوده است بدین علت که نتیجه استفاده از منابع ملموس و ناملموس می باشد. هرچند که منابع ناملموس در این بین اهمیت بیشتری دارد (مشیری، ۱۳۹۸).

در جهان رقابتی امروز، سازمان ها در جستجوی روشهای جدید برای بهبود عملکردشان هستند. توجه به عملکرد و اهمیت آن در راستای تحقق اهداف، و نیز عواملی که می توانند اثربخشی و کارایی آن را تحت تاثیر قرار دهند. بنابر این شناسایی عوامل تاثیرگذار بر تحول موفقیت آمیز عملکرد سازمانی ضروری است. در نتیجه با توجه به اهمیتی که عملکرد در تحقق اهداف و پیشبرد امور سازمان دارد، ضرورت دارد با حساسیت بیشتری عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار داده و عواملی را که در بهبود و اثربخشی بیشتر آن نقش دارند شناسایی و در جهت رشد و تقویت این عوامل اقدام لازم را به عمل آورد. عواملی که میتواند بر عملکرد سازمانی موثر واقع شود، می توان به مدیریت زنجیره تامین و برنامه ریزی منابع انسانی و اهداف استراتژیک سازمانی اشاره کرد.

مدیریت اثربخش زنجیره تامین به ارزیابی عملکرد نیاز دارد. مدیریت زنجیره ی تامین سبب دستیابی سازمان به سود و سهم بازار از طریق کاهش خطرها و آثار زیست محیطی میشود، درحالی که کارایی اکولوژی آنها افزایش پیدا می کند (هن^۳، ۲۰۱۸). به طور کلی، ایجاد زنجیره تامین و توجه به مسایل محیط زیستی سبب کاهش هزینه ها و بهبود عملکرد می شود و اعتبار و شهرت سازمان را افزایش میدهد. بنابراین مدیریت زنجیره تامین سبب میتواند عملکرد مالی و زیست محیطی و عملیاتی سازمان را تحت تاثیر قرار دهد (خرمی و محمودزاده، ۱۳۹۶).

¹ Faisal² Miraa et al³ Han

رقابت از یکسو، پیچیدگی فعالیت ها و تغییرات مداوم و سریع از سوی دیگر، سازمانها را با شرایط گیج کننده و غیر قابل پیشبینی روبه رو می کند که کوچکترین غفلت نسبت به مسائل و محیط پیرامون نتایج غیر قابل جبرانی را خواهد داشت. در چنین شرایطی ایجاب می کند که سازمان ها برای بقاء از برنامه ریزی که متناسب با این شرایط باشد استفاده نمایند. در این راستا برنامه ریزی استراتژیک می تواند جوابگو بوده و به شناسایی محیط داخلی و خارجی و تجزیه و تحلیل هر وضعیت با دقت و گسترده بیانجامد که این، به نوبه خود، می تواند به تدوین رویکرد مناسب و بهبود عملکرد سازمانی کمک کند. هدف از برنامه ریزی استراتژیک، تصمیم گیری در مورد بهترین روشها در جهت پیشرفت اهداف سازمانی است (حجازی، ۱۳۹۷).

با توجه به مطالب مطروحه و لزوم توجه به اهداف استراتژیک و عملکرد سازمانی همچنین مبحث مدیریت زنجیره تامین و برنامه ریزی منابع انسانی، این تحقیق در پی پاسخ به این سؤال است برنامه ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی مدیریت زنجیره ای تامین در اداره برق استان آذربایجان شرقی تاثیر مثبت و معناداری دارد؟

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱- برنامه ریزی منابع انسانی:

سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی یک راه حل سیستمی مبتنی بر فناوری اطلاعات است که منابع سازمان را توسط یک سیستم به هم پیوسته با سرعت، دقت و کیفیت بالا در کنترل مدیران سطوح مختلف سازمان قرار می دهد تا به طور مناسب فرایند برنامه ریزی و عملیات سازمان را مدیریت کنند (کومار و گوپتا^۴، ۲۰۱۲). سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی ترکیبی از انسان، فناوری و فرایند هاست. یک فرایند پیچیده است که در کشورهای در حال توسعه مانند چین که دارای سرمایه های فراوان و همچنین دارای باز مهندسی (مهندسی مجدد) فرایند کسب و کار زیادی است، توسعه پیدا کرده است (مشیری، ۱۳۹۸).

سیستم های برنامه ریزی منابع سازمانی در واقع نرم افزارهایی هستند که داده های موجود در سراسر یک سازمان را یکپارچه می سازند و در زمان مناسب در اختیار کاربرانی قرار می دهند که به آن نیاز دارند. چنین سیستمی به تمامی افراد یک مجموعه اجازه می دهد تا با هماهنگی با هم کار کنند، حتی اگر میان آنها مرز های جغرافیایی وجود داشته باشد. به این ترتیب، سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی محیطی برای بهبود عملکرد تجاری و کسب مزیت رقابتی فراهم می کند. سیستم های برنامه ریزی منابع سازمانی، سیستم مبتنی بر کامپیوتر می باشد که برای پردازش تراکنشهای سازمان طراحی شده اند و هدف آنها تسهیل برنامه ریزی، تولید و پاسخگویی به موقع به مشتریان در محیطی یکپارچه است (خرمی و محمودزاده، ۱۳۹۶). سیستم های برنامه ریزی منابع سازمانی، یک بسته نرم افزاری استاندارد شامل چندین ماژول مرتبط و یکپارچه است که کلیه فرایندهای تجاری یک سازمان را اعم از تولید، منابع انسانی، مالی، بازاریابی و فروش را پشتیبانی می نماید و منجر به یکپارچگی وظایف در سازمان می شود (گامگ^۵، ۲۰۱۴). سیستم های برنامه ریزی منابع سازمانی، یک راه حل سیستمی مبتنی بر فناوری اطلاعات است که منابع سازمان را توسط یک سیستم به هم پیوسته، به سرعت و با دقت و کیفیت بالا در کنترل مدیران سطوح مختلف سازمان قرار می دهد تا به طور مناسب فرایند برنامه ریزی و عملیات سازمان را مدیریت نمایند (میرا و همکاران^۶، ۲۰۱۹).

۲-۲- عملکرد سازمانی:

عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. محققان از روش های گوناگونی جهت سنجش عملکرد سازمان بهره جسته و از معیارهای متعددی نظیر اثربخشی، کارایی، کیفیت، سودآوری، بهره وری استفاده می کنند که سنجش عملکرد از طریق کارایی از گستردگی و اعتبار بیشتری نسبت به سایر روشها برخوردار است (اکمال^۷، ۲۰۱۶).

۲-۳- مدیریت زنجیره تامین:

مجموعه ای از روشهای مورد استفاده برای یکپارچگی موثر و کارای تامین کنندگان، تولید کنندگان، انبارها و فروشندگان به گونه ای که بمنظور حداقل کردن هزینه های سیستم و تحقق نیاز های خدمات، کالاها به تعداد صحیح در مکان مناسب و در زمان مناسب تولید و توزیع گردند (حسن و همکاران^۸، ۲۰۱۶). مدیریت زنجیره تامین هماهنگی در تولید، موجودی، مکان

⁴ Kumar & Gupta

⁵ Gamage

⁶ Miraa et al

⁷ Akmal

⁸ Hasan et al

یابی و حمل و نقل بین شرکت کنندگان در یک زنجیره تامین است برای دستیابی به بهترین ترکیب پاسخ گویی و کارایی برای موفقیت در بازار می باشد (میان آبادی، ۱۳۸۹).

مشیری (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان "بررسی تاثیر برنامه ریزی منابع سازمانی بر عملکرد سازمانی با تبیین نقش میانجی عملکرد زنجیره تامین در شرکت های کوچک و متوسط شهر کرمان" نشان داد که برنامه ریزی منابع انسانی و مولفه های آن (برنامه ریزی، توسعه، تامین، مدیریت عملکرد، روابط کارکنان و پاداش) تاثیر معنی داری بر عملکرد سازمانی داشتند. همچنین متغیر برنامه ریزی، علاوه بر تاثیر مستقیا بر عملکرد سازمانی، به صورت غیر مستقیم و با واسطه متغیر زنجیره تامین نیز بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد. خرمی و محمودزاده، (۱۳۹۶) در مطالعات خود آورده اند سازمان ها به طور فزاینده ای به استفاده از فناوری اطلاعات به منظور بهبود فرایند زنجیره تأمین، اجرا برنامه ریزی منابع سازمانی و مدیریت منابع انسانی تکیه می کنند. با این حال، شواهد گذشته نشان می دهد که سرمایه گذاری در فناوری اطلاعات به خودی خود تضمین کننده عملکرد سازمانی است. هدف تحقیق حاضر بررسی این مطلب است که آیا سیستم های ERP و مدیریت زنجیره ارزش و مدیریت منابع انسانی باعث افزایش کارایی عملکرد سازمان ها می شود. داده های لازم جهت بررسی فرضیه های پژوهش از طریق پرسشنامه به دست آمده است. همچنین پژوهش از روش مدل معادلات ساختاری برای ارزیابی مدل علی و بررسی قابلیت اطمینان و اعتبار مدل اندازه گیری استفاده کرده است. مدل ارائه شده و اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه ها از طریق برنامه SMART PLS تجزیه و تحلیل شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد سیستم های ERP بر عملکرد شرکت ها تاثیر گذاشته و باعث افزایش کارایی شده است. همچنین نتایج تحقیق نشان می دهد SCM بر عملکرد شرکت ها تاثیر می گذارد. علاوه بر این نتایج تحقیق نشان می دهد HRM بر عملکرد شرکت ها تاثیر می گذارد. لشکری و حمیدی، (۱۳۹۶) نشان دادند که زنجیره تامین سبز در رابطه بین جهت گیری استراتژیک و عملکرد سازمانی نقش میانجی ایفاء می کند. در ضمن اثرگذاری زنجیره تامین سبز بر عملکرد سازمانی نیز تایید گردید. بنابراین پیشنهاد می شود مدیران بیمارستان نسبت به تدوین و رعایت استاندارد های لازم در خرید تجهیزات بیمارستانی همسو با محیط زیست اقدام کنند، به نحوی که مولفه های سبز نظیر حداقل استفاده از انرژی، حداقل آسیب به افراد، حداقل آلوده سازی به محیط زیست در آن لحاظ شده باشد. ناظری و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند که نوآوری تا حدی بر رابطه بین رویه های مدیریت کیفیت زنجیره تامین و عملکرد سازمانی تاثیر میگذارد. همچنین این مطالعه تاثیرات های نظری و تجربی را در پی داشته است. نتایج این پژوهش مدیران را قادر می سازد به ارزیابی نقاط قوت و ضعف سازمان خود و در نتیجه توسعه استراتژی های مناسب در جهت بهبود عملکرد سازمانی خود بپردازند.

فن و همکاران^۹ (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان "تأثیر شیوه های زنجیره تامین بر عملکرد از طریق ادغام زنجیره تامین در صنعت نساجی و پوشاک ویتنام" نشان دادند که SCI نقش واسطه ای کاملی در رابطه بین SCMP و SCP داشته است. توصیه می شود که شرکتها SCMP را به خوبی اجرا کنند بهبود اثربخشی SCI و SCMP، کمک به توسعه پایدار و اطمینان از نیازهای زنجیره تأمین جهانی است. میرا و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۹) به این نتیجه رسیده اند که شیوه های منابع انسانی بر عملکرد شرکت و زنجیره تامین تاثیر داشته و زنجیره تامین باعث بیشتر شدن تاثیر منابع انسانی بر عملکرد می شود. هن^{۱۱} (۲۰۱۸) نشان دادند که ابعاد زنجیره تامین بر عملکرد تاثیر مثبت داشته و عملکرد هزینه بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. اقازی و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۸) در پژوهشی به ارزیابی نقش برنامه ریزی منابع سازمانی در بهره وری زنجیره های تامین پرداختند. اساسی ترین مزیت یک سیستم ERP در این است که یکپارچه سازی فرآیندهای تجاری به واسطه آن می تواند منجر به صرفه جویی در زمان و هزینه گردد. تیم مدیریت می تواند بر پایه آن، تصمیماتی سریع تر و با خطاهای کمتری را اتخاذ نماید. به واسطه آن، داده ها در سراسر سازمان، ملموس تر می گردند. با استفاده از سیستم های ERP، پیش بینی فروش تسهیل شده و در نتیجه بهینه سازی موجودی امکان پذیر می گردد. سیستم های ERP، داده های تجاری را متمرکز می کنند و این موضوع باعث حذف نیاز به هماهنگ سازی تغییرات بین سیستم های مختلف (از جمله تثبیت مالی، بازاریابی، فروش، منابع انسانی، و برنامه ریزی تولید) می گردد. همچنین دیدی شرکتی و جامع را در اختیار مدیریت قرار می دهد تا تصمیماتی آنی در مقابله با مسائل اتخاذ نمایند. کرچوف و همکاران^{۱۳} (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر جهت گیری استراتژیک سازمانی، مدیریت زنجیره تأمین سبز و عملکرد شرکت پرداختند. نتایج نشان داد جهت گیری زنجیره تأمین و

⁹ Phan et al

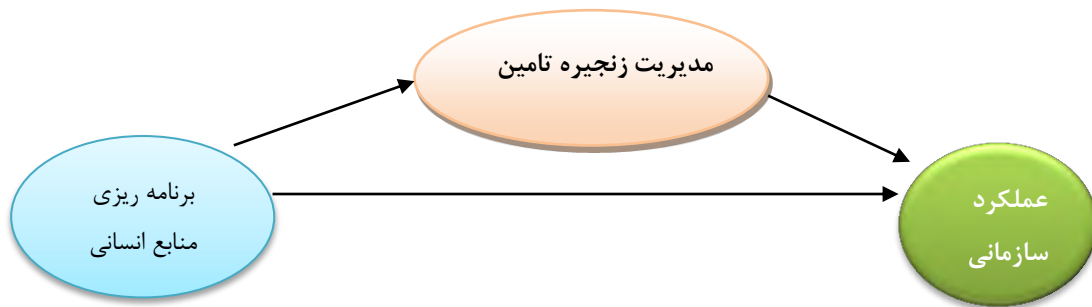
¹⁰ Miraa et al

¹¹ Han

¹² Oghazi et al

¹³ Kirchoff et al

جهت گیری محیطی تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت زنجیره تأمین دارند. مدیریت زنجیره تأمین تأثیر مثبت و معناداری بر کارآمدی هزینه، اثربخشی مشتری و تمایز محیطی دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

برنامه ریزی منابع سازمانی (فیسل، ۲۰۱۵)، عملکرد سازمانی (هرسی و گلداسمیت، ۲۰۰۳)، مدیریت زنجیره تأمین (میان آبادی، ۱۳۸۹).

فرضیات پژوهش عبارتند از:

فرضیه اصلی:

برنامه ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی مدیریت زنجیره تأمین در اداره برق استان آذربایجان شرقی تأثیر دارد.

فرضیه فرعی:

- ۱ برنامه ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمان در اداره برق استان آذربایجان شرقی تأثیر دارد.
- ۲ برنامه ریزی منابع انسانی بر مدیریت زنجیره تأمین در اداره برق استان آذربایجان شرقی تأثیر دارد.
- ۳ مدیریت زنجیره تأمین بر عملکرد سازمان در اداره برق استان آذربایجان شرقی تأثیر دارد.
- ۴ مدیریت زنجیره تأمین تأثیر مثبت برنامه ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمان در اداره برق استان آذربایجان شرقی را میانجی می‌کند.

۳- روش پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جمع آوری داده‌ها به شکل میدانی و با استفاده از ابزار پرسشنامه اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان اداره برق استان آذربایجان شرقی می‌باشد. که تعداد آن بر اساس استعلام از کارگزینی سازمان مربوطه در حدود ۳۲۰ نفر می‌باشند. با توجه به نمونه آماری تحقیق حاضر براساس فرمول کوکران حجم نمونه ۱۷۵ نفر برآورد گردید.

در این پژوهش بر اساس سوال از سه پرسشنامه استفاده شده است که عبارتند از: پرسشنامه برنامه ریزی منابع سازمانی بر اساس مدل فیسل (۲۰۱۵) توسط حاجی بزرگی در سال ۱۳۹۶ به ان پرداخت و دارای ۴ سوال. پرسشنامه عملکرد سازمانی بر اساس مدل هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) دارای ۴۲ گویه و هفت مولفه ی توانایی (۴گویه)، وضوح (۷گویه)، کمک (۵گویه)، مشوق (۶گویه)، ارزیابی (۹گویه)، اعتبار (۶گویه)، و محیط (۵گویه). پرسشنامه مدیریت زنجیره تأمین بر اساس تحقیق (میان آبادی، ۱۳۸۹) شامل ۲۰ گویه و ۴ خرده مقیاس زیرساخت های سازمانی (۴ سوال)، تکنولوژی اطلاعات (۷ سوال)، سیستم پشتیبانی تصمیم گیری (۴ سوال) و روابط بین سازمانی (۵ سوال). در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش مجزا اقدام شده است، پس از جمع آوری داده‌ها ابتدا با استفاده از تکنیک های آمار توصیفی به توصیف داده‌ها پرداخته شده است. ابتدا آماره های توصیفی که شامل مقدار حداقل، حداکثر، میانگین و واریانس و چولگی و کشیدگی می‌باشد، برای متغیرهای تحقیق ارائه شده و سپس با استفاده از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS، فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار گرفته است.

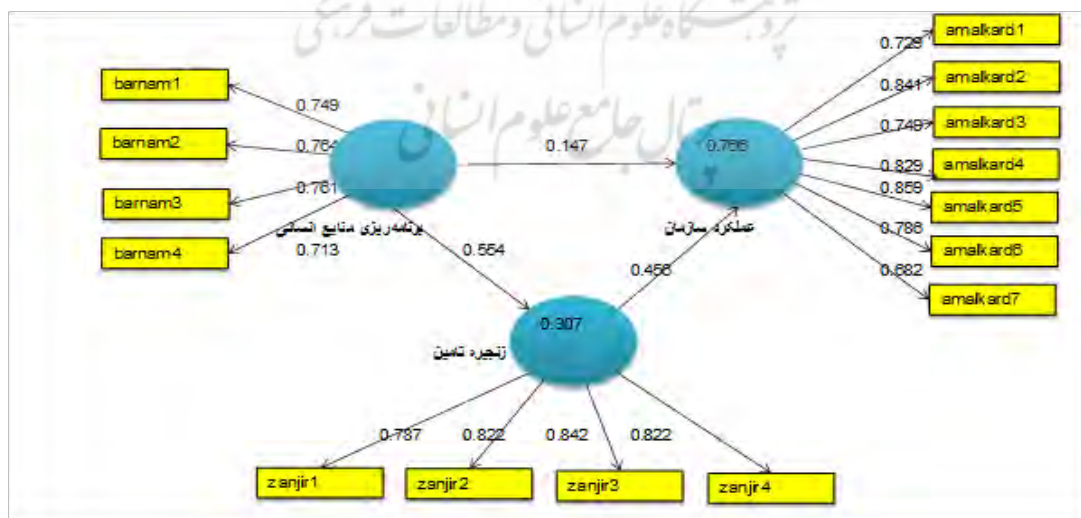
۴- یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری تحقیق، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌پردازیم.

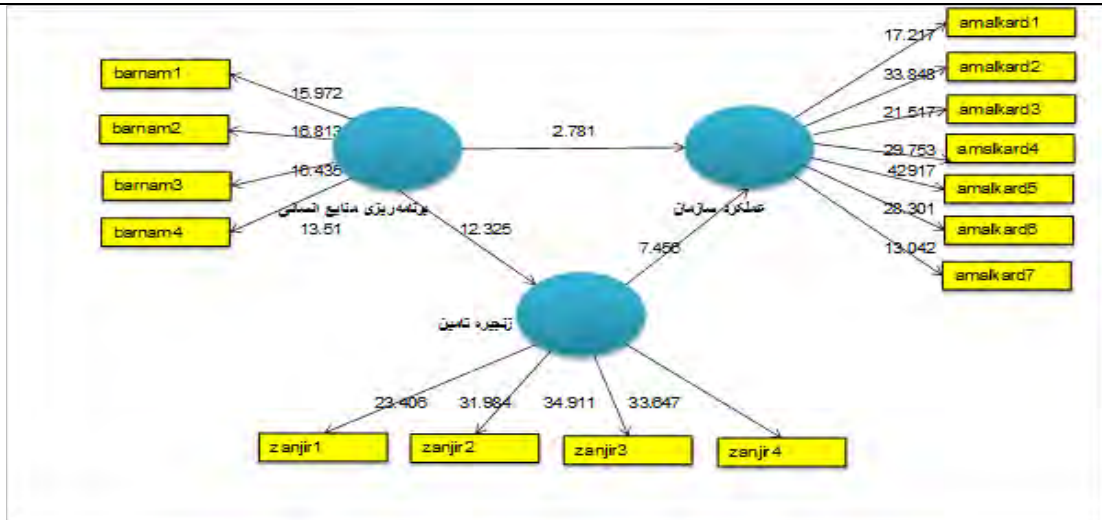
جدول ۱- ضریب بار عاملی

متغیر مورد مطالعه	ابعاد	بار عاملی
برنامه ریزی منابع انسانی	یکپارچه کردن داده های موجود در سراسر نقاط سازمان	0.749
	مورد حمایت مدیران عالی سازمان	0.764
	آموزش کارکنان در دستور کار سازمان	0.761
	انطباق برنامه‌ریزی منابع سازمانی در سازمان با سایر سیستم های دیگر	0.713
مدیریت زنجیره تأمین	زیرساخت های سازمانی	0.787
	تکنولوژی اطلاعات	0.822
	سیستم پشتیبانی تصمیم گیری	0.842
	روابط بین سازمانی	0.822
عملکرد سازمانی	توانایی	0.729
	وضوح	0.841
	کمک	0.749
	مشوق	0.829
	ارزیابی	0.859
	اعتبار	0.786
	محیط	0.682

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، 0/4 می‌باشد. در جدول فوق تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از 0/4 بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات اصلی تحقیق با استفاده از نرم افزار PLS می‌پردازیم.



شکل ۱- مدل ساختاری فرضیات اصلی تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی



شکل ۲- مدل ساختاری فرضیات اصلی تحقیق همراه با ضرایب معناداری

معیار^{۱۴} GOF

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

Communalities از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

جدول ۲- میزان Commuality و R² متغیرهای تحقیق

R ²	Commuality	متغیرهای مکنون
0.000	0.558	برنامه ریزی منابع انسانی
0.766	0.615	عملکرد سازمان
0.307	0.670	مدیریت زنجیره ای تامین

جدول ۳- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات اصلی پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	ضریب مسیر (β)	معناداری (T-Value)	نتیجه آزمون
اول	برنامه‌ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمان در اداره برق استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد.	۰/۱۴۷	۲/۷۸۱	تایید فرضیه اول
دوم	برنامه‌ریزی منابع انسانی بر مدیریت زنجیره‌ای تامین در اداره برق استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد.	۰/۵۵۴	۱۲/۳۲۵	تایید فرضیه دوم
سوم	مدیریت زنجیره‌ای تامین بر عملکرد سازمان در اداره برق استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد.	۰/۴۵۶	۷/۴۵۶	تایید فرضیه سوم
چهارم	مدیریت زنجیره‌ای تامین تاثیر مثبت برنامه‌ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمان در اداره برق استان آذربایجان شرقی را میانجی می‌کند	-	۶/۶۶۱	تایید فرضیه چهارم

جدول ۳ خلاصه نتایج آزمون فرضیه های پژوهش را نشان می دهد که با توجه به ضریب مسیر بین سازه های اصلی مدل پژوهش و مقدار آماره t که در تمام فرضیه ها از مقدار بحرانی $1/96$ بزرگتر است با اطمینان ۹۵ % می توان ادعا کرد که فرضیه های $H1$ تا $H4$ مورد تأیید است.

۵- نتیجه گیری

مطالعات کتابخانه ای در داخل و خارج از کشور نشان میدهد تاکنون تحقیق مشابهی در این خصوص صورت نگرفته و این پژوهش برای اولین بار به بررسی تاثیر برنامه ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی مدیریت زنجیره تامین در اداره برق استان آذربایجان شرقی پرداخته و نتایج آزمون فرضیه های پژوهش و خروجی نرم افزار Smart PLS نشان میدهد که:

فرضیه اول: برنامه ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمان در اداره برق استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد. ضریب معناداری بین این دو متغیر $t = 2/781$ بوده (بیشتر از قدرمطلق 1.96) که نشان می دهد این رابطه معنادار است و می توان نتیجه گرفت برنامه ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمان در اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد. فعالیتهای منابع انسانی بر عملکرد سازمان اثر میگذارند. افرادی که برای یک سازمان کار میکنند از دارایی های اصلی آن و یکی از عوامل اصلی در تعیین عملکرد آن هستند. منابع انسانی، دانش و مهارتهای کارکنان را توسعه میدهد از اینرو به بهبود بهره وری در سازمان کمک میکند. چراکه استخدام، منجر به به کارگیری کارکنان توانمند برای هدفهای سازمان میشود. کارکنان در فرایند آموزش میتوانند به دانش خاص و مورد نیاز سازمان دست یابند. بعلاوه آموزش، تخصص کارکنان را در حرفه شان افزایش میدهد از اینرو منجر به مشارکت کارکنان در تصمیمهای مدیریتی میشود. نتیجه این فرضیه با تحقیق حمشیری (۱۳۹۸)، خرمی و محمودزاده، (۱۳۹۶)، میرا و همکاران (۲۰۱۹) همسو است.

فرضیه دوم: برنامه ریزی منابع انسانی بر مدیریت زنجیره ای تامین در اداره برق استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد. ضریب معناداری بین این دو متغیر $t = 12/325$ بوده (بیشتر از قدرمطلق 1.96) که نشان می دهد این رابطه معنادار است و می توان نتیجه گرفت برنامه ریزی منابع انسانی بر مدیریت زنجیره ای تامین در اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد. برنامه ریزی منابع سازمان به عنوان ابزار مدیریتی برای یکپارچه سازی منابع سازمان اهمیت شایان دارد. مدیریت زنجیره تامین نیز همچون هر نظام دیگری در رهیافت مدیریتی، به یک نظام سنجش عملکردی در جهت شناسایی موفقیت، تعیین میزان تحقق نیازهای مشتریان، کمک به سازمان در درک فرآیندها، کشف دانسته هایی که پیش از این سازمانها بدان واقف نبوده اند و در نهایت تحقق بهبودهای برنامه ریزی، نیاز دارند. نتیجه این فرضیه با تحقیق مشیری (۱۳۹۸)، خرمی و محمودزاده، (۱۳۹۶)، الوندی و انظاری، (۱۳۹۵) مطابقت دارد.

فرضیه سوم: مدیریت زنجیره ای تامین بر عملکرد سازمان در اداره برق استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد. ضریب معناداری بین این دو متغیر $t = 7/456$ بوده (بیشتر از قدرمطلق 1.96) که نشان می دهد این رابطه معنادار است و می توان نتیجه گرفت مدیریت زنجیره ای تامین بر عملکرد سازمان در اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد. با ایجاد جو همکاری صمیمانه بین اجزای زنجیره تامین و استفاده از نظرات اجزای مدیریت زنجیره تامین می توان برنامه ها و فعالیت ها برای گرفتن بازخورد از روش های متداول را بهبود بخشید. نتیجه این فرضیه با تحقیق کرچوف و همکاران (۲۰۱۶)، هن (۲۰۱۸)، میرا و همکاران (۲۰۱۹)، ناظری و همکاران، (۱۳۹۶) همسو است.

فرضیه چهارم: مدیریت زنجیره ای تامین تاثیر مثبت برنامه ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمان در اداره برق استان آذربایجان شرقی را میانجی می کند مقدار Z -value حاصل از آزمون سو بل برابر با $6/661$ شد که بدلیل بیشتر بودن از 1.96 می توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد مدیریت زنجیره ای تامین تاثیر مثبت برنامه ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمان در اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی را میانجی می کند. نتیجه این فرضیه با تحقیق مشیری (۱۳۹۸)، خرمی و محمودزاده، (۱۳۹۶) همسو است.

پیشنهادات در راستای نتایج تحقیق

- سازمان ها برای بهبود عملکرد خود باید گرایش استراتژیک سازمان را افزایش داده و تصمیمها و فعالیتهای سازمان خود را بر مبنای استراتژی کسب و کار انجام دهند.

- در سازمان مورد مطالعه به کیفیت استخدام، نقل و انتقال‌های داخلی، ارتقاء پست و ارزشیابی سالانه کارکنان توجه بیشتری مبذول گردد و همچنان بر شاخصهای آموزش کارکنان، طرح مسیر شغلی، حقوق و مزایا، مزایای رفاهی، انضباط، واگذاری مسئولیت و روابط کارکنان و مدیران تأکید گردد.
- ایجاد پست معاونت منابع انسانی برای انسجام و پرهیز از پراکنده کاری در شرکت پیشنهاد می شود.
- توجه به اثرگذاری زیاد همکاری در مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی، پیشنهاد میشود تا جو همکاری صمیمانه بین اجزای مجموعه زنجیره تأمین ایجاد شود.
- تدوین برنامه های بلندمدت برای برقراری ارتباط با مجموعه اجزای زنجیره تأمین به جای ارتباطات مقطعی و کوتاه مدت با آنان.

جو همکاری صمیمانه بین اجزای زنجیره تأمین ایجاد شود، استفاده از نظرات اجزای مدیریت زنجیره تأمین به منظور بهبود در برنامه ها و فعالیت ها و تماس با مشتریان برای گرفتن بازخورد از روش های متداول می باشد.

منابع و مراجع

- ۱- دوست محمدی، ایرج (۱۳۹۵) "بررسی تاثیر جهت گیری های استراتژیک در بازار بر عملکرد سازمانی با تاکید بر نقش نوآوری" پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی، ص ۱-۱۲۹.
- ۲- حاجی بزرگی (۱۳۹۶)، تاثیر پیاده سازی سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی (ERP) بر چابکی سازمانی (مورد مطالعه: شرکتهای ساختمانی سامسونگ (شرکت هم قدم))، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی گرایش مدیریت استراتژیک، دانشگاه آزاد واحد تهران شمال.
- ۳- حجازی موسوی (۱۳۹۷) "بررسی نقش جهت گیری استراتژیک بر عملکرد سازمانی با نقش میانجیگری سرمایه فکری در شرکت پتروشیمی گچساران" دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تحصیلی مدیریت صنعتی، ص ۱-۹۸.
- ۴- خرمی، غلامرضا واحد محمودزاده، (۱۳۹۶) "بررسی تأثیر برنامه ریزی منابع سازمانی، مدیریت زنجیره تأمین و مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شرکت"، فصلنامه مدیریت زنجیره ارزش، دوره ۲ شماره ۵.
- ۵- سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۷) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات آگاه.
- ۶- لشکری، فاطمه. حمیدی، ناصر (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر جهت گیری استراتژیک سازمانی بر مدیریت زنجیره تأمین سبز در مرکز آموزشی درمانی سینا. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری. تهران.
- ۷- مشیری، یاشار (۱۳۹۸) "بررسی تاثیر برنامه ریزی منابع سازمانی بر عملکرد سازمانی با تبیین نقش میانجی عملکرد زنجیره تأمین در شرکت های کوچک و متوسط شهر کرمان" پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت صنعتی گرایش تولید و عملیات، موسسه آموزش عالی بعثت، ص ۱-۱۲۰.
- ۸- میان آبادی، عباسعلی. (۱۳۸۹). مدیریت زنجیره تأمین: تعریف، تاریخچه، اهداف، فرایندها، مزایا و موانع.
- ۹- ناظری، علی، نصرت پور، مهدی، شبنم، عساکره (۱۳۹۶) "بررسی تأثیر اقدامات مدیریت کیفیت زنجیره تأمین بر عملکرد در صنعت خودرو ایران با در نظر گرفتن نقش میانجی نوآوری" فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۸۵، زمستان ۱۳۹۶، ۱۰۳.
- ۱۰- الوندی، محسن و طاهره انظاری، ۱۳۹۵، تاثیر برنامه ریزی منابع سازمانی در مدیریت زنجیره تأمین، دومین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی پایدار ایران، تهران، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- 11- Akmal Aini Othman, (2016), "the Relationship between Supply Chain Integration, Just- In-Time and Logistics Performance: A Supplier's Perspective on the Automotive Industry in Malaysia, Uncertain Supply Chain Management 5 (2016) 502-516.
- 12- Faisal Aburub, (2015) "Impact of ERP systems usage on organizational agility: An empirical investigation in the banking sector", Information Technology &

- People, Vol. 28 Issue: 3, pp.570-588, <https://doi.org/10.1108/ITP-06-2014-0124>.
- 13- Han, C.-h. (2018). Assessing the impacts of port supply chain integration on port performance. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 34(2), 129-135.
- Hasan, I., Kobeissi, N., Liu, L., & Wang, H. (2018). Corporate social responsibility and firm financial performance: The mediating role of productivity. *Journal of Business Ethics*, 149(3), 671-688.
- 14- Kirchoff, J. F., Tate, W. L., & Mollenkopf, D. A. (2016). The impact of strategic organizational orientations on green supply chain management and firm performance. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 46(3), 269 - 292.
- 15- Kumar, A. and P. Gupta (2012), "Identification and Analysis of Failure Attributes for an ERP System". *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 65: 986-991.
- 16- Miraa, m, Choong, ya Kok Thim, ia (2019) "Mediating role of port supply chain integration between involvement of human resource practices and port performance in Kingdom of Saudi Arabia" *Uncertain Supply Chain Management*, *Uncertain Supply Chain Management* 7 (2019) 507–516.
- 17- Oghazi. Pejvak, Fakhrai Rad. Fakhreddin, Stefan Karlsson, Darek Haftor, (2018), "Evaluation of the Role of Organizational Resource Planning in Supply Chain Performance" *European Journal of Management and Business Economics*.
- 18- Phan, th. Doan, x. Tam Nguyen, (2020) "The impact of supply chain practices on performance through supply chain integration in textile and garment industry of Vietnam" *Uncertain Supply Chain Management* 8 (2020) 175–186.