

دور سلسلة التوريد المستدامة في تحسين الأداء التنظيمي ” دراسة تطبيقية ”

إعداد

أ/ فيصل خالد مبارك الشمروخ

طالب ماجستير بكلية التجارة

جامعة مدينة السادات

إشراف

دكتور/ عمار فتحي موسى إسماعيل

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة - جامعة مدينة السادات

ملخص البحث:

اهتم البحث الحالي بتصنيف أبعاد سلسلة التوريد المستدامة والأداء التنظيمي في الشركة الكويتية للتموين ، بالإضافة إلى تحديد نوع وقوة العلاقة بين أبعاد سلسلة التوريد المستدامة والأداء التنظيمي ، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها ٢٥٦ موظف من موظفي الشركة الكويتية للتموين، وقد أظهرت نتائج البحث أن واقع سلسلة التوريد المستدامة متوسط على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها، ووجد أن مستوى الأداء التنظيمي كان متوسطاً على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعاده ، وبينت نتائج البحث عدم وجود اختلافات ذات دلالة احصائية بين إدراك المستقصي منهم حول مستوى سلسلة التوريد المستدامة باختلاف الخصائص الديموجرافية، وعدم وجود اختلافات بين إدراك المستقصي منهم حول مستوى الأداء التنظيمي باختلاف الخصائص الديموجرافية، وكشفت النتائج أن هناك علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين أبعاد سلسلة التوريد المستدامة و أبعاد الأداء التنظيمي، وتوصل الباحثان إلى مجموعة من التوصيات لتدعيم الأداء التنظيمي للشركة الكويتية للتموين من خلال الإهتمام بسلسلة التوريد المستدامة .

الكلمات المفتاحية: سلسلة التوريد المستدامة، الأداء التنظيمي.

Abstract:

The current research was concerned with describing the dimensions of the sustainable supply chain and regulatory performance at KCTO, in addition to identifying the type and strength of the relationship between sustainable supply chain dimensions and regulatory performance, and to achieve this was relied upon to collect preliminary data using a sample of 256 KC employees. The results of the research showed that the reality of the sustainable supply chain was average at the overall level and for each dimension of its dimensions, and found that the level of organizational performance was average on The overall level and for each dimension, the results of the research showed that there are no statistically significant differences between the perception of the surveyed about the level of the sustainable supply chain according to different demographic characteristics, and the absence of differences between the perception of the surveyed about the level of

organizational performance by different demographic characteristics, and the results revealed that there is a statistically significant disseration relationship between the dimensions of the sustainable supply chain and the dimensions of organizational performance, and the researchers reached a set of recommendations to strengthen the organizational performance of KSC through Attention to the sustainable supply chain.

Keywords: sustainable supply chain, organizational performance.

١- مقدمة:

اتجهت الكثير من منظمات الأعمال في الفترة الأخيرة إلى تبني ممارسات سلسلة التوريد المستدامة وذلك نظراً للاهتمام المتزايد بقضايا الاستدامة من منظور بيئي واقتصادي واجتماعي، وأيضاً تزايد تبني المنظمات لفلسفة المسؤولية الاجتماعية للمنظمة وتضمينها كأحد آليات تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة من خلال ما تحققه تلك الممارسات من تحسين لأداء المنظمة من الناحية المالية والبيئية والاجتماعية (Khan et al, 2021). وتواجه المنظمات اليوم بشتى أنواعها (إنتاجية أو خدمية) منافسة شديدة وذلك بسبب الانعكاسات التي أفرزتها العولمة ومنها فتح الحدود أمام الشركات والأفراد للانتقال الحر بين جميع الدول، وبحثت المنظمات عن وسائل تستخدمها وذلك في سبيل الوقوف في وجه المنافسة، وكانت إحدى هذه الوسائل هي الجودة، فالجودة هي أحد المفاتيح التي أصبحت المنظمات تستخدمها في سبيل ضمان استمراريتها في الأعمال (Kot, 2018).

ويمكن تعريف الأداء عموماً بأنه إيجاد الأهداف التنظيمية باستخدام الموارد المتاحة بكفاءة وفاعلية حيث تعتبر الكفاءة هي تعظيم الناتج باستخدام أقل الموارد أما الفاعلية فتتعلق بإيجاد الأهداف المرغوبة والمطلوب تحقيقها كما أن الأداء التنظيمي يقتضي التركيز على العناصر الفريدة التي تميز المنشأة عن غيرها من المنشأة الأخرى والتي تكون مصدراً للميزة التنافسية (ديسلر، ٢٠٠٣).

كما يساعد التعرف على الأداء التنظيمي الباحثين وإدارة المنظمة في الكشف عن مجموعة من الجوانب منها تحديد المدى الذي تستطيع المنظمة في التكيف والاستجابة إلى المحددات البيئية من خلال وضع الأهداف وبناء الاستراتيجيات وتوظيف الموارد لتحقيق تلك الأهداف، كما أنه يساعد على تحديد وبيان مستوى التنسيق بين مكونات المنظمة وتصميمها التنظيمي في تنفيذ الأهداف، فأهمية الأداء التنظيمي تأتي من كونه يمثل قدرة المنظمة واستعدادها للوصول إلى النتائج التي حددتها مسبقاً، لذا يعد الأداء التنظيمي المؤشر الذي يقيس نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها وقدرتها على البقاء والنمو (Mohan, et al, 2015).

ويسعى هذا البحث إلى التعرف على دور سلسلة التوريد المستدامة في تحسين الأداء التنظيمي للشركة الكوبينية للتموين.

٢- الإطار النظري وفروض البحث:

يشمل الإطار النظري وفروض البحث؛ سلسلة التوريد المستدامة وأبعادها، الأداء التنظيمي وأبعاده، وذلك على النحو التالي:

١/٢- الإطار المفاهيمي لسلسلة التوريد المستدامة:

سلاسل التوريد هي روابط مهمة تربط مدخلات المؤسسة بمخرجاتها. تضمنت التحديات التقليدية خفض التكاليف، وضمان التسليم في الوقت المناسب، وتقليص أوقات التصميم المستدام للمنتجات للسماح برد فعل أفضل على تحديات الأعمال. ومع ذلك، فإن التكاليف البيئية والاجتماعية والاقتصادية المتزايدة لهذه الشبكات والضغط الاستهلاكي المتزايد للمنتجات الصديقة للبيئة قد أدى بالعديد من المنظمات إلى النظر إلى استدامة سلسلة التوريد كمقياس جديد لإدارة الخدمات اللوجستية المريح، وينعكس هذا التحول من خلال فهم أن سلاسل التوريد المستدامة تعني سلاسل توريد مربحة (الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، ٢٠٢٠).

وتقتصر العديد من الشركات على قياس استدامة عملياتها التجارية ولا يمكنها توسيع هذا التقييم ليشمل مورديها وعملاتها. وهذا يجعل تحديد التكاليف البيئية والاجتماعية الحقيقية أمراً صعباً للغاية. ومع ذلك، فقد تم إحراز تقدم كبير في تحديد استدامة سلسلة التوريد وأدوات قياس الأداء متاحة الآن والتي تمكن من تطوير وتنفيذ خطط عمل الاستدامة (أبو خشبة، ٢٠١٩).

وكان لانتشار مفهوم أن البيئة هي الحياة، شكل نمطاً للتنمية المستدامة الخضراء والحياة الخضراء. فضلاً عن أن التزام الشركات الصناعية الكبيرة بنظام التسوق الأخضر له الفضل في تحديد سلوك الموردين والزامهم بحماية البيئة. إذ كلما كان حجم الواردات ومبيعات السلع على أساس سلسلة الامداد الخضراء كبيراً، كلما زاد التعامل مع الاقتصاد الأخضر (حمد، ٢٠١٣).

إن مدخل إدارة سلسلة التوريد المستدامة أو الخضراء (GSCM) يدمج التفكير البيئي في أنشطة سلسلة الامداد وبالتالي فإن محاولة التخفيف من الأثر البيئي السلبي لسلسلة التوريد سوف يضيف قيمة للمنظمات التي

تشكل سلسلة الامداد للحد من التأثير البيئي الكلي. وللسلسلة التوريد ممارسات متعددة منها الإدارة البيئية، والشراء الأخضر، والتصميم والإنتاج الأخضر والخدمات اللوجستية العكسية، حيث يتم إعادة استرداد المنتجات القابلة لإعادة الاستخدام والتدوير فضلاً عن النفايات القابلة لإعادة التصنيع وهذا ما يتوافق مع مفهوم الاقتصاد الأخضر ومبادئه (محسب، ٢٠١٧).

ويعد الإنسان محور عملية التنمية المستدامة لارتباطها بسلامته والتي تأتي من سلامة البيئة المحيطة به كونه يتفاعل مع مكوناتها ومواردها الطبيعية، كما ان البيئة هي احدى العناصر الرئيسية الثلاثة لتحقيق الاستدامة من خلال التركيز على حسن التعامل مع الموارد الطبيعية وتوظيفها لتخدم البشر. لذا اصبحت تطبيقات التنمية المستدامة في ادارة سلسلة التوريد احدى القواعد الرئيسية الاساسية و استراتيجية ناجحة لزيادة العوائد وتحقيق ميزة تنافسية فضلاً عن تقليل مخاطر البيئة وتحسين ادائها وذلك لان الاستدامة البيئية قد غيرت مفهوم سلسلة الامداد التقليدية بدأ من مرحلة تخطيط سلسلة الامداد وتصميمها ثم تنفيذها والرقابة عليها (Koberg&Longoni,2019).

ان فكرة الدمج بين الاستدامة البيئية و ممارسات سلسلة التوريد هي عملية متكاملة شكلت حافزاً للعديد من الشركات الكبرى لتبني مدخل سلاسل الامداد الخضراء كونها تمكن تلك الشركات من المحافظة على البيئة فضلاً عن الاقتصاد بالطاقة و المياه وتحسين الصحة العامة للمجتمع والعاملين في تلك الشركات. وخذاً بدوره انعكس ليشكل ثقافة لدى المستهلك، حيث بدأ المستهلك ببناء قرارات الشراء الخاصة به على اساس الآثار السلبية المحتملة للمنتجات مقارنة بما تقدمه الشركات المنتجة من خدمات و بالتاكيد فانه يفضل منتجات الشركات التي تعتمد استخدام المواد العضوية و انتاج منتجات صديقة للبيئة لتحقيق الاستدامة البيئية و اتباع مدخل ادارة سلاسل الامداد الخضراء. مما حدى بالشركات ان تكيف انتاجها ليلقى قبولا لدى هذا النوع من المستهلكين الذي اخذ بالتزايد في الفترة الاخيرة (Saber et al.,2019).

ويمكن تعريف سلسلة التوريد المستدامة بانها فلسفة تنظيمية تدمج الأبعاد البيئية داخل شبكة سلسلة التوريد التقليدية والتي تتضمن أنشطة التوريد واللوجستيات والتصنيع والتوزيع والمرتجات وإعادة التشغيل وإعادة التدوير (Dubey et al.,2017).

كما تم تعريف سلسلة التوريد المستدامة بأنها عملية إدارة تدفق المواد الخام والمعلومات والأموال وكذلك التعاون بين المنظمات عبر سلسلة التوريد وذلك بهدف تحقيق الأهداف الاقتصادية والبيئية والاجتماعية النابعة من متطلبات العملاء وأصحاب المصالح (أبو خشبة، ٢٠١٩).

وإختلفت الدراسات السابقة فيما يتعلق بممارسات (أبعاد) سلسلة التوريد المستدامة، حيث أوضحت دراسة (Pauraj et al.,2017) أن أهم ممارسات سلسلة التوريد المستدامة تتمثل في عمليات التصميم المستدام للمنتجات، وعمليات التصميم المستدام للعمليات، وأنشطة التعاون لتحقيق استدامة جانب العرض، وأنشطة العمليات التي تحدث لتحقيق استدامة جانب الطلب، كما أوضحت دراسة (Hong et al.,2018) أن ممارسات إدارة سلسلة التوريد المستدامة تشمل ممارسات تحقيق التعاون والثقة عبر سلسلة التوريد، وممارسات التعلم عبر سلسلة التوريد بين شركاء الأعمال، والتوجه الاستراتيجي داخل سلسلة التوريد، وإدارة الخطر داخل سلسلة التوريد لضمان إستمرارية عمليات سلسلة التوريد والتي تتفاعل بدورها مع الإمكانيات المادية والبشرية لسلسلة التوريد.

استهدفت دراسة (محسب، ٢٠١٧) التوصل إلى وصف العلاقة بين ممارسات إدارة سلسلة الامداد المستدامة بيئياً وبين تحسين القدرة التنافسية للمنظمة، وذلك بالتطبيق على الشركات العاملة بقطاع الصناعات الكيماوية والحاصلة على شهادة الأيزو ١٤٠٠١ بجمهورية مصر العربية. وقد تم الحصول على البيانات والمعلومات الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء من خلال الحصر الشامل لعدد ٥٠ مصنع، وكانت نسبة الردود تمثل ٦٠% من إجمالي الشركات محل البحث، وأظهر البحث وجود علاقة ارتباط موجبة بين مراقبة الممارسات البيئية لوظيفة الإمدادات الداخلة وتحسين القدرة التنافسية للمنظمة، ووجود علاقة ارتباط موجبة بين مراقبة الممارسات البيئية لوظيفة الإمدادات الخارجة وتحسين القدرة التنافسية للمنظمة، ووجود علاقة ارتباط موجبة بين مراقبة الممارسات البيئية لوظيفة الإمدادات الخارجة وتحسين القدرة التنافسية للمنظمة، ووجود تأثير دال على إنتاجية المنظمة وذلك من خلال مرحلة واحدة فقط وهي مراقبة الممارسات البيئية لمرحلة التصنيع، بينما أظهرت النتائج عدم وجود تأثير دال على القدرة التنافسية للمنظمة من خلال استدامة مرحلتها الإمدادات الداخلة، والإمدادات الخارجة.

وإستهدفت دراسة (عبدالسلام وآخرون، ٢٠١٩) إلى التحقق من طبيعة العلاقة بين سلسلة التوريد المستدامة والتوجه الاستراتيجي تطبيقاً على شركات الحديد والصلب بجمهورية مصر العربية، بالإضافة إلى اختبار أثر توافر أبعاد سلسلة التوريد المستدامة على فاعلية التوجه الاستراتيجي في شركات الحديد والصلب، وأظهرت نتائج الدراسة وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم نحو تطبيق سلسلة التوريد المستدامة والتوجه الاستراتيجي باختلاف المستوى الوظيفي، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين سلسلة التوريد المستدامة وفاعلية التوجه الاستراتيجي، كما تبين أيضاً وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد سلسلة التوريد المستدامة (البعد البيئي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي) على فاعلية التوجه الاستراتيجي.

وسعت دراسة (علي، ٢٠١٩) إلى التعرف علي الدور الإيجابي لسلسلة التوريد المستدامة في التصدي لمشكلات البيئة الصناعية عبر بوابة إدارة المخاطر التي تواجهها في طريق بيئتها الداخلية والخارجية على حد سواء، وذلك من خلال دراسة استطلاعية اعتمدت قبل توزيع الاستبانة للوقوف على مدى مستوى ادراك القيادات الإدارية في احدى الشركات الصناعية العاملة في مدينة كركوك إزاء موضوع البحث وتم التوصل إلى جملة استنتاجات أبرزها "هناك علاقة ارتباط وأثر معنوية بين إدارة سلسلة التوريد المستدامة بدلالة أنشطتها وإدارة المخاطر في الشركة المبحوثة.

كما إستهدفت دراسة (أبو خشبه، ٢٠١٩) إلى تحليل الدور الوسيط لممارسات سلسلة التوريد المستدامة في تحسين الأداء البيئي والمالي للمنظمة تطبيقاً على الشركات الصناعية في مصر. وقد حددت الدراسة دوافع تطبيق ممارسات سلسلة التوريد المستدامة في دوافع المصالح أو الاستفادة ودوافع العلاقات والدوافع الأخلاقية. كما حددت أربعة ممارسات لإدارة سلسلة التوريد المستدامة وهي التصميم المستدام للمنتجات والتصميم المستدام للعمليات والتعاون المستدام في جانب العرض وأخيراً التعاون المستدام في جانب الطلب، كما حددت الدراسة الأداء في أبعاد الأداء البيئي والمالي للمنظمة، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين دوافع الاستفادة أو المصالح وممارسات إدارة سلسلة التوريد المستدامة من ناحية وتلك الممارسات والأداء البيئي والمالي للمنظمة من ناحية أخرى ورفضت نتائج الدراسة وجود دور وسيط لتلك الممارسات بين دوافع الاستفادة والأداء البيئي والمالي للمنظمة، وبالتالي تم التحقق من صحة نموذج الدراسة وقبوله.

وإستهدفت دراسة (الصخني، ٢٠٢٠) دور إدارة سلاسل التوريد الخضراء GSCM في تحقيق الاستدامة البيئية للفنادق الخضراء، ومن أجل تحقيق ذلك الهدف، ناقش البحث العديد من النقاط منها: مفهوم إدارة سلسلة التجهيز الخضراء ومزايا ومعوقات تطبيقه كما ناقش البحث بأبعاد التنمية المستدامة ومفهوم الفنادق الخضراء. توصل البحث لمجموعة نتائج كان أبرزها وجود علاقة تأثير إيجابية بين تطبيق إدارة سلسلة التجهيز الخضراء وتحقيق الاستدامة.

واسترشاداً بما سبق، تمت صياغة الفرض الأول في الصورة الآتية: لا توجد اختلافات معنوية بين إدراك العاملين في الشركة الكويتية للتموين فيما يتعلق بواقع سلسلة التوريد المستدامة باختلاف خصائصهم الديموجرافية .

٢/٢- الأداء التنظيمي:

يعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي أولاها الباحثون اهتماما كبيرا في الدراسات الإدارية بشكل عام ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص، نظرا لأهميته على مستوى كل من الفرد والشركة (معوض، ٢٠١٩). وتتعدد تعريفات الأداء نظرا لكثرة الزوايا التي ينظر منها الباحثون إلى هذا المفهوم (عبدالغفور والرشيدي، ٢٠١٦). ويعرف (الماضي، ٢٠١٠) الأداء التنظيمي على أنه عبارة عن مفهوم واسع يشمل معايير نوعية داخلية وخارجية، تعكس قدرة المنظمة على تحقيق مجموعة واسعة من الأهداف تجاه أطراف عدة، كالعاملين والمساهمين، والعملاء، والإدارة، والمجتمع.

وذكر (صيام، ٢٠١٠) الأداء التنظيمي هو نتاج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصرها الداخلية والخارجية، ويشمل أداء الأفراد في وحدتهم التنظيمية، وأداء الوحدات التنظيمية في الإطار العام للمنظمة، وأداء المؤسسة في إطار البيئة الخارجية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

و عرف (الدوري، ٢٠١٦) الأداء التنظيمي بأنه المنظمة المتكاملة لنتاج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية.

في حين عرف (عبدان، ٢٠١٩) الأداء التنظيمي على أنه تركيز أهداف البقاء والتكيف والنمو وهي أهداف طويلة المدى بالنسبة للمنظمة. كما عرف (أبو فحج، ١٩٩٥) الأداء التنظيمي على أنه درجة النجاح التي تحقها المنظمة في إنجاز الأهداف المحققة مسبقا وكما يعرف على أنه درجة بلوغ الأفراد أو الفرق أو المنظمة للأهداف المخططة بكفاءة وفعالية.

وقد توصل الباحثان من خلال التعريفات السابقة على أن الأداء التنظيمي هو قدرة المنظمات على تعظيم استخدام مواردها بالشكل الأمثل بحيث تتفاعل مع البيئة الداخلية والخارجية بشكل مناسب لتحقيق أهدافها المختلفة.

وأشار بعض الباحثين إلى العديد من الأهداف التي يسعى الأداء إلى تحقيقها إذ أشار (الكرخي، ٢٠١٠) إلى عدد منها وكالاتي:

- تمكين الإدارة العليا في المنظمة من الحصول على صورة واضحة لإجراء مراجعة تقييمية شاملة.
 - الاستخدام الرشيد للموارد المتاحة لتحقيق أعلى العوائد وبأقل الكلف وبنوعية جيدة.
 - تقويم شامل للاقتصاد الوطني بالاعتماد على نتائج تقويم كل مشروع.
 - ولادة قاعدة معلوماتية كبيرة تستخدم في رسم السياسات والخطط العلمية المتوازنة والواقعية.
 - تحديد مواقع الخلل والضعف في نشاط المنظمة والعمل على التخلص منها من خلال وضع الحلول المناسبة لها بعد تحليلها ومعرفة مسبباتها.
- واختلفت الآراء حول الأبعاد الرئيسية للأداء التنظيمي والتي يمكن الاعتماد عليها في قياس الأداء ومن أبرز الأبعاد الذي اتفق عليها العلماء كركائز أساسية للأداء التنظيمي هي:

- (١) القيادة: ومن خصائص القيادة أن يكون هنالك التزام متوازن وان تمثل نموذج ايجابي لباقي مكونات المنظمة، وان يكون لديها القدرة العالية على التواصل والاتصال مع الآخرين وكذلك عنصر المتابعة. كما أن القيادة ترسخ عدة مبادئ من أجل إدارة الجودة والتميز وهي التركيز على العملاء، ومتابعة أنظمة الجودة، وتعزيز عملية تمكين الأفراد ومنحهم الحريات مع الحفاظ على عنصر المراقبة، ومتابعة أخطاء الأنظمة المستخدمة وتأسيس فرق العمل، وضمان استمرار عمليات التدريب والتعلم.
- (٢) المعيار المالي: ويعتمد المعيار المالي على عدة أبعاد ومعايير وهي معيار الموازنة ويتم من خلاله تحديد الاحتياجات المالية وإعداد الموازنات والربط بين الخطة الاستراتيجية والموازنة وتطبيق التخطيط المالي ومعيار تنمية الإيرادات وترشيد النفقات ويتضمن هذا المعيار تطبيق برامج إبداعية لتخفيض النفقات وتنمية الإيرادات، ومعيار التشريعات التنظيمية ويحتوي على التطبيق الفعلي للقوانين والأنظمة في المجالات المالية والعقود والمشتريات، وفعالية الأنظمة المالية والمحاسبية والرقابة الداخلية في الجهة الحكومية، وكذلك معيار النتائج المالية ويتضمن هذا المعيار مقارنة الإيرادات مع النفقات ومقارنة النتائج الفعلية مع النتائج المخطط لها.
- (٣) معيار الأفراد: يعتبر العنصر البشري مهم للوصول إلى أهداف وخطط المنظمة فأهميتها تكمن في دورها الرئيسي في رفع كفاءة إدارة المنظمة وفعاليتها في أداء نشاطاتها ومدى قدرتها على المنافسة داخلية وخارجية.
- (٤) معيار تميز الخدمات: يعبر هذا المفهوم أو هذا المعيار عن مجموعة الممارسات والنشاطات الداخلية التي تمتاز بها المؤسسة عن غيرها من المؤسسات حيث يتم من خلالها الوصول إلى منتجات وخدمات تلبى رغبات العملاء وتحقق طموحاتهم مما يزيد من رضاهم عن أداء المنظمة.
- ومن هنا فان أبعاد الأداء تتمحور حول أربعة أبعاد رئيسية وهي الأبعاد الشريكة للمنظمة والتي تقوم عليها بشكل أساسي الفرد أو العاملون بالمنظمة هم المحرك الأساسي للعملية الإنتاجية ورعايتهم والاهتمام بهم هي أساس لزيادة فعاليتهم وكفاءتهم بما ينصب بنتائج ايجابية في تحقيق أهداف وخطط المنظمة، أما الجانب المالي فانه أساس تمكن المنظمة وقيامها فرأس المال والتخطيط المالي والنتائج المالية المتحققة هي التي تحكم على مدى النجاح والتميز لدى أي منظمة، وفيما يخص تميز الخدمة أو يسمى بمحاور أخرى التركيز على العملاء فهو الهدف الذي تنشأ من أجله المنظمات فهو المخرج النهائي للعمليات الإنتاجية والنشاطات التي تمارسها المنظمة فجاح الخدمة أو المنتج هو الغاية الأولى لجميع منظمات الأعمال وتسعى دائما إلى تحقيق معايير الجودة في هذا المنتج وتقليل الكلفة له لكي يلي الرغبات والاحتياجات لدى العملاء، وأما القيادة فهي رأس الهرم في المنظمة وهي المسؤولة عن عمليات التخطيط والتطوير والتغيير وهي القادرة على أن تشكل نموذج يحدد به من قبل جميع العاملين فالقيادة الناجحة والتي تمارس نشاطاتها بدافعية وقوة وكفاءة تقود المنظمة إلى اعلي المستويات (المري، ٢٠٢٠).
- استهدفت دراسة (عبدالرازق، ٢٠٢١) إلى التعرف على معرفة أثر دور المرأة في بيئة العمل كمتغير مستقل (القيم الديمقراطية) على الأداء التنظيمي كمتغير تابع (الرضا الوظيفي -الأداء التسويقي -التطوير والتحسين المستمر) في شركات الأدوية العربية والأجنبية. يمثّل مجتمع الدراسة في كافة العاملين لدى شركات الأدوية العربية والأجنبية بمختلف درجاتهم ومناصبهم الإدارية (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، الإدارة التنفيذية) وتخصصاتهم حيث بلغ عددهم ٦٤٤٧ مفردة، وذلك حتى نهاية العام ٢٠١٩ تم اختيار عينة عشوائية طبقية من العاملين في شركات الأدوية العربية والأجنبية، وبلغت عينة الدراسة من العاملين ٣٦٣ مفردة، وتوصلت الدراسة إلى وجود بعض العناصر الأساسية اللازمة لتفعيل ودعم دور المرأة في بيئة العمل من خلال (القيم الديمقراطية) من أجل تحقيق أداء تنظيمي جيد في شركات الأدوية وخاصة الشركات المصرية، حيث تعتبر تلك العناصر من أهم المقومات التي يجب توافرها في شركات الأدوية المصرية وتناولت دراسة (إسحاق، ٢٠٢١) دراسة فعالية الاتصال التنظيمي وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المؤسسات الإعلامية، دراسة مسحية في هيئة الشارقة للإذاعة والتلفزيون. وهدف البحث إلى التعرف على وسائل الاتصال التنظيمي وقنوات انسياب المعلومات في الهيكل التنظيمي للمؤسسات الإعلامية. وتم استعمال المنهج الوصفي وأداة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. وتوصل البحث إلى نتائج عدة منها: أن الموظفين في المؤسسات الإعلامية يستعملون الوسائل التقنية في نقل التعليمات والتوجيهات كالبريد الإلكتروني، ووسائل التواصل الاجتماعي، والإنترنت، بينما لا يوجد أي استعمال للفاكس كوسيلة تقنية بالمؤسسات الإعلامية، ويوجد بالمؤسسات الإعلامية نظام شامل للمعلومات والبيانات الذي يحقق من أهدافها، وأن إدارة المؤسسات الإعلامية تهتم بتوصيل المعلومات والقرارات إلى كل المستويات الإدارية المختلفة التي تسهل من طبيعة العمل، ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتصال النازل والجهد المبذول في أداء العمل لدى الموظفين في المؤسسات الإعلامية.
- وإستهدفت دراسة (عباس، ٢٠٢١) اختبار أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة (التخطيط المستدام، التوظيف المستدام، التدريب المستدام، وتقييم الأداء، والتعويض المستدام) على الأداء التنظيمي للمنظمات في قطاع الفنادق المصرية، وذلك اعتمادا على مبادئ نظريات أصحاب المصالح، والرؤية القائمة على الموارد، والنظرية المؤسسية، ومبادرات التنمية المستدامة. وفحص مدى التباين في تأثير هذه الممارسات على الجوانب المختلفة للأداء التنظيمي الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للفنادق العاملة في مصر، وخلصت

نتائج التحليل الإحصائي إلى أن منظمات الفنادق في مصر لديها درجة عالية من الاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية المستخدمة في ظل الظروف البيئية العالمية وانتشار وباء كورونا (COVID-19) كما اتضح أن هناك تأثيرات إيجابية ذات دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية المستخدمة على كل من الأداء الاقتصادي (كليا) والاجتماعي والبيئي (جزئيا) للفنادق المصرية. كما لوحظ أيضا أن هناك تفاوت في القدرات التنظيمية لإدارة الموارد البشرية التي تقود الأداء التنظيمي عند تتبع استراتيجيات الاستدامة، وبخاصة فيما يتعلق بممارسات تقييم الأداء المستدام والتعويض المستدام بالفنادق موضوع التطبيق.

واستهدفت دراسة (خليفة، ٢٠٢٠) التعرف على دور التطوير التنظيمي في المساهمة في تحسين الأداء لدى عينة من المديرين في المستويات الإدارية الثلاث (العليا الوسطى- التنفيذية في بعض البنوك المصرية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٥٢) فرد، تم توزيع الاستبيانات عليهم، تم استرداد (٤٨) إستبانة منهم صالحة للتحليل، وبعد التأكد من صدق وثبات الأداة أفرز البحث مجموعة من الإستهنتاجات أهمها وجود علاقة بين التطوير التنظيمي وتحسين الأداء لدى الموظفين.

واستهدفت دراسة (سعد، ٢٠٢٠) اختبار العلاقة بين التهمك التنظيمي والفخر التنظيمي للعاملين بالتمريض في المستشفيات التعليمية، واختبار العلاقة بين التهمك التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين بالتمريض في المستشفيات محل الدراسة، اختبار العلاقة بين الفخر التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين بالتمريض في المستشفيات محل الدراسة، التعرف على الدور الوسيط للتهمك التنظيمي بأبعاده الثلاثة في العلاقة بين الفخر التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين بالتمريض في المستشفيات محل الدراسة، وتوصل الباحث من خلال هذا البحث إلى مجموعة من النتائج منها وجود علاقة خطية سالبة بين أبعاد التهمك التنظيمي في المستشفيات محل الدراسة والفخر التنظيمي في تلك المستشفيات (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة عكسية، حيث كلما زاد مستوى التهمك التنظيمي لدى العاملين بالمستشفيات التعليمية انخفض مستوى الفخر التنظيمي للعاملين بالتمريض بتلك المستشفيات، وجود علاقة خطية سالبة بين التهمك التنظيمي بالمستشفيات محل الدراسة وبين مستوى الأداء الوظيفي في تلك المستشفيات. (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة عكسية، حيث كلما زاد شعور العاملين بالتهمك التنظيمي بالمستشفيات محل الدراسة انخفض مستوى الأداء الوظيفي عند العاملين بالتمريض بتلك المستشفيات، أن هناك علاقة معنوية بين مستوى الفخر التنظيمي ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالتمريض بالمستشفيات محل الدراسة. (مأخوذة بصورة إجمالية) وأن هذه العلاقة طردية، ووجود درجة توافق بين أبعاد الفخر التنظيمي والأداء الوظيفي وأن غالبية معاملات الانحدار عالية المعنوية مما يؤكد على أن التهمك التنظيمي بأبعاده الثلاثة لها تأثيرا وسيطا على العلاقة بين أبعاد الفخر التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين بالتمريض بالمستشفيات محل الدراسة، وكذلك تم التوصل إلى وجود علاقة معنوية إيجابية غير مباشرة للفخر التنظيمي وبعده على مستوى الأداء الوظيفي عند توسيط التهمك التنظيمي للعاملين بالتمريض في المستشفيات محل الدراسة بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة.

سعت دراسة (الجراح، ٢٠٢٠) إلى تحديد ومعرفة دور وتأثير أخلاقيات العمل الإداري في الأداء التنظيمي، وذلك في دراسة استطلاعية في عدد من كليات جامعة الموصل، وذلك من خلال محاولته الإجابة عن التساؤلات الآتية: هل تعتمد الكليات المبحوثة أخلاقيات العمل الإداري أساسا في عملها؟ ما طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري والأداء التنظيمي في الكليات المبحوثة؟ هل تؤثر أخلاقيات العمل الإداري معنويا في الأداء التنظيمي في الكليات المبحوثة؟ وللإجابة عن هذه التساؤلات فقد تمت صياغة عدد من الفرضيات التي تم اختبارها باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية للبيانات المستحصلة من الأفراد المبحوثين باستخدام استمارة استبيان أعدت في الاعتماد على الجانب النظري للبحث الذي تم إعداده سابقا، واستخلص البحث جملة من الإستهنتاجات، أهمها ضعف اهتمام الكليات المبحوثة بتطوير أخلاقيات العمل فيها، وذلك بسبب ضعف اهتمامها بالبرامج التدريبية التي تقيمها في هذا المجال.

وهدفت دراسة (العبادي، ٢٠٢٠) إلى قياس وتحليل أثر إدارة التغيير بأبعادها (الثقافة التنظيمية، التغيير التكنولوجي، الهيكل التنظيمي) على الأداء التنظيمي بأبعاده (تحقيق الأهداف، التعلم والنمو، العمليات الداخلية) في مجلس الأعيان الأردني. وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين المصنفين في مجلس الأعيان الأردني. وقد تم أخذ عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة بلغ تعدادها (١٧٤) مبحوثا، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: أن تصورت المبحوثين في مجلس الأعيان الأردني لكل من متغيرات إدارة التغيير ولأداء التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة، مع وجود أثر ذي دلالة إحصائية لإدارة التغيير على الأداء التنظيمي في مجلس الأعيان الأردني، إضافة إلى وجود أثر لإدارة التغيير بأبعادها في تحقيق الأهداف والتعلم والنمو والعمليات الداخلية في مجلس الأعيان الأردني.

كما استهدفت دراسة (النسور، خليفات، ٢٠٢٠) اختبار أثر تطبيق الريادة الرقمية في الأداء التنظيمي في الشركات العاملة في الصناعات الدوائية ضمن منظور نظرية الشبكة الاجتماعية. ولتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحثان بتصميم استبانة لجمع البيانات الأولية من عينة البحث؛ وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتطبيق الريادة الرقمية إدارة المعرفة الرقمية، وإدارة بيئة الأعمال الرقمية، والحصول على التمويل المالي، ومهارات القيادة الإلكترونية في الأداء التنظيمي مفاضة بطاقة الأداء المتوازن (المؤشرات المالية، والعملاء، والعمليات الداخلية، والتعلم والنمو في الشركات العاملة في الصناعات الدوائية. كما أشارت النتائج إلى أن إدارة المعرفة الرقمية وإدارة بيئة الأعمال الرقمية لهما الأثر الأكبر في الأداء التنظيمي، في حين لم

يتبين وجود أثر للحصول على التمويل المالي ومهارات القيادة الإلكترونية في الأداء التنظيمي في تلك الشركات.

وهدفت دراسة (المزعوق، ٢٠٢٠) إلى دراسة أثر استخدام المقارنة المرجعية على تحسين كفاءة الأداء التنظيمي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتم لذلك تصميم قائمة استقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، تم توزيعها بعد أن تم اختيار عينة عشوائية طبقية بعدد (٣٧٤) مفردة من العاملين، وتوصل الباحث إلى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لاستخدام المقارنة المرجعية على تحسين الأداء في المنظمات الصحية الليبية.

كما استهدفت دراسة (المري، ٢٠٢٠) إلى التعرف على أثر تطبيق أسلوب المقارنة المرجعية على الأداء التنظيمي في وزارة العدل القطرية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها وجود أثر ذو دلالة لاستخدام أسلوب المقارنة المرجعية ببعديه (الاستراتيجي والوظيفي) في تحقيق الاداء التنظيمي بأبعاده (تحقيق الهدف، الرضا الوظيفي، والتعلم والنمو) في وزارة العدل القطرية و استهدفت دراسة (الزغبى، الهزايمة، ٢٠١٩) بيان أثر وأهمية التمكين الإداري والمتمثل في تفويض الصلاحيات، والتدريب، وطرق الاتصال، والمشاركة بالمعلومات في تحسين أداء العاملين لدى شركة الاتصالات الأردنية، وفيما إذا كان هناك أي أثر ذي دلالة إحصائية في مستوى أداء العاملين بعزاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، والعمر، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية)، وذلك خلال العام ٢٠١٦، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج بحثية كان أهمها أن جميع المتغيرات أظهرت وجود أثر معنوي بمستوى مرتفع وإيجابي على مستوى الأداء التنظيمي للعاملين، وجاء متغير المشاركة بالمعلومات بالمرتبة الأولى، ومتغير تفويض الصلاحيات بالمرتبة الأخيرة، ووجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية بين العوامل الشخصية والوظيفية المتمثلة في (العمر، المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية) وبين الأداء التنظيمي، وعدم وجود ذلك الأثر بالنسبة لمتغير النوع وسنوات الخبرة.

واسترشاداً بما سبق، تمت صياغة الفرض الثاني في الصورة الآتية: لا توجد اختلافات معنوية بين إدراك موظفي الشركة الكويتية للتموين فيما يتعلق بمستوي الاداء التنظيمي باختلاف خصائصهم الديموجرافية .

٣/٢- العلاقة بين سلسلة التوريد المستدامة والأداء التنظيمي :

إتجهت الكثير من منظمات الأعمال في الفترة الأخيرة إلى تبني ممارسات سلسلة التوريد المستدامة وذلك نظراً للاهتمام المتزايد بقضايا الإستدامة من منظور بيئي وإقتصادي وإجتماعي، وأيضاً تزايد تبني المنظمات لفلسفة المسؤولية الاجتماعية للمنظمة وتضمينها كأحد الآليات تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة من خلال ما تحققه تلك الممارسات من تحسين لأداء المنظمة من الناحية المالية والبيئية والاجتماعية (Zahiri et al,2017).

واستهدفت دراسة (محمد، ٢٠١٧) إلى تشخيص دور إدارة سلسلة التوريد في تحسين كفاءة أداء قنوات التصميم المستدام للمنتجات والتوزيع، حيث يتكون مجتمع الدراسة من الشركات العاملة في مجال صناعة الأسمدة النيتروجينية والفسفاتيّة، وذلك على اعتبار أن هذين النوعين من الأسمدة الكيماوية يستحوذان على النسبة الأكبر من حجم إنتاج الأسمدة ككل، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة من العاملين بالإدارات العليا داخل شركات صناعة الأسمدة والكيماويات، حيث تم اختيار عينة عشوائية قدرت بـ (٣٥٩) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية بين جميع عناصر إدارة سلسلة التوريد، وبين كفاءة أداء قنوات التصميم المستدام للمنتجات والتوزيع، فكلما زاد الاعتماد على سلاسل التوريد، كلما أدى ذلك إلى تحسين كفاءة أداء قنوات التصميم المستدام للمنتجات والتوزيع.

كما استهدفت دراسة (أبو خشبه، ٢٠١٩) إلى تحليل الدور الوسيط لممارسات سلسلة التوريد المستدامة في تحسين الاداء البيئي والمالي للمنظمة تطبيقاً على الشركات الصناعية في مصر. وقد حددت الدراسة دوافع تطبيق ممارسات سلسلة التوريد المستدامة في دوافع المصالح أو الاستفادة ودوافع العلاقات والدوافع الأخلاقية. كما حددت أربعة ممارسات لإدارة سلسلة التوريد المستدامة وهي التصميم المستدام للمنتجات والتصميم المستدام للعمليات والتعاون المستدام في جانب العرض وأخيراً التعاون المستدام في جانب الطلب، كما حددت الدراسة الأداء في أبعاد الأداء البيئي والمالي للمنظمة وفي سبيل الوصول لهذا الهدف تم تطوير خمسة فروض، وتم الاعتماد على قائمة استقصاء طورها الباحث لجمع البيانات الأولية التي تخدم غرض الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين دوافع الاستفادة أو المصالح وممارسات إدارة سلسلة التوريد المستدامة من ناحية وتلك الممارسات والأداء البيئي والمالي للمنظمة من ناحية أخرى ورفضت نتائج الدراسة وجود دور وسيط لتلك الممارسات بين دوافع الاستفادة والأداء البيئي والمالي للمنظمة، وبالتالي تم التحقق من صحة نموذج الدراسة وقبوله.

واسترشاداً بما سبق، تمت صياغة الفرض الثالث في الصورة الآتية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلسلة التوريد المستدامة والأداء التنظيمي للشركة الكويتية للتموين.

٣- الدراسة الاستطلاعية ومشكلة البحث:

قام الباحثان بإجراء ٤٥ مقابلة متعمقة مع بعض العاملين في الشركة الكويتية للتموين والذين ينشأهون مع مفردات عينة البحث المستهدفة، وتمت هذه المقابلات خلال الفترة من ١ إلى ٢٠ يناير ٢٠٢٢، وتم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من إجراء الدراسة الاستطلاعية، بالإضافة إلى الملاحظة الشخصية لأحد

الباحثين أثناء مقابلة مفردات العينة في مرحلة الدراسة الإستطلاعية والتي أسفرت عن وجود مجموعة من المؤشرات .

- مستوي سلسلة التوريد المستدامة في الشركة الكويتية للتمويل متوسط.
- يساعد الاستخدام الناجح لسلسلة التوريد المستدامة في تحقيق العديد من المنافع ، منها علي سبيل المثال :
- تسهيل الاستجابة للعملاء في السوق من خلال السرعة في توفير السلع والخدمات .
- مساعدة المنظمات علي رفع مستوى دقة المعلومات والتخطيط الدقيق لأعمال الشراء.
- المساهمة في فعالية تخطيط الإنتاج وتوفير الاحتياجات.
- تحسين مختلف التدفقات المالية والمادية .
- المحافظة علي العلاقات المتميزة بين المنظمة والموردين .
- تقوية المركز التنافسي للمنظمة وتنمية قدرتها علي تحقيق الأرباح.
- تعدد معوقات سلسلة التوريد المستدامة في الشركة الكويتية للتمويل ، منها علي سبيل المثال :
- ضعف التدريب للكوادر البشرية.
- عدم ادراك أهمية الخدمات اللوجستية.
- عدم وجود التكنولوجيا التي تخدم هذا القطاع مما يوفر السرعة والمال في أداء المهمات.
- عدم وجود الخبرات الكافية لإدارة الخدمات اللوجستية.
- عدم توافر نظم معلومات اللوجستيات .
- نقص دعم الإدارة العليا.

● مستوي الأداء التنظيمي في الشركة الكويتية للتمويل متوسط. واستناداً إلى الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الاستطلاعية، يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيس التالي: هل يمكن تحسين مستوي الأداء التنظيمي للشركة الكويتية للتمويل من خلال الإهتمام بسلسلة التوريد المستدامة؟ ويمكن التعبير عن مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- (١) ما هو واقع سلسلة التوريد المستدامة في الشركة الكويتية للتمويل؟
- (٢) ما هو مستوي الأداء التنظيمي للشركة الكويتية للتمويل؟
- (٣) ما دور سلسلة التوريد المستدامة في تحسين الأداء التنظيمي للشركة الكويتية للتمويل؟

٤- أهداف البحث:
يسعى الباحثان من خلال هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي يمكن صياغتها على النحو التالي:

- (١) التعرف على واقع سلسلة التوريد المستدامة في الشركة الكويتية للتمويل.
- (٢) التعرف على مستوي الأداء التنظيمي للشركة الكويتية للتمويل.
- (٣) تحديد نوع وقوة العلاقة بين سلسلة التوريد المستدامة والأداء التنظيمي للشركة الكويتية للتمويل.
- (٤) تقديم مجموعة من التوصيات لمساعدة الشركة الكويتية للتمويل في تحسين مستوي الأداء التنظيمي من خلال الإهتمام بسلسلة التوريد المستدامة.

٥- منهجية البحث:
للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف البحث، اعتمد الباحثون على دراسة مكتبية ودراسة ميدانية، ويمكن توضيح هاتين الدراستين فيما يلي:

١. الدراسة المكتبية: استهدفت الدراسة المكتبية جمع المزيد من البيانات الثانوية المتعلقة بموضوعات البحث، وللحصول على هذه البيانات، اعتمد الباحثون على مصادر متعددة، كان من أهمها: المؤلفات العلمية، والمقالات، والدوريات، والبحوث.
٢. الدراسة الميدانية: استهدفت الدراسة الميدانية جمع وتحليل البيانات الأولية اللازمة للإجابة على تساؤلات البحث، إضافة إلى اختبار صحة / عدم صحة فروض البحث، ومن ثم تحقيق أهدافه.

٦- مجتمع وعينة البحث:
يتمثل مجتمع البحث في كافة المفردات التي يكون لديهم إجابة ذات صلة بمتغيرات البحث والتي تمثل مجال جمع البيانات من المفردات ، كما أننا متأكدين من درابنهم بالبيانات التي يتطلبها اتمام البحث (عيد، ٢٠١٦) و يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالشركة الكويتية للتمويل والبلغ عددهم ٢٥٦ موظف، ونظراً لصغر حجم العينة، قام الباحثان باستخدام الحصر الشامل ، حيث بلغت عينة الدراسة ٢٥٦ موظف .

٧- متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة:

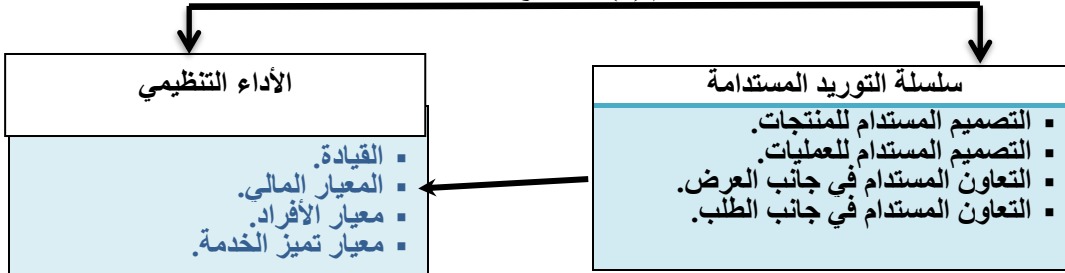
اعتمدت الدراسة الميدانية على البيانات الأولية، التي تم جمعها حول متغيرات البحث، والتي أمكن قياس الخصائص التي تشتمل عليها من خلال مجموعة من المقاييس المتنوعة، وذلك على النحو الآتي:

(١) المتغير المستقل: سلسلة التوريد المستدامة: بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها – على حد علم الباحثان – لقياس سلسلة التوريد المستدامة في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بسلسلة التوريد المستدامة، اعتمد الباحثان على المقياس الذي قدمته دراسة (Pauraj et al, 2017) والمكون من (٢٣) عبارة حيث بلغ معامل الثبات للمقياس المستخدم ألفا كرونباخ ٠,٧٨، والذي يتكون من أربعة أبعاد (التصميم المستدام للمنتجات، التصميم المستدام للعمليات، التعاون المستدام في جانب العرض، التعاون المستدام في جانب الطلب)، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث، ولقياس سلسلة التوريد المستدامة، تم استخدام مقياس "ليكرت (Likert Scale)" المكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس ٢٣ عبارات: ٦ عبارات لقياس بعد التصميم المستدام للمنتجات، و ٦ عبارات لقياس بعد التصميم المستدام للعمليات، و ٦ عبارات لقياس بعد التعاون المستدام في جانب العرض، و ٥ عبارات لقياس بعد التعاون المستدام في جانب الطلب.

(٢) المتغير التابع: الأداء التنظيمي: بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها – على حد علم الباحثان – لقياس الأداء التنظيمي في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالأداء التنظيمي، اعتمد الباحثان على المقياس الذي قدمته دراسة (Romulus, 2015) والمكون من (٢٥) عبارة حيث بلغ معامل الثبات للمقياس المستخدم ألفا كرونباخ ٠,٨٢، والذي يتكون من أربعة أبعاد (القيادة، المعيار المالي، معيار الأفراد، معيار تميز الخدمة)، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث، ولقياس الأداء التنظيمي، تم استخدام مقياس "ليكرت (Likert Scale)" المكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس ٢٥ عبارات: ٦ عبارات لقياس بعد القيادة، و ٦ عبارات لقياس المعيار المالي، و ٦ عبارات لقياس بعد معيار الأفراد، و ٧ عبارات لقياس بعد تميز الخدمة.

وبناءً على ما سبق، يمكن توضيح نموذج تحليل متغيرات البحث (سلسلة التوريد المستدامة، الأداء التنظيمي)، من خلال الشكل رقم (١)

شكل رقم (١) نموذج البحث



المصدر: من إعداد الباحثان وفقاً للدراسات السابقة.

٨- أساليب تحليل البيانات واختبار فروض البحث:

قام الباحثان باختبار فروض البحث باستخدام عدة اختبارات إحصائية، تتناسب وتتوافق مع أساليب التحليل المستخدمة، وذلك من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS).

(١) أساليب تحليل البيانات: يُمكن توضيح أساليب تحليل البيانات المستخدمة في الدراسة من خلال العرض التالي:

(أ) أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Coefficient: تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا وذلك بغرض التحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوى، ولقد تم اختبار هذا الأسلوب الإحصائي لتركيزه على درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للاختبار.

(ب) أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression Analysis / Correlation: يعتبر تحليل الانحدار المتعدد من الأساليب الإحصائية، حيث يمكن من خلاله التنبؤ بالمتغير التابع على أساس قيم عدد من المتغيرات المستقلة، حيث كان الهدف من استخدامه هو تحديد نوع ودرجة وقوة العلاقة بين المتغير المستقل (سلسلة التوريد المستدامة) والمتغير التابع (الأداء التنظيمي) بشكل إجمالي، ثم بين

أبعاد المتغير المستقل (التصميم المستدام للمنتجات، التصميم المستدام للعمليات، التعاون المستدام في جانب العرض، التعاون المستدام في جانب الطلب) والمتغير التابع.

(ج) أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه On Way ANOVA: يعتبر أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه طريقة لاختبار معنوية الفرق بين المتوسطات لعدة عينات بمقارنة واحدة، لذا استخدم هذا الأسلوب لاختبار الفرضين الأول والثاني في البحث الحالي، للمقارنة بين عينتين أو أكثر.

(٢) أساليب اختبار فروض البحث: استخدم الباحثان عدداً من الاختبارات الإحصائية التي تناسب أساليب التحليل المستخدمة وتتوافق معها، وذلك من أجل اختبار فروض البحث، وتمثل الاختبارات الإحصائية لفروض البحث في:

(أ) اختبار (ف) F-Test واختبار (ت) T-Test المصاحب أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد: وقد تم استخدامهما بهدف اختبار الفرضية الثالثة، والتي تتعلق بتحديد نوع وقوة العلاقة بين سلسلة التوريد المستدامة والأداء التنظيمي.

(ب) اختبار (ف) F-Test المصاحب أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه: وتم استخدامه بغرض اختبار الفرضيتين الأولى والثانية للكشف عن مدى وجود اختلافات معنوية بين إدراك المستقضي منه باختلاف المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، العمر.

(ج) اختبار (ت) T-Test المصاحب أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه: وتم استخدامه بغرض اختبار الفرضيتين الأولى والثانية للكشف عن مدى وجود اختلافات معنوية بين إدراك المستقضي منه باختلاف النوع.

٩- التحقق من مستوى الثبات والصدق في المقاييس:

يناقش هذا الجزء نتائج تحليل الثبات والصدق في المقاييس التي تم استخدامها في قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة الميدانية، وذلك كما يأتي:

١/٩- التحقق من مستوى الثبات/ الاعتمادية في المقاييس:

تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا، وذلك للتحقق من درجة الاتساق الداخلي، ومن ثم من مستوى الثبات أو الاعتمادية في كل مقياس فرعي من المقاييس الخاضعة للدراسة والمستخدم لقياس أبعاد سلسلة التوريد المستدامة، وأبعاد الأداء التنظيمي، ووفقاً للمبادئ العامة لتنمية واختبار المقاييس في البحوث الاجتماعية فقد تقرر استبعاد أي متغير يحصل على معامل ارتباط إجمالي أقل من ٠,٣٠، وبينه وبين باقي المتغيرات في المقياس نفسه (إدريس، ٢٠١٦) وذلك كما يوضح الجدول رقم (١).

وبالنسبة لمقياس سلسلة التوريد المستدامة، فإن نتائج الجدول رقم (١) توضح درجة الاتساق الداخلي بين مقياس سلسلة التوريد المستدامة باستخدام معامل الارتباط ألفا.

تقييم درجة الاتساق الداخلي بين محتويات مقياس سلسلة التوريد المستدامة باستخدام معامل الارتباط ألفا (مخرجات تحليل الاعتمادية) *

م	سلسلة التوريد المستدامة	عدد العبارات	معامل ألفا
١	التصميم المستدام للمنتجات	٦	٠,٧٤
٢	التصميم المستدام للعمليات	٦	٠,٧٧
٣	التعاون المستدام في جانب العرض	٦	٠,٧٦
٤	التعاون المستدام في جانب الطلب	٥	٠,٧٨
	المقياس الإجمالي	٢٣	٠,٧٩
*تم تطبيق هذا الأسلوب على كل بعد من أبعاد المقياس الخاضع للاختبار على حدة، بالإضافة إلى المقياس الإجمالي.			

بالنسبة لمقياس أبعاد سلسلة التوريد المستدامة محل الدراسة، فقد فقدت نتائج تحليل الاعتمادية إلى أنه بالرغم من أن معامل ألفا للمقياس ككل مقبول جداً (٠,٧٩) إلا أنه بفحص معاملات الارتباط الإجمالية (Item - Total Correlation) لكل عبارة من عبارات هذه المجموعات، تبين أنه لا توجد عبارات منها لم تتمكن من مقابلة المعيار السابق تحديده (ذات معامل ارتباط أقل من ٠,٣٠)، لذلك لم تم استبعاد أي عبارة من المقياس، وبذلك أصبح عدد العبارات التي يتكون منها المقياس هو ٢٣ عبارة.

وبالنسبة لمقياس الأداء التنظيمي، فإن نتائج الجدول رقم (٢) توضح درجة الاتساق الداخلي بين مقياس الأداء التنظيمي باستخدام معامل الارتباط ألفا.

فءول رقم (٢)

فقفم ءرءة الفناسق الءافلف بفن مءفوفاء مققاس الاءاء الفففظمف باسءءءام مءامل الإرفباف ألفا(مءرفاء فءلفل الءءماففة) *

م	الاءاء الفففظمف	ءءء العباراء	مءامل ألفا
١	فقفاءة	٦	٠,٧١
٢	المءعار المالف	٦	٠,٧٠
٣	مءعار الأفرفاء	٦	٠,٦٩
٤	مءعار فمفز الفءمة	٧	٠,٧٦
٩	المققاس الإءمالف	٢٥	٠,٧٤

*فم فطففق هءا الأسلوب على كل بعء من أبعاء المققاس الفاضع للافءبار على فءة، بالفإضافة إلى المققاس الإءمالف.

وبالفنسبة لمققاس أبعاء الاءاء الفففظمف مءل الفرافة، فقء فقء أفءهرف ففائف فءلفل الءءماففة إلى أنه بالفرفم من أن مءامل ألفا للمققاس ككل مءبول فءا (٠,٧٤) إلا أنه بفءص مءاملات الافرباف الإءمالففة (Item Total Correlation -) لكل عبارة من عباراء هءة المءموعات، فبفن أنه لا فوءء عباراء منها لم ففمكن من مءابفة المءعار السابق فءففءه (فائ مءامل ارفباف أقل من ٠,٣٠)، لءلك لم فم اسفبءاء أف عبارة من المققاس، وبءلك أصبح ءءء العباراء الفف ففكون منها المققاس هو ٢٥ عبارة .

٩- ففائف الفرافة المففانفة:

١/٩- الفءلفل الوصفف لمفءفراف الفرافة المففانفة:

فبوضء البافءون فف البءاففة الوسء الفسابف والافءرف المءعارف ومءاملات الإرفباف بفن مفءفراف الفرافة، فءلك من فءال الفءول الفالف :

فءول (٣)

الوسء الفسابف والافءرف المءعارف ومءاملات الإرفباف بفن مفءفراف الفرافة

المفءفراف	الوسء الفسابف	الافءرف المءعارف	١	٢	٣	٤	٥
الفصمم المسفءام للمفءفاء	٣,١١	٠,٧٥	١				
الفصمم المسفءام للءمفلاف	٣,٢٨	٠,٦٣	٠,٤٥	١			
الفءاون المسفءام فف فانب العرف	٣,٤١	٠,٩٦	٠,٥٦	٠,٦٠	١		
الفءاون المسفءام فف فانب الفلب	٣,٠٦	٠,٦٩	٠,٣٩	٠,٥٨	٠,٤٩	١	
الاءاء الفففظمف	٣,٣٢	٠,٧٢	٠,٧٠	٠,٦٨	٠,٧٤	٠,٨٢	١

* الإرفباف مءفوف عند مسفوف مءفوفة ٠,٠١

ونسفءفء من الفءول السابق ما فلف :

- أن أبعاء سلسلة الفرفء المسفءامه كائف مفءوسفة ففء فراءوءف ففمة الوسء الفسابف لها بفن (٣,٠٦) و (٣,٤١).
- بلغ المفءوسف لمفءفراف الاءاء الفففظمف (٣,٣٢) وهو مفءوسف ، فبوضء أن الاءاء الفففظمف للشركة الكوففة للففوفن مفءوسف .
- بلغ مءامل الإرفباف بفن الفصمم المسفءام للمفءفاء والاءاء الفففظمف (٠,٧٠) وهءا فءل عف فوءء علافة إرفباف موفبة بفن الفصمم المسفءام للمفءفاء والاءاء الفففظمف .
- بلغ مءامل الإرفباف بفن الفصمم المسفءام للءمفلاف والاءاء الفففظمف (٠,٦٨) وهءا فءل عف فوءء علافة إرفباف موفبة بفن الفصمم المسفءام للءمفلاف والاءاء الفففظمف .
- بلغ مءامل الإرفباف بفن الفءاون المسفءام فف فانب العرف والاءاء الفففظمف (٠,٧٤) وهءا فءل عف فوءء علافة إرفباف موفبة بفن الفءاون المسفءام فف فانب العرف والاءاء الفففظمف .
- بلغ مءامل الإرفباف بفن الفءاون المسفءام فف فانب الفلب والاءاء الفففظمف (٠,٨٢) وهءا فءل عف فوءء علافة إرفباف موفبة بفن الفءاون المسفءام فف فانب الفلب والاءاء الفففظمف .

٢/٩- اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين نحو مستوى سلسلة التوريد المستدامة :
١/٢/٩- اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين نحو مستوى سلسلة التوريد المستدامة وفقاً للنوع:
لقد تم تطبيق اختبار (t-test) وذلك بغرض تحديد مدى وجود اختلاف في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين بأبعاد سلسلة التوريد المستدامة وفقاً لاختلاف النوع (ذكر / أنثي) . ويمكن توضيح نتائج اختبار (t) من خلال الجداول التالية :

جدول رقم (٤)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين لمستوى سلسلة التوريد المستدامة وفقاً للنوع (ذكر / أنثي)

المتغيرات	النوع	الوصف الإحصائي		t-test (ت) (ح.د)	مستوي الدلالة
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي *		
سلسلة التوريد المستدامة	ذكور	٠,٦٤٧	٣,٧٤	٠,٢٨١	٠,٦٥٩
	إناث	٠,٨٤١	٣,٦٩	(٢٤٤)	

* المقياس المستخدم يمتد من ١-٥ ، حيث أن الرقم (١) يشير إلى غير موافق علي الإطلاق ، بينما الرقم (٥) يشير إلى موافق تماماً مع وجود درجة حيادية في المنتصف .

وينضح من الجدول السابق أن الوسط الحسابي لاتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين لسلسلة التوريد المستدامة بالنسبة للذكور هو (٣,٧٤) وللإناث (٣,٦٩). أي أن الذكور والإناث يدركون مستوى سلسلة التوريد المستدامة بدرجة متوسطة .

وفي ضوء ذلك فإنه يمكن القول أنه لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين نحو مستوى سلسلة التوريد المستدامة وفقاً لاختلاف النوع (٢/٢/٩) اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين لمستوى سلسلة التوريد المستدامة وفقاً للمؤهل العلمي:

تم تطبيق تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك بغرض تحديد مدى وجود اختلاف في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين لمستوى سلسلة التوريد المستدامة وفقاً لاختلاف المؤهل العلمي ، ويمكن توضيح نتائج تحليل التباين لعامل المؤهل لعلمي مع اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين بأبعاد سلسلة التوريد المستدامة من خلال الجدول رقم (٥).

جدول رقم (٥)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين لمستوى سلسلة التوريد المستدامة وفقاً للمؤهل العلمي

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي المعنوية
المؤهل العلمي	بين المجموعات	٤	٤,٨٥	١,٢١٣	٢,١٢٣	٠,٠٤٦
	داخل المجموعات	٢٣٩	١٣٦,٤٨	٠,٥٧١		
	الإجمالي	٢٤٣	١٤١,٣٣			

حيث يتضح من هذا الجدول عدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين لمستوى سلسلة التوريد المستدامة وفقاً للمؤهل العلمي، حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١ .

٣/٢/٩- اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين لمستوى سلسلة التوريد المستدامة وفقاً لعدد سنوات الخبرة :

تم تطبيق تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك بغرض تحديد مدى وجود اختلاف في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين بأبعاد سلسلة التوريد المستدامة وفقاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة ، ويمكن توضيح نتائج تحليل التباين لعامل عدد سنوات الخبرة مع اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين بأبعاد سلسلة التوريد المستدامة وذلك من خلال الجدول رقم (٦) .

جدول رقم (٦)
نتائج تحليل التباين لاتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتمويل لمستوي سلسلة التوريد المستدامة وفقا لعدد سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي المعنوية
عدد سنوات الخبرة	بين المجموعات	٣	٠,٤١	٠,١٤	٠,٢٥٨	٠,٩٧٥
	داخل المجموعات	٢٤٠	١٢٩,٨٧	٠,٥٤١		
	الإجمالي	٢٤٣	١٢٩,٥٨			

ويتضح من الجدول رقم (٦) عدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتمويل نحو أبعاد سلسلة التوريد المستدامة مجتمعة وفقا لعدد سنوات الخبرة، حيث أن قيمة (ف) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

٤/٢/٩- اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتمويل لمستوي سلسلة التوريد المستدامة وفقا للعمر :
تم تطبيق تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك بغرض تحديد مدى وجود اختلاف في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتمويل لمستوي سلسلة التوريد المستدامة وفقا لاختلاف العمر، ويمكن توضيح نتائج تحليل التباين لعامل العمر مع اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتمويل بأبعاد سلسلة التوريد المستدامة وذلك من خلال الجدول رقم (٧).

جدول رقم (٧)
نتائج تحليل التباين لاتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتمويل لسلسلة التوريد المستدامة وفقا للعمر

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي المعنوية
العمر	بين المجموعات	٣	٠,٧٥	٠,٢٥	٠,٤٠٩	٠,٥١٠
	داخل المجموعات	٢٤٠	١٤٦,٤٢	٠,٦١٠		
	الإجمالي	٢٤٣	١٤٧,١٧			

حيث يتضح من هذا الجدول عدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتمويل لمستوي سلسلة التوريد المستدامة وفقا للعمر، حيث أن قيمة (ف) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

٣/٩- اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتمويل موضع الدراسة نحو مستوى الأداء التنظيمي :
يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالإجابة على السؤال الثاني لهذه الدراسة والذي يتعلق بالكشف عن اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتمويل نحو مستوى الأداء التنظيمي، وايضا اختبار صحة الفرض الثاني الذي ينص على "عدم وجود اختلافات معنوية بين إدراك العاملين في الشركة الكويتية للتمويل فيما يتعلق بمستوي الأداء التنظيمي باختلاف خصائصهم الديموجرافية. ولتحقيق ذلك فقد استعان الباحثان بعدد من الأساليب الإحصائية التحليلية مثل أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه One –Way ANOVA واختبار t-test وذلك للتعرف علي اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتمويل بأبعاد الأداء التنظيمي وفقا لاختلاف خصائصهم الديموجرافية.

ولمزيد من التفاصيل يعرض الباحثان الاختلاف في إدراك العاملين في الشركة الكويتية للتمويل بأبعاد الأداء التنظيمي بالنسبة لكل متغير ديموجرافي علي حده.

١/٣/٩- اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتمويل بأبعاد الأداء التنظيمي وفقا للنوع :
لقد تم تطبيق اختبار (ت) t-test وذلك بغرض تحديد مدى وجود اختلاف في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتمويل بأبعاد الأداء التنظيمي وفقا لاختلاف النوع (ذكر / أنثي). ويمكن توضيح نتائج اختبار (ت) t من خلال الجداول التالية :

جدول رقم (٨)
الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتمويل لمستوي الأداء التنظيمي وفقا للنوع (ذكر / أنثي)

المتغيرات	النوع	الوصف الإحصائي		مستوي الدلالة
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي *	
الأداء التنظيمي	ذكور	٠,٨٥٦	٢,٣٢	٠,٧٥١
	إناث	٠,٩٦٤	٣,٢٨	

* المقياس المستخدم يمتد من ١-٥ ، حيث أن الرقم (١) يشير إلي غير موافق علي الإطلاق ، بينما الرقم (٥) يشير إلي موافق تماما مع وجود درجة حيادية في المنتصف .
ويتضح من الجدول السابق أن الوسط الحسابي لاتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين للأداء التنظيمي بالنسبة للذكور هو (٣,٢٢) وللإناث (٣,٢٨) . أي أن الذكور والإناث يدركون مستوي الأداء التنظيمي بدرجة متوسطة .

وفي ضوء ذلك فإنه يمكن القول أنه لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين نحو مستوي الأداء التنظيمي وفقا لاختلاف النوع .

٢/٣/٩ - اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين بأبعاد الأداء التنظيمي وفقا للمؤهل العلمي :
تم تطبيق تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك بغرض تحديد مدى وجود اختلاف في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين بأبعاد الأداء التنظيمي مجتمعة وفقا لاختلاف المؤهل العلمي ، ويمكن توضيح نتائج تحليل التباين لعامل المؤهل العلمي مع اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين بأبعاد الأداء التنظيمي مجتمعة من خلال الجدول التالي.

جدول رقم (٩)
الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين بأبعاد الأداء التنظيمي مجتمعة موزعا وفقا للمؤهل العلمي

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي المعنوية
المؤهل العلمي	بين المجموعات	٤	٦,٦٨	١,٦٧	٣,١٠٤	٠,٠٣٨
	داخل المجموعات	٢٣٩	١٢٨,٥٩	٠,٥٣٨		
	الإجمالي	٢٤٣	١٣٥,٢٧			

حيث يتضح من هذا الجدول عدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين نحو مستوي الأداء التنظيمي بشكل إجمالي وفقا للمؤهل العلمي، حيث أن قيمة (ف) غير معنوية عند مستوي دلالة إحصائية ٠,٠١ .

٣/٣/٩ - اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين بأبعاد الأداء التنظيمي وفقا لسنوات الخبرة :
تم تطبيق تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك بغرض تحديد مدى وجود اختلاف في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين بأبعاد الأداء التنظيمي وفقا لاختلاف عدد سنوات الخبرة ، ويمكن توضيح نتائج تحليل التباين لعامل عدد سنوات الخبرة مع اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين بأبعاد الأداء التنظيمي وذلك من خلال الجدول رقم (١٠) .

ويتضح من الجدول رقم (١٠) عدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين بأبعاد الأداء التنظيمي مجتمعة وفقا لعدد سنوات الخبرة، حيث أن قيمة (ف) غير معنوية عند مستوي دلالة إحصائية ٠,٠١ .

جدول رقم (١٠)
نتائج تحليل التباين لاتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين للتميز المؤسسي وفقا لعدد سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي المعنوية
عدد سنوات الخبرة	بين المجموعات	٣	٠,٦٩	٠,٢٣	٠,٤١٦	٠,٦٣٤
	داخل المجموعات	٢٤٠	١٣٢,٧٤	٠,٥٥٣		
	الإجمالي	٢٤٣	١٣٣,٤٣			

٤/٣/٩ - اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين بأبعاد الأداء التنظيمي وفقا للعمر:
تم تطبيق تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك بغرض تحديد مدى وجود اختلاف في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين بأبعاد الأداء التنظيمي مجتمعة وفقا لاختلاف العمر ، ويمكن توضيح نتائج تحليل التباين لعامل العمر مع اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين بأبعاد الأداء التنظيمي مجتمعة وذلك من خلال الجدول التالي.

جدول رقم (١١)
نتائج تحليل التباين لاتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين للتميز المؤسسي وفقا للعمر

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي المعنوية
العمر	بين المجموعات	٣	٠,٩٦	٠,٣٢	٠,٦٢١	٠,٤٥١

		٠,٥١٥	١٢٣,٥٦	٢٤٠	داخل المجموعات
			١٢٤,٥٢	٢٤٣	الإجمالي

حيث يتضح من هذا الجدول عدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين بأبعاد الأداء التنظيمي وفقاً للعمر، حيث أن قيمة (ف) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.

٤/٩ - العلاقة بين مستوى سلسلة التوريد المستدامة ومستوى الأداء التنظيمي:

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالإجابة عن السؤال المتعلق بتحديد نوع ودرجة العلاقة بين سلسلة التوريد المستدامة و الأداء التنظيمي بالشركة الكويتية للتموين، ولتحقيق ذلك قام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل الارتباط والانحدار المتعدد **Multiple Regression Analysis** للتحقق من نوع ودرجة هذه العلاقة بين متغيرات سلسلة التوريد المستدامة بالشركة الكويتية للتموين كمتغيرات مستقلة، والأداء التنظيمي كمتغير تابع. وكذلك الأهمية النسبية لمتغيرات سلسلة التوريد المستدامة الخاضعة للدراسة في علاقتها بالأداء التنظيمي مأخوذة بصورة إجمالية، واختبار صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة، الذي ينص على: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لسلسلة التوريد المستدامة في تحسين الأداء التنظيمي بالشركة الكويتية للتموين. ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد كما يلي:

جدول رقم (١٢)

نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد سلسلة التوريد المستدامة و الأداء التنظيمي
(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد **Multiple Regression Analysis**)

الأداء التنظيمي			سلسلة التوريد المستدامة
معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	
٠,٣٨٥	٠,٦٢١	**٠,٢٨٨	التصميم المستدام للمنتجات
٠,٣٤٧	٠,٥٨٩	**٠,٤٢١	التصميم المستدام للعمليات
٠,٣٣٨	٠,٥٨٢	**٠,٣٦٢	التعاون المستدام في جانب العرض
٠,٣٧٣	٠,٦١١	**٠,٣٥٤	التعاون المستدام في جانب الطلب
	٠,٥٤٨		معامل الارتباط R
	٠,٣٠٠		معامل التحديد R ²
	٤١,٥٨		قيمة ف (F) المحسوبة
	٣,٦٣٤		قيمة ف (F) الجدولية
	٢٤٠-٣		درجات الحرية
	٠,٠٠٠		مستوى الدلالة الإحصائية

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج الآتية:

- بالنسبة للنموذج ككل، فقد أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات سلسلة التوريد المستدامة بالشركة الكويتية للتموين محل الدراسة وبين الأداء التنظيمي في تلك الشركة (مأخوذة بصورة إجمالية) وأن هذه العلاقة تمثل ٥٤,٨٪ (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد في النموذج R)، حيث بلغت قيمة R² (٣٠٪)، وبلغت قيمة F المحسوبة (٤١,٥٨)، وهي معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠).
- تم ترتيب المتغيرات من الأعلى إلى الأكثر أهمية للأقل على أساس قيمة معامل الانحدار بيتا: حيث أن المتغير الأكثر تأثيراً هو التصميم المستدام للعمليات وقيمة لمعامل الانحدار تساوي ٠,٤٢١، والمركز الثاني التعاون المستدام في جانب العرض بقيمة معامل انحدار ٠,٣٦٢، والمركز الثالث التعاون المستدام

في جانب الطلب بقيمة معامل انحدار ٠,٣٥٤، والمركز الرابع التصميم المستدام للمنتجات بقيمة معامل انحدار ٠,٢٨٨.

➤ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلسلة التوريد المستدامة بالشركة الكويتية للتموين والأداء التنظيمي وأن هذه العلاقة تمثل ٥٤,٨٪ (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد في النموذج R). وهذه العلاقة طردية حيث كلما زاد اهتمام الشركة الكويتية بسلسلة التوريد المستدامة زاد ذلك من الأداء التنظيمي لها . وفي ضوء ما تقدم، فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلسلة التوريد المستدامة بالشركة الكويتية للتموين والأداء التنظيمي ، وتم قبول الفرض البديل الذي ينص على: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد سلسلة التوريد المستدامة بالشركة الكويتية للتموين والأداء التنظيمي ، وتم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى معنوية ٠,٠١ و ٠,٠٥ وفقاً لاختبار F-Test بين متغيرات سلسلة التوريد المستدامة بالشركة الكويتية للتموين كمتغير مستقل والأداء التنظيمي كمتغير تابع.

١٠- النتائج والتوصيات:

٣- نتائج البحث:

توصل الباحثان من خلال هذا البحث إلى مجموعة من النتائج تتمثل فيما يأتي:

- عدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين لمستوي سلسلة التوريد المستدامة وفقاً للنوع.
- عدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين لمستوي سلسلة التوريد المستدامة وفقاً للمؤهل العلمي.
- عدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين لسلسلة التوريد المستدامة وفقاً لعدد سنوات الخبرة، حيث أن قيمة (ف) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١.
- عدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين لمستوي سلسلة التوريد المستدامة وفقاً للعمر.
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين لمستوي الأداء التنظيمي وفقاً لاختلاف النوع.
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين لمستوي الأداء التنظيمي وفقاً لاختلاف الجنسية.
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين لمستوي الأداء التنظيمي وفقاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة.
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في الشركة الكويتية للتموين لمستوي الأداء التنظيمي وفقاً لاختلاف العمر.
- علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلسلة التوريد المستدامة بالشركة الكويتية للتموين والأداء التنظيمي وأن هذه العلاقة تمثل ٥٤,٨٪ (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد في النموذج، وهذه العلاقة طردية حيث كلما زاد اهتمام الشركة الكويتية بسلسلة التوريد المستدامة زاد ذلك من الأداء التنظيمي لها).

٤- توصيات البحث:

في ضوء النتائج السابقة أمكن للباحثان التوصل إلى مجموعة من التوصيات والتي تتمثل فيما يلي:

- ضرورة الإهتمام بسلسلة التوريد المستدامة وأنشطتها لما لها من أثر كبير في تحسين الاداء التنظيمي للمنظمات .
- تعميق الفهم بموضوعات سلسلة التوريد المستدامة والأداء التنظيمي في ظل وجود خلط وعدم فهم واضح لهم ولأبعادهم المختلفة، كما أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين إلى الآن على الأبعاد الأساسية لهم.
- ضرورة طرح مناهج خاصة وتخصصات جامعية في مجال سلسلة التوريد المستدامة علي الصعيد الكويتي .
- علي الشركات العاملة في مجال الخدمات اللوجستية سواء في سلسلة الإمداد أو قنوات التوزيع أن توفر الموارد المادية والبشرية والفنية لتنفيذ برامج تحسين الاداء التنظيمي .
- قيام المسؤولين في الشركة الكويتية للتموين بتخطيط وتنفيذ برامج تدريبية تسعى إلي زيادة مستوي تطبيق أبعاد سلسلة التوريد المستدامة، لما لهذه البرامج من تأثير علي تحسين الاداء التنظيمي كما اتضح من نتائج الدراسة الميدانية.
- ضرورة أن تعيد الشركة الكويتية للتموين النظر في فهمها لدور الموارد البشرية وأثره في تحسين الاداء التنظيمي، وأذا أرادت هذه الشركة البقاء والمنافسة فعليها زيادة الاهتمام بهذا المورد البشرية لأنه يعد رأس المال الحقيقي الذي يلعب الدور الرئيس في تحسين الاداء التنظيمي.
- الإستعانة بالخبرات الأجنبية ذات الكفاءة في مجال سلسلة التوريد المستدامة .
- إعتداد برامج تدريبية متطورة وحديثة في سلسلة التوريد المستدامة وتوفير التمويل اللازم لها.

- ضرورة العمل على تطوير نظام المعلومات في الشركة الكويتية للتمويل وذلك من خلال ربط جميع أقسام سلسلة التوريد المستدامة مع بعضها البعض بفاعلية، وذلك من أجل متابعة طلبات العملاء وحركاتها.
- ضرورة وضع إستراتيجيات واضحة لإدارة العمليات اللوجستية وإشراك جميع العاملين بها حتي تتمكن الشركة من تطبيقها بشكل أفضل وبطريقة مثالية وكفاءة وفعالية.
- زيادة وعي المديرين في الشركة الكويتية للتمويل بأهمية مراحل وإتجاهات سلسلة التوريد المستدامة باعتبارها من أهم المفاهيم التي تؤدي إلي تحسين الأداء التنظيمي للشركة.
- ضرورة اعتماد إستراتيجيات بديلة عند حدوث أي تغير في البيئة الداخلية أو الخارجية المحيطة بالشركة الكويتية للتمويل.

١١- البحوث المستقبلية:

- أظهرت نتائج هذا البحث عدداً من المجالات التي تستحق الاهتمام والدراسة والتحليل من وجهة نظر الباحثان ومن أهم هذه القضايا ما يلي:
- ❖ إمكانية إجراء هذه الدراسة بالتطبيق علي قطاعات أخرى غير الشركة الكويتية للتمويل بدولة الكويت علي سبيل المثال (القطاع التعليمي الحكومي، القطاع المصرفي، القطاع الصحي، قطاع السياحة، وغيرها من القطاعات الخدمية والتجارية والصناعية).
- ❖ تحليل العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء التنظيمي.
- ❖ تطوير استراتيجيات لتعزيز الالتزام والأداء التنظيمي بالشركة الكويتية للتمويل.

١٢- المراجع:

١- المراجع العربية:

- أبو شريخ، أسهمان رفيق (٢٠١٩). نمط القيادة الخادمة لدى مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مساعدي المديرين. (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن).
- أبو عوض. رانيا؛ (٢٠١٥)، واقع تطبيق هندرة إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام بقطاع غزة، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، فلسطين .
- أبوخشبه، محمد محمود(٢٠١٩)، الدور الوسيط لممارسات سلسلة التوريد المستدامة في تحسين الأداء البيئي والمالي للمنظمة : بالتطبيق علي عينة من المنظمات الصناعية المصرية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الإسكندرية، المجلد ٥٦، العدد الثالث، يوليو.
- أبو عشيبة، ايناس محمد وحجازي، عبدالحكيم ياسين (٢٠١٩). درجة استخدام الإدارة بالتحفيز وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس النقب من وجهة نظر مديريها. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٧ (٣)، ٣٤٤ - ٣٦١.
- إدريس، ثابت عبدالرحمن (٢٠٠٦). كفاءة وجود الخدمات اللوجستية مفاهيم أساسية وطرق القياس والتقييم، القاهرة: الدار الجامعية .
- الأمين. مصطفى؛ (٢٠١٦)، أثر إدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين دراسة حالة شركة دانفوديو للمقاولات ٢٠٠٧-٢٠١٤، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية، جمهورية السودان.
- الحاج، مصطفى(٢٠١٦). دور الإدارة اللوجستية في تحسين جودة الخدمة بالمؤسسات المصرفية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- الحضيف، سليمان بن عبد الله (٢٠١٢). عوامل نجاح تطبيق نظام إدارة سلسلة الإمداد وعلاقتها برضا المستفيدين في المنظمات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ٨ (١)، ٦١ - ٨١.
- حلاوة، غسان محمد سعيد (٢٠١٤). أثر إدارة العمليات اللوجستية على التجارة الإلكترونية في الأردن، دراسة تطبيقية على قطاع ملابس الموضة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط، الأردن .

- حمد، زينه مصطفى محمود (٢٠١٣)، أثر تكامل سلسلة التوريد علي الأداء التنظيمي ودور الإضطراب البيئي: دراسة تطبيقية علي شركات الصناعات الغذائية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- رشوان، أحمد محمد عبدالعال (٢٠١٢)، تأثير متطلبات الوصول للإنتاج الأنظف علي الأداء لتدعيم القدرة التنافسية في المنظمات الصناعية المصرية ، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية .
- سحويل، محمد داود عبد الله (٢٠١٨). مدى فعالية إدارة العمليات اللوجستية في تقديم خدمة الكهرباء أثناء الأزمات والطوارئ في شركة توزيع الكهرباء محافظات قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة .
- سيد عبد الرازق عبد السميع عبد الرازق ، (٢٠١١) ، استخدام تحليل سلسلة القيمة الخارجية بهدف تعظيم قيمة المنشأة - دراسة تطبيقية علي قطاع الصناعات المغذية للسيارات ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- الشريف، حنين نعمان علي (٢٠١٣). أثر المساءلة الادارية على الأداء الوظيفي للعاملين الاداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة) . الجامعة الإسلامية، غزة.
- شوقي السيد فودة ، (٢٠٠٧)، "اطار مقترح للتكامل بين اسلوب التكلفة المستهدفة والتحليل الاستراتيجي للتكلفة بهدف تخفيض تكاليف الانشطة من خلال مفهوم سلسلة القيمة - دراسة نظرية واستكشافية"، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة ، جامعة الاسكندرية ، العدد الأول - المجلد الرابع والاربعون ، مارس.
- عايض. عبداللطيف والمطاع. محمد؛ (٢٠١٧)، جودة نظم المعلومات الإدارية وأثرها في أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية، مجلة الدراسات الاجتماعية، كلية العلوم الإدارية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن، ٢٣(٣)، ٣٢-١.
- عبد الجواد احمد عبد الرحمن عثمان (٢٠٠٩) ، استخدام نموذج سلسلة القيمة في تحليل التكاليف بهدف ترشيدها واكتساب ميزة تنافسية ، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة بور سعيد ، جامعة قناة السويس.
- عبد الستار محمد العلي، خليل إبراهيم الكنعاني (٢٠٠٩)، إدارة سلاسل التوريد ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الطبعة الأولى.
- عبد العال ، محمد حمدي زكي (٢٠١٧) ، نموذج مقترح لاستخدام سلاسل الإمداد والتوريد كمدخل لتحسين كفاءة أداء الخدمات اللوجستية- دراسة تطبيقية على قطاع الأسمدة والصناعات الكيماوية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.
- عكاشة. أسعد؛ (٢٠٠٨)، أثر الثقافة التنظيمية علي مستوي الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية علي شركة الاتصالات Paltel في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين .
- علي. محمد والقرني. عبدالله؛ (٢٠١٧)، القيادة الخادمة لدي رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدي أعضاء هيئة التدريس، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٦(١١)، ٦٢-٤٥ .
- عيد، أيمن عادل (٢٠١٦) البحث العلمي : مدخل تطبيقي ، الطبعة الأولى ، دار عبيد للنشر والتوزيع والطباعة ، طنطا .
- غريب، مني محمد صالح (٢٠١٥)، ممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء وتأثيرها علي الداء، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة السويس.
- غنيم، ناجي خشبة، (٢٠١١) أثر ممارسات إدارة سلسلة التوريد على مستوى جودة المنتجات"، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة المنصورة. كلية التجارة. قسم إدارة الأعمال.

- قنديل، مراد، (٢٠١٦)، غموض وصراع الدور الوظيفي وأثرهما على الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية علي وزارة الاقتصاد الوطني - قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين .
- محسب، أيمن محمد أمين(٢٠١٧)، أثر تطبيق ممارسات الإستدامة البيئية لسلاسل الإمداد علي تحسين القدرة التنافسية للمنظمة (دراسة ميدانية)، مجلة كلية التجارة، جامعة بورسعيد.
- محمد حسين علي حسين (٢٠٠٩)، مشكلات تطبيق اسلوب سلسلة القيمة في قطاع الوحدات الخدمية وأثره على اتخاذ القرارات - بالتطبيق على قطاع المستشفيات ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .
- محمود ، حازم مصطفى محمد (٢٠١١) "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء اللوجسستي في المنظمات الخدمية"، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بورسعيد، المعهد العالي للإدارة والحاسب الآلي.
- محمود؛ محمد؛ (٢٠١٦)، أثر مصادر الاستقطاب علي تحسين أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن.
- مصطفى، نهال فريد(٢٠٠٧) "إدارة اللوجستيات وسلاسل التوريد"، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث للنشر،.
- نجم، نجيب وكريم. خولة؛ (٢٠١٧)، دور الحكومة الالكترونية في تحسين مؤشرات أداء المنظمات: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في مديرية بلدية كركوك، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الأنبار، العراق، ٩(١٧)، ٣٧٧-٤٠١.
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (٢٠٢٠) مقدمة لتقييم مقاومة المناخ في سلاسل التوريد لأصحاب الحيازات الصغيرة .الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية أطمع مجتمع التعلم في المستقبل من أجل مرونة سلسلة التوريد .

(٢) المراجع الأجنبية :

- Akpotu, Christopher and Ginah, Ginah O. (2015). An Analysis of the Influence of Informal Grouping Dynamics on Organizational Performance in the Nigerian Telecommunication Sector, International Journal od Social Science Studies, 3(4), PP: (87-93).
- Barney, D. (2002). Innovations in Performance Measurement: Trends and Research Implications, Journal of Management Accounting Research, (10), PP: (205-238).
- Bhatnagar, R., &Teo, C., (2009), "Role of logistics in enhancing competitive advantage: A value chain framework for global, supply chains" International Journal of Physical Distribution & Logistics Management, Vol. 39 Iss: 3 pp. 202-226
- Daniel, Cross O. (2018). Impact of Informal Groups on Organizational Performance, International Journal of Scientific Research and Management, 6(9), PP: (686-694).
- Delivecchio, W., (2000), The dynamic Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance, Dal-B,60/07, p. 3604.
- Joseph, K (2004). The Relationship among working Condition, Job Satisfaction and Teachers Performance in vocational schools under Kerala, India. Educational Administration Quarterly, 29 (3), 32-51.
- Keebler, S., & Plank, E., (2009), "Logistics performance measurement in the supply chain: A benchmark", Benchmarking: An International Journal, Vol. 16 Iss: 6, pp.785 - 798
- Kenneth, W., et al, (2008), "The impact of logistics performance on organizational performance in a supply chain context", Supply Chain Management, Vol. 13 Iss: 4 pp. 317 – 327

- Khan, S. A. R., Yu, Z., Golpira, H., Sharif, A., & Mardani, A. (2021). A state-of-the-art review and meta-analysis on sustainable supply chain management: Future research directions. *Journal of Cleaner Production*, 278, 123357.
- Koberg, E., & Longoni, A. (2019). A systematic review of sustainable supply chain management in global supply chains. *Journal of cleaner production*, 207, 1084-1098.
- Kot, S. (2018). Sustainable supply chain management in small and medium enterprises. *Sustainability*, 10(4), 1143.
- Ongkunaruk, P., & Piyakarn, C., (2011), Logistics Cost Structure for Mangosteen Farmers in Thailand, *Systems Engineering Procedia*, Iss2.
- Panigrahi, S. S., Bahinipati, B., & Jain, V. (2018). Sustainable supply chain management: A review of literature and implications for future research. *Management of Environmental Quality: An International Journal*.
- Saberi, S., Kouhizadeh, M., Sarkis, J., & Shen, L. (2019). Blockchain technology and its relationships to sustainable supply chain management. *International Journal of Production Research*, 57(7), 2117-2135.
- Saeed, M. A., & Kersten, W. (2019). Drivers of sustainable supply chain management: identification and classification. *Sustainability*, 11(4), 1137.
- Schonberger, R. J., (2012), *Modelling Value Contributions to Management Science*, Verlag Berlin Heidelber, online: <http://link.springer.com> (chapter/10.1007/978-3-79082747-7 4, P 66.
- Seuring, S., & Müller, M. (2008). From a literature review to a conceptual framework for sustainable supply chain management. *Journal of cleaner production*, 16(15), 1699-1710.
- Xiong, G. ,& Zhou, M., (2011), Study about the Model of Business Production Logistic and Optimizing, *CSE, Part II*, pp.519-526.
- Yung, T, Wen. L and Taylor .M (2005) "The Role of Transportation on logistic Chain" *Transportation studies*, Vol. 5.
- Zhao, Q.,et al." Integration of Inventory and Transportation Decisions in A Logistics System", *Journal of Transportation Research Part E* , Vol.46 ,(2010) .