

(مقاله پژوهشی)

تحلیل به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان در برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین (مورد مطالعه: دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره))

ناصر سیفاللهی^۱، اکبر غفارلو^۲، نرگس شیخ حسینی^۳

چکیده

هدف اصلی پژوهش بررسی تأثیر به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان در برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر است. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران، رؤسای یگان‌ها و اساتید شاغل دارای سمت سازمانی در دانشگاه می‌باشند. تعداد حجم جامعه آماری ۱۳۶ نفر و نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی مورگان ۱۰۰ نفر انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد، به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان و پرسشنامه برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین (لجستیک) استفاده شده است. روایی پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن نیز به وسیله آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. جهت تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اس پی اس و اسمارت پی ال اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بر اساس یافته‌های پژوهش، به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان تأثیر مثبت و معنادار بر برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین دارد و در بین ابعاد به تسهیم دانش کارکنان، تمایل به تسهیم دانش بیشترین تأثیر را بر برون‌سپاری فعالیت‌های زنجیره تأمین دارد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند در حرکت سازمان‌ها به سمت توجه بیشتر به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان در بهبود برون‌سپاری فعالیت‌های زنجیره تأمین مؤثر واقع گردد.

واژگان کلیدی: اشتراک‌گذاری دانش، مدیریت زنجیره تأمین، برون‌سپاری فعالیت، دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۰۴/۱۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۹/۰۸

۱. دانشیار گروه مدیریت دانشگاه محقق اردبیلی - اردبیل - ایران (نویسنده مسئول: n.seifollahi@uma.ac.ir).

۲. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی، ایران

۳. کارشناس ارشد مدیریت گردشگری دانشگاه محقق اردبیلی

مقدمه

برون‌سپاری یک‌روند اصلی کسب‌وکار است که در سال‌های اخیر اهمیت بیشتری پیدا کرده است. در حالی که در گذشته برون‌سپاری در درجه اول به خرید اجزای غیر اصلی و خدمات وابسته بود، امروز روند برون‌سپاری گسترش یافته است و تقریباً هر فعالیت یک سازمان از جمله اجزاء اصلی و غیر اصلی، فرآیندهای کسب‌وکار، فرآیندهای فناوری اطلاعات، فعالیت‌های تولید و توزیع و فعالیت‌های پشتیبانی مشتری را شامل می‌شود (چمبرلند^۱، ۲۰۰۳؛ گوتفردسون و دیگران^۲، ۲۰۰۵؛ ونکاترامان^۳، ۲۰۰۴، به نقل از وابویل و نامسونگ^۴، ۲۰۱۵: ۱۹۱). امروزه تغییرات در محیط رقابتی سبب شده است سازمان‌ها کسب و کار خود را حول فعالیت‌هایی که در انجام آن‌ها توانایی داشته و به عنوان فعالیت اصلی و عامل ایجاد مزیت رقابتی آن‌ها محسوب می‌شوند، متمرکز کرده و سایر فعالیت‌ها را برون‌سپاری کنند (دستجردی و شاهنده، ۱۳۹۱: ۱). برون‌سپاری که به تخصیص فعالیت‌های کسب‌وکار از یک منبع داخلی یک سازمان به یک منبع خارج از سازمان اشاره دارد، به یکی از اجزاء اصلی استراتژی‌های مدیریت زنجیره تأمین تبدیل شده است (چیس و همکاران^۵، ۲۰۰۴، لنگفورد و پارسا^۶، ۱۹۹۹). سازمان‌ها اکنون وظایف و فرآیندهای مربوط به زنجیره تأمین را از جمله تحقیق و طراحی، فعالیت‌های توسعه محصول، تولید محصول، مونتاژ و توزیع نهایی محصول و وظایف لجستیک را برون‌سپاری می‌کنند (هایکیلا و کوردون^۷، ۲۰۰۲، کرک^۸، ۲۰۰۱). رشد برون‌سپاری باعث شده استراتژی‌های برون‌سپاری تبدیل به یک عنصر بسیار مهم در موفقیت شرکت تبدیل شود (کاکابادسه و کاکابادسه^۹، ۲۰۰۰، تالوری و ناراسی مهان^{۱۰}، ۲۰۰۴، به نقل از وابویل و نامسونگ^{۱۱}، ۲۰۱۵: ۱۹۲). برون‌سپاری باعث کاهش هزینه‌ها، گسترش خدمات و تخصص، بهبود بهره‌وری و روحیه کارکنان و ایجاد تصویر سازمانی مثبت‌تر با تمرکز مجدد منابع در کسب‌وکار اصلی خود، خرید فن‌آوری از فروشندگان، بررسی مجدد برنامه‌های سازمان، تولید کارآمدتر و صرفه‌جویی در وقت و هزینه می‌گردد (راجا مازلان و نیتا علی^{۱۲}، ۲۰۰۶).

در دهه‌ی ۹۰ میلادی به همراه بهبود در فرآیندهای تولید و به‌کارگیری الگوهای مهندسی مجدد، مدیران بسیاری از صنایع دریافتند که برای ادامه حضور در بازار تنها بهبود فرآیندهای داخلی و انعطاف‌پذیری در توانایی‌های شرکت کافی نیست، بلکه تأمین‌کنندگان قطعات و مواد نیز باید موادی با بهترین کیفیت و کمترین هزینه تولید کنند.

مدیریت دانش شامل توسعه مجموعه‌ای از توانایی‌های سازمانی است که آن را قادر می‌سازد دانش را شناسایی، خلق، تبدیل و تسهیم کند (گلد، مالهورترا و سگارس^{۱۳}، ۲۰۰۱: ۱۸۷). دانش، یک قابلیت کلیدی و منبع حیاتی است که می‌تواند در یک اقتصاد رقابتی و پویا، مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها ایجاد کند.

هدف اصلی این پژوهش تحلیل نقش به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان در بهبود فعالیت‌های زنجیره تأمین از نظر مدیران، رؤسای یگان‌ها و اساتید شاغل دارای سمت سازمانی در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی است. چون دانشجویان فارغ-التحصیل دانشگاه علوم دریایی، مدیران و فرماندهان آتی نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران خواهند بود، بنابراین یافته‌های این تحقیق می‌توانند در تقویت و توجه جدی به اهمیت و نقش تسهیم دانش کارکنان بر برون‌سپاری ابعاد مختلف فعالیت‌هایی زنجیره تأمین بر مبنای مفهوم مزیت رقابتی و نیاز به کارایی از طریق تسهیم منابع بین شرکا در زیرمجموعه‌های مختلف نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران و از جمله دانشگاه نظامی مهم و مؤثر باشد.

1. Chamberland
2. Gottfredson et al
3. Venkatraman
4. Wabwile & Namusonge
5. Chase et al
6. Lankford & Parsa
7. Heikkila & Cordon
8. Kirk,
9. Kakabadse & Kakabadse
10. Talluri & Narasimhan
11. Wabwile & Namusonge
12. Raja Mazlan & Nita Ali
13. Gold, Malhotra & Segars

مبانی نظری و ادبیات تحقیق

واژه مدیریت زنجیره تأمین در اواخر دهه ۱۹۸۰ مطرح شد و در دهه ۱۹۸۵ به طور گسترده مورد استفاده قرار گرفت. پیش از این، کسب و کارها از واژه‌هایی نظیر لجستیک و مدیریت عملیات استفاده می‌کردند (مهرمنش و قاسمی، ۱۳۹۷: ۱۴۰). زنجیره تأمین شامل تمام فعالیت‌های مرتبط با جریان کالا و خدمات، از مرحله ماده خام اولیه محصول نهایی قابل مصرف توسط مشتری است. این نقل و انتقال‌ها علاوه بر جریان مواد، شامل جریان اطلاعات و مباحث مالی نیز می‌شود (هندفیلد و نیکولاس^۱، ۱۰۵: ۱۹۹۹). در جدول ۱ تعریف مدیریت زنجیره تأمین از نگاه صاحب‌نظران مختلف ارائه شده است.

جدول (۱) تعریف مدیریت زنجیره تأمین از نگاه صاحب‌نظران

مدیریت زنجیره تأمین هم یک تئوری است و هم یک شیوه عملی. دامنه دید آن فراتر از یک سازمان بوده و همه‌چیزهایی را که در تولید و ارسال یک محصول یا خدمات دخالت دارد در نظر گرفته و همه آن‌ها را به گونه‌ای به هم متصل می‌کند که به صورت یک گروه کارآمد و بدون مرز عمل کنند.	(زوکرم ^۲ ، ۲۰۰۳)
مدیریت زنجیره‌ی تأمین دربرگیرنده تمامی مجموعه فعالیت‌های نظام‌مند درونی و بیرونی یک شرکت است که به صورت مدون و با دیدی کل‌نگر تمامی فرآیندهای کسب‌وکار درون زنجیره تأمین را سازمان‌دهی و هدایت کرده و هدف آن بهینه‌سازی آن فرآیندها با حداقل هزینه‌ها و حداکثر کارایی است.	(کرد و جمشیدی، ۲۷: ۳۹۵)
مدیریت زنجیره تأمین یعنی یکپارچه‌سازی این فعالیت‌ها از طریق بهبود روابط زنجیره برای رسیدن به مزیت رقابتی پایدار است.	(استدلر و کیلگر، ۱۳۹۰)
زنجیره تأمین، زنجیره‌های است که همه فعالیت‌های مرتبط با جریان کالا و تبدیل مواد، از مرحله تهیه ماده اولیه تا مرحله تحویل کالای نهایی به مصرف‌کننده را شامل می‌شود.	(شفیعی و تارمست، ۱۳۹۳)
مدیریت زنجیره تأمین یکپارچه‌سازی فرآیندهای کلیدی کسب‌وکار کاربر نهایی از طریق تأمین‌کنندگان اصلی است که محصولات، خدمات و اطلاعاتی را که ارزش‌افزوده برای مشتریان و سایر ذینفعان ایجاد می‌کنند، فراهم می‌کند.	(ریمین ^۲ ، ۲۰۱۱).

مدیریت زنجیره تأمین ناب

تعاریف مختلفی از الگوی ناب^۴ را می‌توان در ادبیات یافت، اما همه آن‌ها اصل یکسان زیر را به اشتراک می‌گذارند: به حداقل رساندن هزینه و حذف ضایعات (قاضی‌زاده و همکاران،)

زنجیره تأمین چابک^۵

یک زنجیره تأمین چابک، ادغامی است از شرکای کسب‌وکار برای توانا کردن شرکت‌های جدید به این منظور که به سرعت و به‌طور مؤثر به تغییر بازار، که حاصل تغییرات در محصولات و خدمات سفارشی است، بتوانند واکنش نشان دهند. مهم‌ترین مشخصه چابکی که در اکثر، تعاریف آن دیده می‌شود، از توانایی در واکنش و پاسخ‌گویی سریع به تغییرات بازار، به‌عنوان جزء

1. Handfield, R.B., Nichols
2. Zuckerman
3. Rimiené
4. Lean
1. Agile Supply Chain

کلیدی در موفقیت و بقای بنگاه‌ها در بازار محسوب می‌شود (چارلز و همکاران^۱، ۲۰۱۰، به نقل از قاضی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۶).

مدیریت زنجیره تأمین پایدار^۲ (انعطاف‌پذیر)

در بیشتر مواقع، سازمان‌ها دیگر به‌عنوان یک سازمان مستقل تنها رقابت نمی‌کنند، بلکه ترجیحاً به‌عنوان یک زنجیره تأمین رقابت می‌کنند. از این رو مفهوم پایداری از تمرکز سازمانی به سمت زنجیره تأمین گسترش می‌یابد. تصمیم‌گیری که زنجیره تأمین را طراحی می‌کنند باید تأثیرات تصمیمات خود را از نظر اخلاقی بر کیفیت زندگی، امنیت، سلامتی و رفاه عمومی در نظر بگیرند (مایر و همکاران، ۲۰۱۰، به نقل از قاضی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۷).

مدیریت زنجیره تأمین سبز^۳

مدیریت زنجیره تأمین سبز می‌تواند تأثیر زیست‌محیطی فعالیت‌های صنعتی را بدون فدا کردن کیفیت، هزینه قابلیت اطمینان، عملکرد، و یا استفاده کارآ از انرژی کاهش دهد، در حالی که مقررات زیست‌محیطی رعایت شده، آسیب‌های زیست‌محیطی به حداقل می‌رسد و منجر به سود اقتصادی می‌شود. شناخت چشم‌انداز وسیع زنجیره تأمین سبز گام مهمی در شناخت شاخه پایداری محیط‌زیست است (فورتس^۴، ۲۰۰۹: ۵۲).

مدیریت زنجیره تأمین لارج^۵

کلمه لارج از کنار هم قرار گرفتن حرف اول واژه لاتین رویکردهای چهارگانه زنجیره تأمین، ناب، چابک، پایدار تشکیل شده است. هر کدام از رویکردهای چهارگانه زنجیره تأمین دارای مزایا و معایبی است. بهره‌گیری از مزایای این رویکردها و برنامه‌ریزی در جهت حذف معایب هر کدام، پتانسیل ایجاد ارزش را در زنجیره تأمین تقویت و افزایش می‌دهد. مدیریت زنجیره تأمین لارج تلاش دارد رویکردهای ناب، چابک، پایدار و سبز را در فضای مدیریت زنجیره تأمین کنار هم بنشانند تا از مزایای تک‌تک آن‌ها بهره‌مند شده و هم‌زمان کاستی‌های آن‌ها را بپوشانند (آزودو و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۶۵). مدیریت زنجیره تأمین لارج موضوعات متنوعی را در برمی‌گیرد، از جمله: مشخصات و متدلوژی، ساختار سازمان و شاخصه‌های کارکرد انفورماتیک و مدل یکپارچه‌سازی (مالکی و همکاران، ۲۰۱۱).

لجستیک^۶ (مدیریت زنجیره تأمین نظامی)

امروزه در نیروهای مسلح کشور جمهوری اسلامی ایران به‌جای واژه لجستیک، واژه آماد و پشتیبانی استفاده می‌شود. آماد و پشتیبانی شعبه‌ای از فنون نظامی است که مرتبط با فن لشکرکشی و وسایل نقلیه، تهیه اردوگاه، آذوقه و مهمات لازم برای صحنه نبرد است. در واقع لجستیک علم برنامه‌ریزی و اجرای حرکت و نگهداری نیروهاست. راز موفقیت در صحنه‌های عملیات جنگی، توان مدیریت لجستیک و قرار دادن به‌موقع و به‌اندازه کافی وسایل و ادوات موردنیاز در دسترس رزمندگان بوده است. فاتحین، کشورگشایان، نوابغ و نام‌آوران بزرگ نظامی همچون اسکندر مقدونی، هانیبال، ناپلئون، تیمور لنگ، کوروش کبیر، نادرشاه افشار پیروزی‌های خود را مدیون برنامه‌ریزی‌ها و عملیات لجستیکی می‌دانند. لجستیک متشکل از کلیه فعالیت‌های

2.Charles et al

3.Resilience Supply Chain Management

4.Green supply Chain Management

5.Fortes

6.LARG

7.Azevedo et al

پشتیبانی مأموریت عمده یک سازمان است، که این فعالیتها عبارتند از مدیریت و مهندسی سیستمهای پشتیبانی، مهندسی چرخه عمر و خدمات به مشتری (رحمتی، ۱۳۹۲: ۱۹).

زنجیره ارزش و زنجیره تأمین^۱

زنجیره ارزش مجموعه‌ای از فعالیت‌های شرکت است که به صورت زنجیروار انجام می‌پذیرد تا به خلق ارزش منجر شود. این فعالیت شامل تولید، بازاریابی و فروش، پشتیبانی، تحقیق و توسعه، منابع انسانی، سیستم‌های اطلاعاتی و زیرساخت‌های شرکت است. مدیریت زنجیره تأمین عبارت است از فرایند برنامه‌ریزی، اجرا و کنترل عملیات مرتبط با زنجیره تأمین در بهینه‌ترین حالت ممکن برای به حداکثر رساندن ارزش مشتری و دستیابی به یک مزیت رقابتی پایدار است. فعالیت‌های زنجیره تأمین همه‌چیز را از توسعه محصول، منابع، تولید و پشتیبانی و همچنین سیستم‌های اطلاعاتی موردنیاز برای هماهنگ کردن این فعالیت‌ها پوشش می‌دهد.

برون‌سپاری فعالیت‌ها^۲

به هدف اصلی مدیریت لجستیک (مدیریت زنجیره تأمین نظامی) انجام خرید عاقلانه و رقابتی تحت عنوان 6Rights اشاره می‌شود:

- مقدار مناسب^۳: انباشته شدن کالاها در انبار بیش از حد نیاز، باعث رکود و محبوس شدن بخشی از سرمایه در گردش (جاری) سازمان می‌شود و نشانه مدیریت ضعیف و استفاده نادرست از منابع مالی است.
- کیفیت مناسب^۴: لازم است در برون‌سپاری فعالیت‌ها، خدمات و تأمین نیازمندی‌ها به ویژگی‌های فنی و معیارهای استاندارد، کیفیت کالاها و خدمات توجه ویژه‌ای شود. کیفیت کالا با قیمت آن پیوند مستقیم و تنگاتنگ دارد.
- قیمت مناسب^۵: هنگام برون‌سپاری فعالیت‌ها و تأمین کالاها و خدمات قیمت عامل مهم و مؤثری در تصمیم‌گیری است.
- زمان مناسب^۶: برای برون‌سپاری موفق فعالیت‌ها و تأمین کالاها و خدمات، واحد تدارکات به عامل زمان (بهترین شرایط عمومی بازار) می‌بایستی توجه دقیق داشته باشد و در مناسب‌ترین موقعیت، این مهم را انجام دهد.
- منابع عرضه (فروشنندگان) مناسب^۷: توانایی مالی و فنی، حسن شهرت و اعتبار، شرایط تحویل ارائه خدمات و تأمین کالاها، وضعیت سیاسی و اقتصادی کشور، نزدیکی به موقعیت و محل سازمان، تضمین ارائه خدمات و کالاها با بهترین کیفیت و نازل‌ترین قیمت ممکن، ارائه خدمات مهم پس از فروش از عوامل مهم در انتخاب فعالیت‌های برون‌سپاری با شرکت‌ها و ارائه‌دهندگان خدمات و کالاها هستند.
- تحویل به موقع و مناسب^۸: زمان تحویل مهم‌ترین مسئله در تدارکات است، به نحوی که در مأموریت اصلی سازمان در تأمین به موقع کالاها و خدمات، وقفه‌ای ایجاد نگردد (رحمتی، ۱۳۹۲: ۲۷).

به اشتراک‌گذاری دانش^۹

یکی از مهم‌ترین بخش‌های چرخه مدیریت دانش، تسهیم دانش است. دانش باید در سرتاسر سازمان به اشتراک گذاشته و توزیع شود. برای دستیابی به هدف نهایی، توسعه، بهره‌برداری و رشد دائمی، برای هر مشاغل و بنگاه‌های اقتصادی باید استراتژی

1. Supply sources Right
2. Timely and Delivery Right
3. Knowledge sharing
2. Value Chain and Supply Chain
3. Outsourcing Activities
4. Amount Right
5. Quality Right
6. Price Right
7. Time Right

مدیریت دانش تقویت شود. علیرغم علاقه‌مندی‌های جدید و بالایی که نسبت به دانش موجود در سازمان نشان داده شده است، هنوز در مورد چگونگی و چرایی تمایل کارکنان برای تسهیم دانش نتیجه مشخصی حاصل نشده است (لین و همکاران^۱، ۲۰۱۲: ۷۵۱). سازمان‌هایی که به رشد، رقابت، تکامل دائمی در سازمان نیاز دارند اشتراک دانش در سازمان را به شانس واگذار نمی‌کنند.

سیستم مدیریت دانش با یک بازخورد^۲ داخلی مناسب امری حیاتی برای حمایت از اشتراک‌گذاری موفق دانش است (لین و همکاران، ۲۰۱۲: ۷۵۲). می‌توان یکی از دلایل اصلی به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌های خصوصی را دستیابی به افراد متخصص با دانش‌های جدید در زمان مناسب دانست (یزدانی و همکاران، ۱۳۸۶). افراد باید انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش و تبادل نظر را یک اصل مهم در کار سازمانی خود قبول داشته باشند. بررسی‌های گسترده محققان در این حوزه نشان داد که مطالعات موجود بیشتر بر عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش مانند چالش‌های سازمان‌ها برای ایجاد پیش‌نیازها و ظرفیت‌های به اشتراک‌گذاری دانش، عوامل توانمندساز، انگیزاننده و پیش‌برنده به اشتراک‌گذاری دانش پرداختند. فراتر از محدودیت‌های نظری، مدیریت دانش در درک نحوه‌ی مدیریت دانش در یک شرکت مهم است (جانسون^۳، ۲۰۱۵: ۴۵). روابط پویا بین عوامل متنوع به اشتراک‌گذاری دانش و اشکال مختلف رفتارهای اشتراک دانش وجود دارد (کیم^۴، ۲۰۱۷: ۸۷۱).

فضلی و رشیدی آستانه (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان نقش تسهیم میان شرکتی دانش در برون‌سپاری خدمات لجستیک انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از تأثیر مثبت تسهیم میان شرکتی دانش، تعامل رابطه متقابل با تسهیم میان شرکتی دانش و فرآیندهای ارتباطی بر رضایت و تسهیم میان شرکتی دانش بر فرآیندهای ارتباطی است.

سیفاللهی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان بررسی اثر ابعاد مدیریت دانش بر زنجیره ارزش در صنعت زنبورداری نشان داد که ابعاد مدیریت دانش بر زنجیره ارزش در صنعت زنبورداری تأثیر مثبت و معناداری دارند. در بین ابعاد مدیریت دانش، بیشترین تأثیر را کسب دانش و کاربرد دانش بر زنجیره ارزش در صنعت زنبورداری دارند.

علی پور درویشی و آذری قلیچی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان شناسایی و ارزیابی وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش و الزامات آن در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها که به‌صورت کیفی انجام گرفت ۴۹ شاخص به اشتراک‌گذاری دانش در سه حوزه آموزشی، پژوهشی و اداری و تلخیص آن‌ها به ۴ عامل آموزشی و ۳ عامل پژوهشی دست یافتند. وانگ و هو^۵ (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان به اشتراک‌گذاری دانش در شبکه‌های زنجیره تأمین (تأثیر فعالیت‌های نوآوری مشترک و توانایی بر عملکرد نوآوری) انجام دادند. نتایج حاصل از بررسی ۲۳۶ بنگاه در چین نشان داد که بین فعالیت‌های نوآوری مشترک، اشتراک دانش، قابلیت نوآوری مشترک و عملکرد نوآوری شرکت رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. اسموتس و دیگران^۶ (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان چارچوبی برای مدیریت دانش مشترک در برون‌سپاری سیستم‌های اطلاعاتی به طراحی و استفاده از چارچوب دانش برای برون‌سپاری باهدف هدایت سازمان‌ها در برنامه‌ریزی تبادل دانش خود به‌صورت واقعی پرداختند.

سؤال اصلی تحقیق

آیا به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان در برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی - (ره) نقش مؤثر دارد؟

4. Lin et al
5. Feedback
6. Jonson
7. Kim
1. Wang & Hu
2. Smuts et al

فرضیات تحقیق

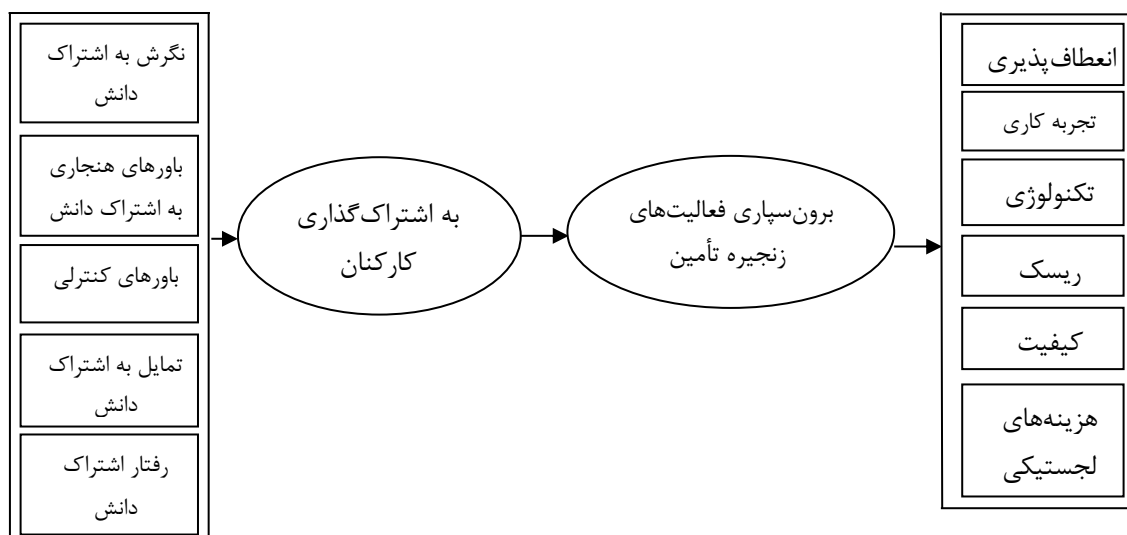
فرضیه اصلی تحقیق

به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان در برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) تأثیر معنادار دارد.

فرضیات فرعی تحقیق

- ۱- به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان در افزایش انعطاف‌پذیری برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) تأثیر معنادار دارد.
- ۲- به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان در ارتقاء تجربه کاری مدیران و تصمیم‌گیرندگان در برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) تأثیر معنادار دارد.
- ۳- به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان در افزایش فناوری و فناوری برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) تأثیر معنادار دارد.
- ۴- به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان در کاهش ریسک و مخاطرات برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) تأثیر معنادار دارد.
- ۵- به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان در افزایش کیفیت کالاها و خدمات برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) تأثیر معنادار دارد.
- ۶- به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان در کاهش هزینه‌ها و صرفه‌جویی برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) تأثیر معنادار دارد.

مدل مفهومی تحقیق



شکل (۱) الگوی مفهومی تحقیق (منبع: چارچوب نظری تحقیق)

روش تحقیق

این تحقیق برحسب هدف از نوع کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و از گروه پیمایشی است. ابزار گردآوری پرسشنامه استاندارد به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان بهلول (۱۳۹۲) و پرسشنامه برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین نژاد و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران، رؤسای یگان‌ها و اساتید

شاغل که در سال ۱۳۹۹ دارای سمت سازمانی در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نیروی دریایی ارتش می‌باشند، را شامل می‌شود. حجم جامعه آماری ۱۳۶ نفر و نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی مورگان ۱۰۰ نفر انتخاب شده است. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی است. ابتدا کارکنان دانشگاه دارای جایگاه‌های سازمانی بالاتر در طبقات رؤسای یگان‌ها، مدیران، کارشناسان صاحب‌نظر و اساتید دانشکده‌ها دسته‌بندی و سپس به صورت تصادفی پرسشنامه بین آن‌ها توزیع گردید. نتایج به دست آمده از ترکیب دو پرسشنامه استاندارد با استفاده از معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزارهای SPSS و PLS تجزیه و تحلیل گردید.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌های به دست آمده حاکی از آن است که در گروه سنی ۳۰-۴۰ سال با فراوانی ۲۴/۳ درصد، در گروه سنی ۴۰-۵۰ سال با فراوانی ۳۴/۳ درصد، در گروه سنی ۵۰-۶۰ سال با فراوانی ۱۰ درصد قرار گرفته‌اند. داده‌های به دست آمده حاکی از آن است که در مقطع دیپلم ۱۹/۳ درصد، در مقطع فوق دیپلم ۶/۴ درصد، در مقطع لیسانس ۴۰/۷ درصد، در مقطع فوق لیسانس ۲۵/۷ درصد و در مقطع دکتری ۷/۹ درصد قرار گرفته‌اند. بیشترین فراوانی مربوط به سابقه ۲۰ سال به بالا با فراوانی ۳۵ درصد است. بعد از آن به ترتیب سابقه ۲۰-۱۵ سال با فراوانی ۲۶/۴ درصد، سابقه ۱۰-۱۵ سال با فراوانی ۱۸/۶ درصد، سابقه زیر ۵ سال با فراوانی ۱۰/۷ درصد و سابقه ۱۰-۵ سال با فراوانی ۹/۳ درصد قرار دارند. داده‌های به دست آمده حاکی از آن است که ۱۵/۷ درصد در جایگاه فرماندهی، ۱۲/۹ درصد در جایگاه هیئت علمی، ۲۳/۶ درصد در جایگاه مدیریتی، ۳۳/۶ درصد در جایگاه کارشناسی و ۱۴/۳ درصد در جایگاه مربی فعالیت می‌کنند.

ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری

مدل اندازه‌گیری روابط بین متغیرهای پنهان و آشکار را تعریف می‌کند. برای بررسی روایی همگرایی معیار میانگین واریانس استخراج^۱ (AVE) شده مورد تحلیل قرار می‌گیرد. مقادیر میانگین واریانس استخراج شده بیش از ۰/۴ است که نشان‌دهنده روایی همگرایی مناسب پرسشنامه است. پایایی ترکیبی^۲ (مقادیر بالاتر از ۰/۷) یک معیار ارزیابی برازش درونی مدل است و بر اساس میزان سازگاری سؤالات مربوط به سنجش هر عامل قابل محاسبه است. شاخص پایایی ترکیبی نسبت مجموع بارهای عاملی متغیرهای مکنون به مجموع بارهای عاملی به علاوه واریانس خطا است. مقادیر آن بین ۰ تا ۱ است و جایگزینی برای آلفای کرونباخ است. سازگاری استاندارد برای پایایی ترکیبی (CR) مقدار بالای ۰/۶ است که تمام مقادیر پایایی ترکیبی بیش از ۰/۶ می‌باشند. بنابراین مدل اندازه‌گیری دارای پایایی ترکیبی مناسب نیز است.

شاخص آلفای کرونباخ میزان بارگیری هم‌زمان متغیرهای مکنون یا سازه را در زمان افزایش یک متغیر آشکار اندازه‌گیری می‌کند. مقدار این شاخص از ۰ تا ۱ است (جدول ۳). میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها با روایی واگرا مشخص می‌گردد. طبق شاخص فورنل و لارکر جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای دیگر باشد. روایی واگراهای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. برای این شاخص حداقل مقدار ۰/۵ در نظر گرفته شده است و این بدان معناست که متغیر پنهان مورد نظر حداقل ۰/۵ واریانس مشاهده پذیردهای خود را تبیین می‌کند. در جدول ۲ ضریب پایایی کرونباخ، میانگین واریانس استخراج شده، پایایی مرکب و معیار فورنل و لارکر از حداقل مقدارشان بیشتر است و متغیرها پایایی بالایی دارند و بنابراین مدل اندازه‌گیری از پایایی بالایی برخوردار است (جدول ۲).

1. Average Variance Extracted (AVE)
2. Composite Reliability

جدول (۲) خلاصه شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

شاخص - Fornell- Larcker > 0.7	آلفای کرونباخ (Alpha > 0.7)	پایایی مرکب CR > (0.7)	میانگین واریانس تبیین شده (> AVE) 0.4	متغیر
۰/۷۸	۰/۷۴	۰/۷۹	۰/۶۴	به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان
۰/۷۱	۰/۷۵	۰/۷۵	۰/۵۹	برون‌سپاری فعالیت‌های زنجیره دانش

جدول (۳) نتایج پایایی متغیرهای تحقیق

پایایی اشتراکی	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	متغیر
۰/۶۶۸	۰/۸۵۸	۰/۷۴۶	انعطاف‌پذیری
۰/۶۰۳	۰/۸۱۹	۰/۷۷۱	تجربه کاری
۰/۶۱۹	۰/۸۳۰	۰/۷۹۲	فناوری
۰/۵۴۶	۰/۸۲۷	۰/۷۲۱	ریسک
۰/۵۹۰	۰/۷۹۲	۰/۷۴۹	کیفیت
۰/۵۶۹	۰/۷۹۸	۰/۸۲۴	هزینه‌های لجستیکی
۰/۵۶۸	۰/۸۰۷	۰/۷۸۲	نگرش به اشتراک دانش
۰/۵۱۳	۰/۸۰۷	۰/۷۹۱	باورهای هنجاری
۰/۵۰۵	۰/۷۷۶	۰/۷۷۶	باورهای کنترلی
۰/۵۳۲	۰/۸۲۰	۰/۷۳۵	تمایل به اشتراک دانش
۰/۵۳۸	۰/۸۱۶	۰/۷۵۷	رفتار اشتراک دانش

برازش مدل ساختاری

برای بررسی برازش مدل ساختاری از دو معیار R^2 و AVE استفاده شده است. ضریب تعیین نشان‌دهنده تأثیری است که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد و معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود. هرچه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. مقدار بیشتر از ۰/۷ نشان‌دهنده تأثیر قوی متغیر برون‌زا بر متغیر درون‌زا است.

جدول (۴) نیکویی برازش

GOF	R^2	AVE	سازه
۰/۵۷۶	۰/۷۲۳	۰/۶۶۸	انعطاف‌پذیری
	۰/۶۲۲	۰/۶۰۳	تجربه کاری
	۰/۵۹۷	۰/۶۱۹	فناوری
	۰/۷۰۱	۰/۵۴۶	ریسک
	۰/۵۸۴	۰/۵۹۰	کیفیت
	۰/۶۲۱	۰/۵۶۹	هزینه‌های لجستیکی
	۰/۵۱۵	۰/۵۶۸	نگرش به اشتراک دانش

	۰/۴۶۹	۰/۵۱۳	باورهای هنجاری
	۰/۴۶۱	۰/۵۰۵	باورهای کنترلی
	۰/۵۲۲	۰/۵۳۲	تمایل به اشتراک دانش
	۰/۶۰۹	۰/۵۳۸	رفتار اشتراک دانش

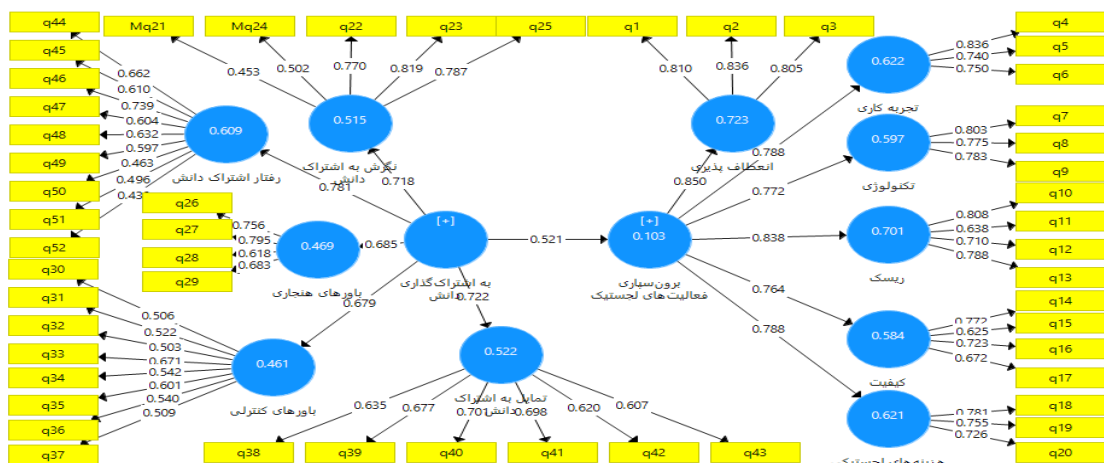
ارزیابی برازش کلی مدل

مهم‌ترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجزورات جزئی، شاخص GOF است. GOF از رابطه زیر به دست می‌آید:

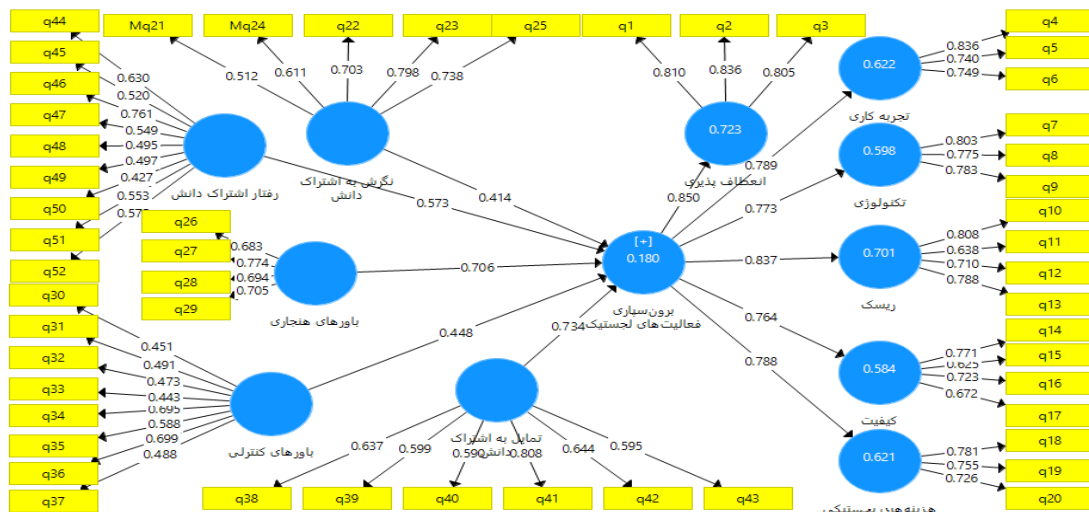
$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

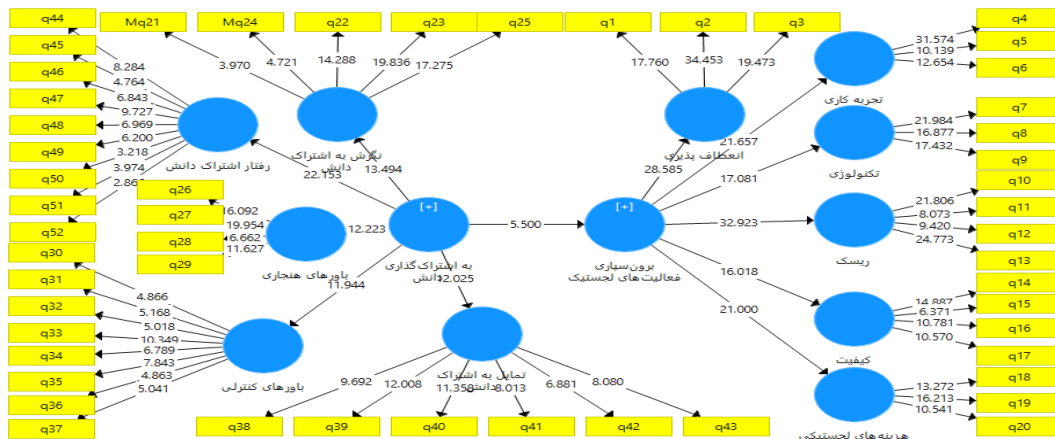
یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان بر برون‌سپاری فعالیت‌های زنجیره تأمین مثبت دارد. همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌گردد، ضریب مسیر اثر به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان بر برون‌سپاری فعالیت‌های زنجیره تأمین معادل ۰/۵۲۱ محاسبه شده است (شکل ۲) و با توجه به این که مقدار آماره t برابر ۵/۵ (شکل ۳) و در سطح ۰/۰۵ معنادار است، با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان بر برون‌سپاری فعالیت‌های زنجیره تأمین تأثیر مثبت و معنادار دارد و چنانچه به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) تقویت گردد، برون‌سپاری نیز تقویت خواهد شد.



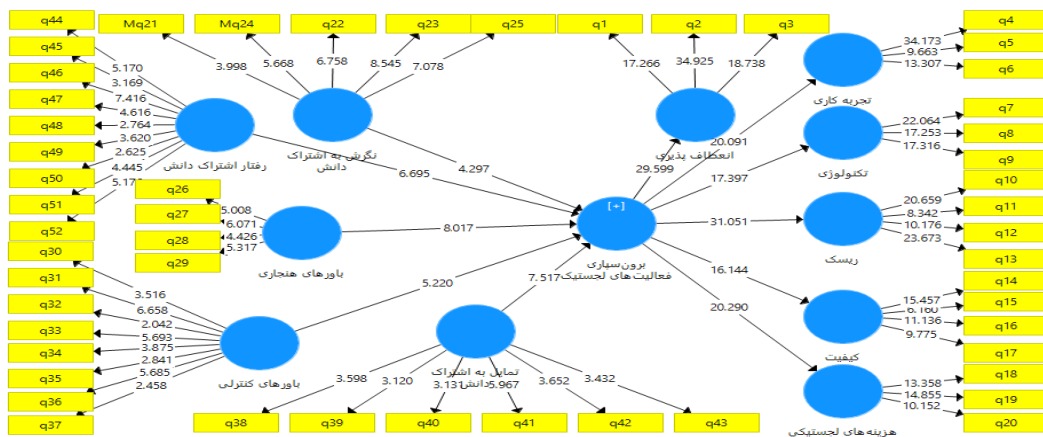
شکل (۲) مدل اندازه‌گیری در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده پار عاملی (فرضیه اصلی)



شکل (۳) مدل اندازه‌گیری در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده بار عاملی (فرضیه فرعی)



شکل (۴) مدل اندازه‌گیری در حالت معناداری ضرایب (فرضیه اصلی)



شکل (۵) مدل اندازه‌گیری در حالت معناداری ضرایب (فرضیه فرعی)

بررسی فرضیه‌های تحقیق

جدول ۵- نتایج فرضیات پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود همه فرضیه‌های اصلی و فرعی تحقیق در سطوح اطمینان ۹۵ درصد و برخی از آن‌ها در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفتند.

جدول (۵) فرضیه‌های تحقیق

نتایج	R ²	آماره t	Beta	فرضیه‌ها
تأیید	۰/۱۰۳	۵/۵۰۰	۰/۵۲۱	به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر معناداری بر برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین دارد.
تأیید		۴/۲۹۷	۰/۴۱۴	نگرش به اشتراک دانش تأثیر معناداری بر برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین دارد.
تأیید	۰/۱۸۰	۸/۰۱۷	۰/۷۰۶	بازوهای هنجاری به اشتراک دانش تأثیر معناداری بر برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین دارد.
تأیید		۵/۲۲۰	۰/۴۴۸	بازوهای کنترلی تأثیر معناداری بر برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین دارد.
تأیید		۷/۵۱۷	۰/۷۳۴	تعمیل به اشتراک دانش تأثیر معناداری بر برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین دارد.
تأیید		۶/۶۹۵	۰/۵۷۳	رفتار اشتراک دانش تأثیر معناداری بر برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

دنیای امروزی، دنیای تغییر و تحول است. این تغییر تمام ابعاد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و تکنولوژیکی را در بر می‌گیرد. سازمان‌هایی که در شرایط بی‌ثباتی فعالیت می‌کنند نیز دستخوش رخدادهای غیرمنتظره‌ای قرار می‌گیرند که در صورت نداشتن آمادگی، انعطاف لازم و متناسب با شرایط کنونی، توان رقابت را از دست داده و رو به انحطاط و زوال می‌روند. در برخی از سازمان‌ها، به اشتراک‌گذاری دانش امری عادی است، اما در برخی دیگر، این نگرش قدیمی که دانش قدرت است، حاکم است. بسیاری از سازمان‌ها، استراتژی‌هایی را باهدف تغییر این نگرش‌های غلط آغاز کرده‌اند. آن‌ها عوامل انگیزشی متنوعی مانند برنامه‌های قدردانی و دادن پاداش را شامل می‌شود را برای افرادی که دانش خود را در اختیار دیگران قرار می‌دهند به کار گرفته‌اند تا نشان دهند در زمینه تسهیم دانش در سازمان خود مصمم و جدی هستند. به اشتراک‌گذاری دانش مجموعه رفتارهایی است که شامل تبادل دانش و اطلاعات و کمک کردن به دیگران در این خصوص است و همچنین رفتاری فراتر از نقش کارمند در محیط کاری است و مشابه رفتارهای شهروند سازمانی است که به‌طور اختیاری و داوطلبانه در سازمان‌ها انجام می‌شود. به اشتراک‌گذاری دانش منجر به کاهش هزینه‌های تولید، اتمام سریع‌تر پروژه‌های مرتبط با توسعه محصول جدید، عملکرد بهتر گروه‌ها و ایجاد قابلیت‌های نوآورانه در عملکرد سازمان‌ها می‌شود یافته‌های پژوهش مؤید آن است که به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت و معنادار بر برون‌سپاری فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) می‌گردد. از بین ۶ بعد به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان، بعد تمایل به اشتراک دانش بیشترین تأثیر را بر برون‌سپاری فعالیت‌های لجستیکی دارد. در صورت گسترش بیشتر به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) می‌تواند نسبت به کسب عملکرد بهتر مؤثر باشد. ضمن این‌که انتظار می‌رود در صورت گسترش بیشتر به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) انگیزش کارکنان در انجام وظایف خود افزایش یابد که نتیجه آن افزایش بهره‌وری و اثربخشی بیشتر سازمان و همچنین رضایت بیشتر کارکنان خواهد بود. اگر در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بین کارکنان آن اعتقاد راسخ نسبت به، به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان در طی زمان بیشتر نهادینه گردد. مدیران سعی کنند از نظریات تمام کارکنان بهره‌گیرند و از کسانی که در راستای حل مسائل و مشکلات، راه‌حل‌های خوب و جدید ارائه می‌دهند، حمایت کنند. سازمان باید برای مدیریت و نگهداری دانش‌های تسهیم شده که اغلب تلویحی، ناملموس، غیررسمی و پراکنده است، پروژه مدیریت دانش را در برنامه راهبردی خود قرار دهد. محیطی مبتنی بر تشریک‌مساعی، روابط دوجانبه و همکاری باهدف افزایش اعتماد سازمانی و تقویت روحیه اعتماد در میان کارمندان ایجاد گردد. نهایتاً کارکنان باید متقاعد شوند که همچنان به‌عنوان مهم‌ترین دارایی و سرمایه سازمان موردتوجه هستند و به‌کارگیری روش‌های جدید انجام کار و استفاده از ابزارهای ارتباطی تنها به‌عنوان راهکاری برای تسهیل تعامل، همکاری، خلق، به اشتراک‌گذاری دانش و انجام وظایف خواهد بود. یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش، فضلی و رشیدی آستانه (۱۳۹۵) وانگ و هو (۲۰۲۰) اسموتس و دیگران (۲۰۲۰) همخوانی دارد.

پیوند ارتباطات بین کارکنان به‌عنوان منبع باارزشی است که با اشاعه ارزش‌ها در تحقق اهداف سازمان مؤثر واقع می‌گردد. ارزش‌های مستحکم هم روابط همکاران را تقویت می‌کند و باعث تسهیل در همکاری و تقویت اخلاق محوری در سازمان می‌شود و این امر می‌تواند بر به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان اثرگذار باشد. برای افزایش به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان و ممانعت از رفتار عدم اشاعه دانش کارکنان، پیشنهاد می‌شود به اعتماد، ارزش‌ها، روابط، اعتماد و اخلاق بیشتر توجه گردد، چراکه این عوامل با به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان رابطه معنادار و مثبت دارد. صرف برخورداری از دارایی‌های دانشی، قدرت آفرین و ارزش آفرین نیست، بلکه تسهیم و اشتراک آن با دیگر اعضای درون سازمانی و برون سازمانی زمینه خلق دارایی‌های دانشی جدید و ارزش آفرین را فراهم خواهد ساخت. یکی از حیاتی‌ترین عناصر فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش موفق، اعتماد است. در صورت عدم وجود اعتماد در شرکت در میان کارکنان، انباشتگی دانش پیش خواهد آمد. اطلاعاتی که در دست تعداد کمی از افراد است، می‌تواند خطرناک باشد. هنگامی که تعداد کمی از افراد انتخاب‌شده، به دانش دسترسی داشته باشند، به افرادی قدرتمند در شرکت بدل

می‌شوند، و می‌توانند تصمیم‌گیری مدیریت ارشد را تحت تأثیر قرار دهند. برای جلوگیری از این وضعیت مدیران باید محیطی را فراهم کنند که کارکنان بتوانند به همکاران خود اعتماد کنند و از امنیت دستاوردها و نتایج کار خود اطمینان حاصل نمایند.

برای تسهیل فرایند به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان در راستای حمایت از ایده‌های خلاق و مستندسازی سوابق خدمتی، تشکیل اتاق فکر، دوره‌های آموزشی چگونگی تصمیم‌گیری، حل مسئله، به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات، به‌کارگیری سامانه‌ی الکترونیکی بین اعضای زنجیره‌ی تأمین در جهت فعالیت‌هایی همانند مبادله‌ی الکترونیکی به‌هنگام داده‌ها مدیران می‌توانند به اثربخشی بیشتر زنجیره‌ی تأمین کمک نمایند.

منابع

- احمدی دستجردی، علی؛ شاهنده نوک‌آبادی، علی، بهار (۱۳۹۱). یک مدل کمی برون‌سپاری با در نظر گرفتن هزینه پنهان وابستگی بین قطعات: نشریه مهندسی صنایع دانشگاه تهران، شماره ۱، ۱۳-۱.
- استدرا، هارتموت؛ کیلگر، کریستوف (۱۳۹۰). مدیریت زنجیره تأمین. مترجمان: عسگری و زنجیرانی فراهانی، چاپ دوم، تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
- زوکرم، امی، (۱۳۸۳). مدیریت زنجیره تأمین، علی تقی زاده، بهرام صالحی: انتشارات ترمه، جلد اول، چاپ اول، تهران.
- سیف‌اللهی، ناصر (۱۳۹۷). بررسی اثر ابعاد مدیریت دانش بر زنجیره ارزش در صنعت زنبورداری (مورد مطالعه: در استان اردبیل). مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران دوره ۲-۴۹، شماره ۴، ۸۰۴-۷۹۷.
- شفیعی، مرتضی؛ تارمست، پگاه (۱۳۹۳). تأثیر فرآیندهای مدیریت زنجیره تأمین بر مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: شرکت ساپکو)، مطالعات کمی در مدیریت، سال پنجم، شماره دوم ۱۲۸-۱۰۸.
- علی‌پور درویشی، زهرا؛ آذری قلیچی، مهناز (۱۳۹۸). شناسایی و ارزیابی وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش و الزامات آن در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها. فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی شماره ۱۹، ۱۰۲-۸۶.
- فضلی، صفر؛ رشیدی آستانه، متین (۱۳۹۵). نقش تسهیم میان شرکتی دانش در برون‌سپاری خدمات لجستیک، فصلنامه علمی-ترویجی مدیریت زنجیره تأمین، سال هجدهم، شماره ۵۴، ۵۴-۴۱.
- قاضی‌زاده، مصطفی؛ صفری، سعید؛ نوروز زاده، فاطمه؛ حیدری، قاسم (۱۳۹۴). یکپارچه‌سازی رویکردهای مدیریت زنجیره تأمین در قالب زنجیره تأمین لارج با استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند شاخصه در شرکت سایپا. پژوهش‌نامه‌ی مدیریت اجرایی، سال هفتم، شماره ۱۴، ۱۳۴-۱۰۳.
- کرد، باقر؛ جمشیدی، محمدجواد (۱۳۹۲). مدیریت زنجیره تأمین، انتشارات مرندیز، دانشگاه سیستان و بلوچستان: جلد اول، چاپ اول، مشهد؛ زاهدان.
- مهرمنش، حسن؛ قاسمی، الهیار (۱۳۹۷). بررسی روابط ساختاری میان مدیریت کیفیت جامع، مدیریت زنجیره تأمین و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: کارخانه مانیزان کرمانشاه)، فصلنامه مدیریت کسب‌وکار، شماره ۳۸، ۱۶۸-۱۳۷.
- الهی، شعبان؛ سورانی، اعظم؛ رجب‌زاده، علی (۱۳۹۸). وضعیت‌یابی مؤلفه‌های انگیزه کارکنان و به اشتراک‌گذاری دانش قبل و بعد از پیاده‌سازی مدیریت دانش: مطالعات مدیریت کسب‌وکار هوشمند، سال هفتم، شماره ۲۸، ۶۶-۳۳.
- Azevedo S, Carvalho H, Cruz-Machado V, Grilo F.(2010).The influence of agile and resilient practices on supply chain performance: an innovative conceptual model proposal. In: Innovative process optimization methods in logistics: emerging trends, concepts and technologies. Hamburg, Germany,265–281.
- Chamber land, D. (2003). Is it core strategic? Outsourcing as a strategic management tool. Ivey Business Journal Online, 1–5.
- Charles Aurelie, Luras Matthieu, Luk Van Wassenhove.(2010).A model to define and assess the agility of supply chains: building on humanitarian experience, International Journal of Physical Distribution & Logistics Management, 40 (8/9): 722-741.
- Chase, R.B.,Jacobs, F.R.,A quilano, N.J.(2004).Operations Management for Competitive Advantage, 10th ed. Irwin/McGraw-Hill, Boston.
- Fortes,Jamal .(2009).Green Supply Chain Management: A Literature Review. Otago Management Graduate Review,9,51-62.

- Gold ,A.H., Malhotra, A & Segars ,A.H.(2001).Knowledge management: an organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*,18(1),688-698.
<https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045669>
- Gottfredson, M., Puryear, R., Phillips, S.(2005). Strategic sourcing: from periphery to the core. *Harvard Business Review* 83 (2), 132–139.
- Handfield, R.B., Nichols, E.L.(1999). *Introduction to Supply Chain Management*. Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Heikkila,J.,Cordon,C.(2002).Outsourcing: a core or non-core strategic management decision ? *Strategic Change* 11 (4), 183–193.
- Hung, S.-Y., Lai, H.-M. & Chang, W.-W. (2011). Knowledge-sharing motivations affecting R&D employees' acceptance of electronic knowledge repository. *Behavior & Information Technology* ,30(2) ,213-230.
- Jonson, A.(2015). Beyond knowledge management-,understanding how to share knowledge through logic and practice. *Knowledge Management Research and Practice*, 13,45–58.
- Kakabadse, A., Kakabadse, N.(2003). Outsourcing best practice: transformational and transactional considerations. *Knowledge and Process Management* 10 (1),60–71.
- Kim,Y.(2017).Fostering scientists data sharing behaviors via data repositories, journal supplements, and personal communication methods, *Information Processing and Management* .53, 871–885.
- Kirk,C.(2001). Should you outsource your business processes? *Strategic Finance*, 82(7),26–31.
- Lankford,W.M.,Parsa, F.(1999).Outsourcing: a primer. *Management Decision*, 37(4),310–316.
<http://dx.doi.org/10.1108/00251749910269357>
- Lin, T., Wub, S. & Ch, T. L. (2012). Exploring the affect factors of knowledge sharing behavior: The relations model theory perspective. *Expert Systems with Applications*, 39, 751–764.
- Maleki, M., Espadilha-Cruz, P., Valente, R. P., & Cruz-Machado,V.(2011). Supply Chain Integration Methodology : LARGE Supply Chain Supply Chain Integration. *Encontro Nacional de Engenharia e Gestão Industrial* :<https://www.researchgate.net/publication/308691746>,57-66.
- Raja marzyani ,Raja mazlan, Nita Ali ,Kherun.(2006).Relationship Between Supply Chain Management and Outsourcing. ICC.http://eprints.utm.my/id/eprint/650/1/CM_55%5B1%5D_Relationship_between_supply_chain_Raja_Marzyani.pdf .
- Rimienè, Kristina.(2011).“Supply Chain Agility Concept Evolution(1990-2010)”, *Journal of Economics and Management*,16,890-905.
- Smuts,Hanlie; Kotzé, Paula; Merwe, Alta Van der & Looek ,Marianne.(2017).Framework for managing shared knowledge in an information systems outsourcing context: *International journal of knowledge management*, 13 (4).1-30
- Talluri,S., Narasimhan, R.(2004). A methodology for strategic sourcing. *European Journal of Operational Research* 154 (1), 236.
- Venkatraman, N.V.(2004). Offshoring without guilt. *MIT Sloan Management Review*45 (3), 14–16. Wabwile, Nanjala .L & Namusonge, G.S.(2015).Determinants of Outsourcing as a Competitive Co Strategy in Supply Chain Management of Manufacturing Companies in Kenya (A Case Study of East African Breweries Limited). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(5),190-202 .
- Wang, Changfeng; Hu, Qiyang.(2017).Knowledge sharing in supply chain networks: Effects of collaborative innovation activities and capability on innovation performance: *Journal of Tps://doi.org/10.1016/j.technovation*.