

تحلیل وضعیت پایداری دانشی بنگاه‌های اقتصادی

لیلا یگانه*، رسول یگانه**، روح‌الله نوری***، سعید جعفری‌نیا****

چکیده

مدتی است در مبنای نظری اقتصادی و مدیریت، بحث‌هایی با عنوان «پایداری سازمانی» مطرح شده است. زاویه فکری پایداری، امروزه تا حد زیادی جایگزین موفقیت در مبنای نظری مدیریت سازمان‌ها شده است و تقریباً اغلب سازمان‌ها به نوعی کسب موفقیت‌های پایدار را در نظام ارزشی خود تعریف می‌کنند. پایداری سازمان، توانایی حفظ یا توسعه عملکرد در بلندمدت و نتیجه تداوم رضایت ذی‌نفعان سازمان در طول زمان است. هدف کلی پژوهش، بررسی درجه پایداری سازمانی و ارائه راهکارهایی برای ارتقاء آن با رویکرد مدیریت دانش در شرکت شهرک‌های صنعتی تهران، است. جامعه آماری شامل کارشناسان و مدیران دفتر مرکزی شرکت شهرک‌های صنعتی واقع در تهران می‌باشد. تعداد این افراد ۱۱۴ نفر است که ۸۸ نفر به صورت تصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. درجه پایداری شرکت شهرک‌های صنعتی تهران ۲/۶۲۰۴ شد؛ به این معنی که شرکت شهرک‌های صنعتی تهران یک سازمان پیش‌فعال است. با توجه به امتیازهای هر یک از فعالیت‌های مدیریت دانش، اولویت‌های بهبود مشخص شد که به ترتیب عبارت‌اند از: فعالیت انتشار، ارزیابی، توسعه، استفاده، هدف‌گذاری و نگهداری، کسب و شناسایی. با توجه به این‌که سازمان از لحاظ پایداری در وضعیت پیش‌فعال قرار دارد، باید برای نیل به سطح بالاتر پایداری یعنی سطح منعطف هدف‌گذاری کند که در این مورد راهکارهایی به سازمان، ارائه شد.

کلیدواژه‌ها: پایداری؛ مدیریت دانش؛ فعالیت‌های مدیریت دانش؛ شرکت شهرک‌های صنعتی تهران؛ استاندارد ISO 9004.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۲/۲۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۱۱/۱۲

* کارشناس ارشد، دانشگاه خوارزمی تهران (نویسنده مسئول).

E-mail: l.yeganeh2000@yahoo.com

** کارشناس ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

*** استادیار، دانشگاه خوارزمی تهران.

**** استادیار، دانشگاه خوارزمی تهران.

۱. مقدمه

موفقیت یک سازمان، میزان دستیابی به اهداف از پیش طرح‌ریزی شده و پایداری سازمان، توانایی حفظ یا توسعه عملکرد در بلندمدت و نتیجه تداوم رضایت ذی‌نفعان سازمان در طول زمان است. از سوی دیگر، امروزه دانش به‌عنوان تنها منبع مطمئن مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها به‌شمار می‌رود. افزاره (۱۳۸۶)، مدیریت دانش را به‌عنوان فرآیند کشف، کسب، توسعه و ایجاد، تسهیم، نگهداری، ارزیابی و به‌کارگیری دانش مناسب در زمان مناسب توسط فرد مناسب در سازمان معرفی می‌کند که از طریق ایجاد پیوند بین منابع انسانی، فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و ایجاد ساختاری مناسب برای دستیابی به اهداف سازمانی صورت می‌پذیرد [۱].

مطرح‌شدن مفهوم پایداری در قرن اخیر، یکی از مباحث مهم و جالب توجه راجع به فعالیت شرکت‌ها، در بردارنده تعهدات واحدهای تجاری نسبت به انجام اصلاحات اصولی جهت ساختن دنیایی عادلانه، همراه با رفاه و آسایش برای همگان می‌باشد که در آن، محیط پیرامون و نیز فرهنگ اصلی مردم حفظ شده و سهم نسل‌های بعد از این منابع نیز باقی بماند [۵]. پایداری شرکتی، موجد ارزش‌هایی مثل روابط درازمدت با مشتریان شده و نیز راهبردهای مناسبی برای فعالیت درازمدت شرکت‌ها، شفافیت، روابط بهتر با کارکنان و کارایی منابع ارائه می‌دهد. در واقع پایداری شرکتی، شکل تکامل‌یافته مفاهیم سنتی و قدیمی برای توصیف رفتار اخلاقی شرکت‌ها است [۶].

مسئله اصلی این پژوهش، این است که با استفاده از فعالیت‌های مدیریت دانش (هدف‌گذاری، شناسایی، کسب، توسعه، انتشار، استفاده، نگهداری، ارزیابی) درجه پایداری شرکت شهرک‌های صنعتی تهران را اندازه‌گیری کرده و سپس، برای ارتقاء آن راهکارهایی ارائه شود.

از آنجاکه، برای این شرکت محیط زیست یک عامل کلیدی محسوب می‌شود، مدیریت ارشد سازمان باید به فرآیند استقرار پایداری سازمان متعهد و پایبند باشد. به‌ویژه مدیر عامل باید ضرورت پایداری سازمان را در حرف و عمل نشان دهد. تعداد اندکی از سازمان‌ها منابع نامحدود در اختیار دارند که صرف موضوع‌های مرتبط با پایداری سازمان کنند. بنابراین، مهم است که درجه پایداری این سازمان بررسی و مشخص شود کدام حیطة از پایداری دارای بیشترین اهمیت است و چگونه پایداری سازمان در این حیطة‌ها بر شهرت، نام و روابط با ذی‌نفعان اصلی اثر دارد. پرسش‌هایی که در این مقاله به آنها پاسخ داده می‌شود عبارت‌اند از:

- سازمان از نظر پایداری در چه درجه‌ای (مبتدی، پیش فعال، منعطف، نوآور و یا پایدار) قرار دارد؟
- درجه بلوغ هر یک از فعالیت‌های مدیریت دانش چه میزان است؟
- برای بهبود وضعیت پایداری سازمان چه برنامه‌ها و راهکارهایی ارائه شود؟

۲. مبانی و چارچوب نظری پژوهش

عوامل موثر بر پایداری. مطالعه مبانی نظری پایداری سازمان حاکی از وجود دیدگاه‌هایی پیرامون عوامل موثر بر پایداری سازمان، در میان پژوهشگران است.

سازمان جهانی استانداردسازی، پایداری یک سازمان را وابسته به ایجاد توازن بین منافع مالی-اقتصادی و اجتماعی-زیست‌محیطی سازمان دانسته و آن را به ذی‌نفعان مستقیم یا غیرمستقیم سازمان (مانند سهامداران، کارمندان، مشتریان، مصرف‌کنندگان و جامعه) مرتبط می‌کند. پایداری یک سازمان به توانایی آن در پایش محیط خارجی برای فرصت‌ها، تغییرات، روندها و ریسک‌ها مرتبط است. برای دستیابی به پایداری، سازمان باید همانند فرآیندها بر نتایج خود نیز تمرکز کند [۱۸].

باتمن و دیوید^۱ (۲۰۰۲)، مدلی برای ارزیابی پایداری سازمان مبتنی بر برنامه‌های بهبود فرآیندها پیشنهاد کرده‌اند. این مدل برای انجمن تولیدکنندگان موتور طراحی شده است و در سایر صنایع نیز قابل استفاده می‌باشد و پایداری را در دو سطح شغل و سازمان ارزیابی می‌کند [۹].

استندینگ و جکسون^۲ (۲۰۰۷)، ضمن پیشنهاد راهنمای اصول پایداری و ارائه یک مدل پایداری برای سیستم‌های اطلاعاتی سازمان، نگرش سیستمی را در کنار عواملی نظیر آگاهی، آینده‌نگری، دیدگاه اقتصادی و ضایعات حداقل را از عوامل مؤثر بر پایداری می‌دانند [۱۷].

سرسی و دیگران^۳ (۲۰۰۸)، نیز نقش توسعه یک سیستم اندازه‌گیری عملکرد از طریق ایجاد نگرش سیستمی در سازمان را به‌عنوان عامل تأثیرگذار در پایداری سازمان معرفی می‌کنند [۱۶]. ویلکینسون و دیگران^۴ (۲۰۰۱)، پایداری سازمانی را تابعی از مدیریت منابع انسانی، قانون‌گذاری و مدیریت عملیات می‌دانند [۱۹].

داوب و ارجزینگر^۵ (۲۰۰۵)، وابستگی شدید پایداری سازمانی به رضایت مشتری را مطالعه می‌کنند و به عبارتی، شرط پایداری سازمان را در ایجاد این احساس در مشتری که سازمان به سوی همه نیازها و انتظارات ممکن وی حرکت خواهد کرد، می‌دانند [۱۰]. در همین حال مونوز و دیگران^۶ (۲۰۰۸)، با مطالعه ۵۲ شرکت اسپانیایی و تعریف شاخص‌هایی با استفاده از منطق فازی تمرکز بر تعهد راهبردی سازمان به ذی‌نفعان را عامل مهم می‌دانند و نتیجه می‌گیرند که این تمرکز عملکرد

1. Nicola Bateman, Arthur David

2. Craig Standing, Paul Jackson

3. Cory Searcy, Stanislav Karapetrovic, Daryl McCartney

4. Adrian Wilkinson, Malcolm Hill, Paul Gollan

5. Claus-Heinrich Daub, Rudolf Ergenzinger

6. Maria J. Muñoz, Juana M. Rivera, Jose M. Moneva

مالی و اجتماعی بهتر سازمان را حاصل می‌کند [۱۴]. گلوئت^۱ (۲۰۰۶)، توسعه قابلیت‌های رهبری و مدیریت را از طریق مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی، عامل اثرگذاری در پایداری سازمانی می‌داند [۱۱].

هندرسن^۲ (۲۰۰۶)، خط‌مشی‌های چندبعدی و شاخص‌های مناسب را در کنار ضرایب مالی، عاملی مؤثر بر پایداری سازمان می‌داند [۱۲].

مارکم^۳ (۲۰۰۸)، اتخاذ راهبردهای مشارکتی را در نوآوری و پایداری ضروری می‌داند [۱۳]. گلوئت (۲۰۰۶)، مدیریت دانش را عامل مؤثری در توسعه قابلیت‌های رهبری و مدیریت و در نتیجه پایداری سازمان می‌داند [۱۱].

رابینسون و دیگران^۴ (۲۰۰۶)، راهبردهای شرکت در مدیریت دانش و تأثیر مدیریت دانش را به‌صورت نمونه‌ای در پایداری صنعت ساخت‌وساز بررسی کرده‌اند [۱۵].

الگوی استاندارد ISO/CD 9004 برای مدیریت پایداری سازمان

ISO/CD 9004: 2009: این استاندارد بین‌المللی، به‌منظور مدیریت پایداری سازمان، رهنمودهایی با استفاده از رویکرد مدیریت کیفیت برای هر سازمان در محیط ناپایدار و پیچیده، ارائه می‌دهد که برای هر سازمانی صرف‌نظر از اندازه، نوع و فعالیت آن قابل اجرا می‌باشد. در این استاندارد، موفقیت پایدار، با توانایی آن سازمان برای رفع نیازها و انتظارات مشتریان و دیگر ذی‌نفعان در بلندمدت به‌دست می‌آید. برای دستیابی به موفقیت پایدار، مدیریت ارشد سازمان باید سیستم مدیریت کیفیت را توسعه دهد برای اطمینان از:

- استفاده مؤثر از منابع

- تصمیم‌گیری بر اساس شواهد واقعی و

- تمرکز بر رضایت مشتریان و همچنین، بر نیازها و انتظارات سایر ذی‌نفعان

برای دستیابی به پایداری در یک محیط در حال تغییر و نامطمئن، برای سازمان لازم است که به‌طور منظم به نظارت، اندازه‌گیری، بررسی و تحلیل عملکرد خود بپردازد. بسته به محیط سازمان، بهبود و نوآوری می‌تواند برای موفقیت پایدار سازمان، ضروری باشد. یادگیری، اساس را برای بهبود و نوآوری مؤثر و کارا فراهم می‌کند.

1. Marianne Gloet

2. Hazel Henderson

3. James W. Marcum

4. H.S. Robinson, C.J. Anumba, P.M. Carrillo, A.M. Al-Ghassani

ISO/CD 9004:2007: این استاندارد، پایداری سازمانی را با رویکرد مدیریت کیفیت تحلیل می‌کند. در این استاندارد از پایداری به‌عنوان توانایی حفظ یا توسعه عملکرد سازمان در بلندمدت یاد می‌شود که نتیجه رضایت مداوم ذی‌نفعان در طول زمان است.

این استاندارد، پایداری یک سازمان را وابسته به ایجاد توازن بین منافع مالی- اقتصادی و اجتماعی- زیست‌محیطی سازمان می‌داند و آن را به ذی‌نفعان مستقیم یا غیرمستقیم سازمان (مانند سهامداران، کارمندان، مشتریان، مصرف‌کنندگان، گروه‌های فشار و انجمن‌ها) مرتبط می‌داند. از منظر این استاندارد برای ایجاد پایداری، سازمان باید به‌طور مستمر بکوشد تا با استفاده از تغییر و نوآوری، خود را با محیط تطبیق دهد. این امر همانند موقعیت سازمان نیاز به پایش مستمر عوامل محیطی سازمان خواهد داشت. از طرفی توالی گام‌های مدیریت پایداری سازمان یا ارتقاء درجه پایداری سازمان نیاز به پیروی از چرخه معروف «برنامه‌ریزی، اجرا، بررسی، اقدام»^۱ دارد. هدف ارتقاء درجه پایداری این است که سازمان باید همیشه سعی در بهبود توانایی خود داشته باشد. این بهبود بخشی با استفاده از چرخه PDCA و با یک فرهنگ مدیریتی مستقل پشتیبانی خواهد شد. همان‌طور که استاندارد به وضوح اشاره می‌کند، پایداری یک سازمان با توانایی آن در پایش محیط خارجی برای فرصت‌ها، تغییرات، روندها و ریسک‌ها در ارتباط است. بدین منظور سازمان باید همواره بکوشد تا محیط دور و نزدیک خود را پایش کند. برای دستیابی به پایداری، سازمان باید همانند فرآیندها بر نتایج خود تمرکز کند. فرآیند مدیریت پایداری به‌طور کلی چرخه «برنامه‌ریزی، اجرا، بررسی، اقدام» را دنبال می‌کند [۱۸].

پیشینه پژوهش. مرادزاده و احمدزاده (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان «گزارشگری پایداری شرکت‌ها»، بیان کردند که از گزارشگری پایداری منافع زیادی از جمله حفظ و افزایش اعتماد عمومی در جامعه و بهبود مدیریت، برقراری ارتباط قوی‌تر با دامنه وسیعی از ذی‌نفعان شامل: تحلیل‌گران مالی، کارکنان، مشتریان، اتحادیه‌های مختلف و جامعه و نیز کاهش نوسانات قیمت سهام و ابهام ناشی از افشای اطلاعات ناقص ناگهانی و یا بی‌موقع، قابل تصور است [۵].

برزگر و غفاری (۱۳۸۷) در پژوهشی گزارشگری پایداری شرکت‌ها را بررسی کردند و نقش گزارشگری پایداری را ارائه تصویری جامع از فعالیت‌های سازمان و فراهم‌کردن دیدگاهی متوازن از آثار و منافع آن در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و محیطی می‌دانند. در این راستا، تعریف شرایط معین

برای گزارشگری پایداری را یکی از چالش‌های اساسی به حساب می‌آورند [۲]. محمدنبی (۱۳۸۸) در پژوهش خود، مدلی برای سنجش درجه پایداری سازمانی ارائه کرده است. رویکرد اصلی این مدل، استفاده از فعالیت‌های مدیریت دانش برای مدیریت دانش تغییرات محیطی سازمان جهت ایجاد پایداری سازمانی است [۷]. رحیمیان و دیگران (۱۳۹۰) طی پژوهشی بیان کردند مسئولیت اجتماعی شرکت و پایداری از مسائل کلیدی محیط تجاری کنونی هستند [۴].

مشیرزاده (۱۳۹۱) در پژوهش خود، کلیاتی در مورد پایداری شرکتی، مدلی برای دستیابی به پایداری و در نهایت مسائل حسابداری، گزارشگری و حسابرسی را مطرح می‌کند [۶]. خدای پور و شفیعی همت آباد (۱۳۹۲) در پژوهشی که با موضوع پایداری شرکت‌ها و اندازه‌گیری آن انجام دادند، بیان کردند که مشکلات زیست محیطی حاصل از پسماندهای بخش صنایع همواره به یکی از دغدغه‌های کشورهای تبدیل شده است و این مسئله تا آنجا اهمیت یافته که یکی از نقاط قوت یا ضعف شرکت‌های بزرگ جهان، میزان توجه به این عوامل محسوب می‌شود [۳].

مدل پایه‌های ساختمان دانش. این مدل توسط پرویست، روب و رمهاردت به نام مدل پایه‌های (سنگ بنای) ساختمان مدیریت دانش، نام‌گذاری شده است. با توجه به جنبه کاربردی این مدل، آن را به‌عنوان مدل نسبتاً کاملی (که نکات مثبت همه مدل‌ها را تقریباً در بر می‌گیرد) مورد توجه بیشتر قرار خواهد گرفت.

طراحان مدل مذکور، مدیریت دانش را به‌صورت چرخه دینامیکی می‌بینند که در چرخش دائم است. مراحل این مدل، شامل هشت جزء متشکل از دو چرخه؛ درونی و بیرونی است. چرخه درونی: با بلوک‌های کشف (شناسایی)^۱، کسب^۲، توسعه^۳، تسهیم^۴، کاربرد (بهره‌برداری)^۵ و نگهداری^۶ از دانش، ساخته می‌شود.

چرخه بیرونی: شامل بلوک‌های اهداف^۷ دانش و ارزیابی^۸ آن است که چرخه مدیریت دانش را مشخص می‌کند.

کامل کننده این دو چرخه «بازخور»^۱ است.

-
1. Identifizieren (identification)
 2. Capture
 3. Development
 4. Sharing
 5. Use
 6. Save & storage
 7. Goals
 8. Evaluation

نحوه عملکرد پایه‌های این مدل به شرح زیر است:

- تعیین هدف‌های دانش: هدف‌های مدیریت دانش، باید از هدف‌های اصلی سازمان نشأت گرفته و در دو سطح راهبردی و عملیاتی مشخص شوند.

سطح راهبردی؛ تبدیل و نگهداری سازمان بر مبنای مدیریت دانش و همچنین ایجاد فرهنگ و سیاست‌های لازم در این زمینه انجام می‌شود.

سطح عملیاتی؛ که در این سطح، با توجه به هدف‌ها باید نحوه شناسایی، استفاده، توزیع، کاربرد و نگهداری دانش، مشخص و برنامه‌های لازم برای دستیابی به آنها در زمان معین، طراحی شود و به مرحله اجرا درآید.

ب) شناسایی دانش: با طرح این پرسش که «آیا می‌دانیم که چه می‌دانیم؟»، باید انجام این وظیفه مدیریت دانش؛ یعنی مرحله کشف دانش را آغاز کرد.

بسیاری از سازمان‌ها به خاطر ناآشنا بودن با دانش خود، در تصمیم‌گیری‌ها و هدف‌گذاری‌هایشان دچار مشکل می‌شوند، البته ناگفته نماند که شناسایی منابع دانش درون و بیرون سازمان، به همراه هم انجام می‌شود.

پ) کسب دانش: در این مرحله، دانش‌ها باید از بازار داخلی و خارجی نظیر دانش‌های مربوط به مشتری، تولید، همکاران، رقبا و غیره از منابع شناسایی شده در مرحله کشف به دست آورد و از منابع شناسایی شده در مرحله کشف، کسب شود و نیز مشخص کردن آنکه چه قابلیت‌هایی را می‌توان از خارج خریداری/تهیه کرد و استفاده شود، مورد توجه قرار می‌گیرد.

ت) توسعه دانش: با توجه به پایه‌های موجود، باید دانش سازمان را گسترش داد، البته این امر، شامل توسعه قابلیت، محصول، ایده‌های جدید، فرآیندها و مسائلی از این قبیل می‌شود.

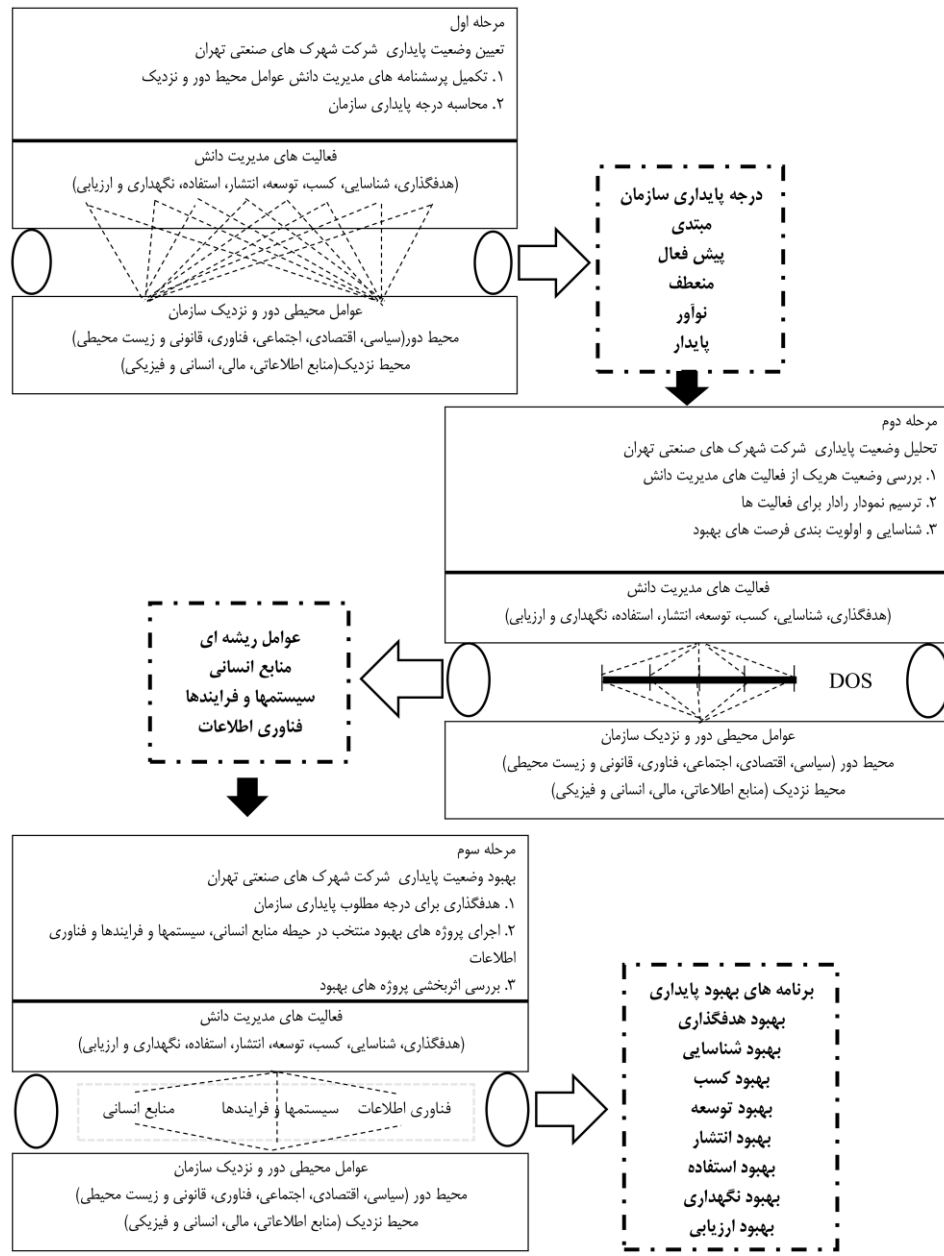
ث) تسهیم دانش: مسائلی همچون چگونگی به اشتراک‌گذاری دانش موجود و انتقال آن به محل مناسب و مورد نیاز و چگونگی انتقال دانش، به گونه‌ای که در سازمان قابل دسترسی و استفاده باشد و نیز چگونگی انتقال دانش از سطح فردی به سطح دانش گروهی و سرانجام سطح دانش سازمانی، از جمله مواردی است که در دستور کار این بخش از مدیریت دانش قرار می‌گیرد.

ج) استفاده از دانش: اطمینان به استفاده مفید از دانش در سازمان، مربوط به این قسمت است.

چ) نگهداری دانش: ذخیره و نگهداری و روزآمد کردن دانش به این بخش مربوط می‌شود. این روش، از نابودی دانش جلوگیری کرده و به آن اجازه این که مورد استفاده قرار گیرد را می‌دهد که البته در این راستا باید سازوکارهای مناسبی برای به‌روز کردن سیستم ایجاد شود.

ح) ارزیابی دانش: نحوه رسیدن به هدف‌های معین و استفاده از نتایج آن به عنوان بازخور، برای تعیین یا اصلاح هدف، به این بخش مربوط است.

مدل پژوهش. با استفاده از مبانی نظری پژوهش و مدیریت دانش، مدیریت پایداری و مدیریت راهبردی، الگوریتم اجرایی این پژوهش به تصویر کشیده می‌شود. در این مدل، برای مدیریت دانش تغییرات محیطی جهت سنجش درجه پایداری سازمانی از فعالیت‌های مدیریت دانش که عبارت‌اند از: هدف‌گذاری، شناسایی، کسب، توسعه، انتشار، استفاده، نگهداری و ارزیابی، استفاده شده است. محیط سازمان به دو دسته محیط دور و محیط نزدیک تقسیم‌بندی می‌شود. متغیرهای تحلیل محیط نزدیک سازمان در قالب مدل منبع محور (RBV) بیان شده‌اند. این متغیرها عبارت‌اند از: منابع اطلاعاتی، مالی، انسانی و فیزیکی. متغیرهای محیط دور سازمان نیز با استفاده از مدل PESTEL تبیین می‌شوند. این متغیرها عبارت‌اند از: عوامل سیاست خارجی، عوامل سیاست داخلی، عوامل اقتصادی، عوامل فرهنگی-اجتماعی، عوامل تکنولوژیکی، عوامل قانونی و عوامل زیست‌محیطی. برای دستیابی به پایداری، سازمان باید به‌طور مداوم تغییرات عوامل محیطی را پایش کند. بر اساس مدل سنجش و ارتقاء درجه پایداری سازمانی با رویکرد مدیریت دانش، اعمال فعالیت‌های مدیریت دانش (هدف‌گذاری، شناسایی، کسب، توسعه، انتشار، استفاده، نگهداری، ارزیابی) برای کنترل مداوم تغییرات محیط دور و نزدیک سازمان (متغیرهای PESTEL و دیدگاه منبع محور) ضروری است. هسته مرکزی این مدل از عناصر مدیریت دانش (ساختار و فرآیندها، منابع انسانی و فن‌آوری اطلاعات) تشکیل شده است. الگوریتم عملیاتی فوق در قالب شکل ۲ نشان داده شده است که در قسمت بعد به تفصیل شرح داده خواهد شد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرآیند پژوهش

مرحله اول: تعیین وضعیت پایداری شرکت شهرک‌های صنعتی تهران

این مرحله شامل دو گام می‌باشد:

- تکمیل پرسشنامه‌های مدیریت دانش محیط دور و نزدیک

برای سنجش و ارتقاء درجه پایداری سازمانی با رویکرد مدیریت دانش و برای استفاده از مدل پژوهش، ابتدا لازم است، به مطالعه وضع موجود سازمان با نگرشی همه‌جانبه و نظام‌گرا پرداخته شود. در بررسی وضع موجود باید تأثیرات متقابل سازمان و محیط در نظر گرفته شود. بدین منظور، با بهره‌گیری از پرسشنامه‌ای که طراحی شده است، وضعیت فعلی سازمان از نظر پایداری بررسی و درجه پایداری سازمان محاسبه می‌شود. این پرسشنامه با هدف ارزیابی درجه پایداری سازمان با رویکرد مدیریت دانش طراحی شده است. در این گام، میزان تلاش سازمان در استفاده از فعالیت‌های مدل پایه‌های ساختمان دانش، در مورد مدیریت دانش تغییرات محیطی که شامل تحلیل محیط دور با استفاده از متغیرهای آنالیز PESTEL و تحلیل محیط نزدیک سازمان با استفاده از دیدگاه منبع محور (RBV) می‌باشد، با استفاده از پرسشنامه‌های تهیه‌شده بررسی می‌شود. این پرسشنامه دارای پایایی و روایی می‌باشد.

- محاسبه درجه پایداری سازمان و تعیین موقعیت اولیه سازمان در مسیر پایداری

در گام دوم، درجه پایداری سازمان از میانگین امتیازهای ارائه شده در پرسشنامه‌ها حاصل می‌شود.

$$\text{Degree of Sustainability} = \text{Average} (\alpha_{ij})$$

$$\alpha_{ij} = \text{امتیاز فعالیت } j \text{ ام مدیریت دانش در مورد عامل محیطی } i \text{ (} 1 \leq \alpha_{ij} \leq 5 \text{)}$$

به طوری که، اگر امتیاز به دست آمده بین ۱ تا ۲ بود نشان دهنده سازمان مبتدی، اگر امتیاز بین ۲ تا ۳ بود نشان دهنده سازمان پیش‌فعال، اگر امتیاز بین ۳ تا ۴ بود نشان دهنده سازمان منعطف، اگر امتیاز بین ۴ تا ۵ بود نشان دهنده سازمان نوآور و اگر امتیاز برابر ۵ بود نشان دهنده سازمان پایدار است.

جدول ۱. درجه پایداری سازمان

$1 \leq \text{DOS} < 2$	=>	سازمان مبتدی
$2 \leq \text{DOS} < 3$	=>	سازمان پیش‌فعال
$3 \leq \text{DOS} < 4$	=>	سازمان منعطف
$4 \leq \text{DOS} < 5$	=>	سازمان نوآور
$\text{DOS} = 5$	=>	سازمان پایدار

منبع: ISO/CD 9004: 2007

پس از پردازش داده‌ها در نرم‌افزار SPSS و EXCEL و با توجه به نتایج، درجه پایداری سازمانی شرکت شهرک‌های صنعتی تهران ۲/۶۲۰۴ شد که طبق جدول ۱ در صورتی که DOS بین ۲ و ۳ باشد، سازمان در وضعیت پیش فعال قرار دارد.

مرحله دوم: تحلیل وضعیت موجود پایداری شرکت شهرک‌های صنعتی تهران

این مرحله شامل سه گام است:

- بررسی وضعیت هر یک از فعالیت‌های مدیریت دانش (هدف‌گذاری، شناسایی، کسب، توسعه، انتشار، استفاده، نگهداری و ارزیابی)

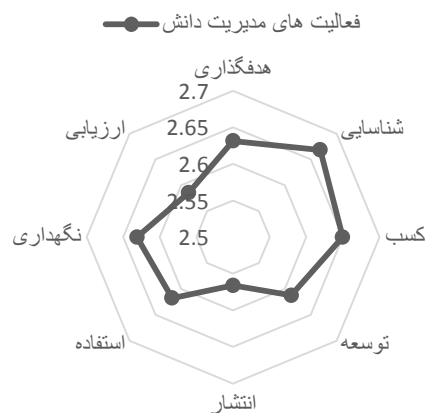
درجه بلوغ هر یک از فعالیت‌های مدیریت دانش، برابر میانگین امتیازات همان فعالیت است. به عنوان مثال امتیاز فعالیت هدف‌گذاری برای مدیریت دانش تغییرات محیطی از میانگین امتیازهای اختصاص داده شده به هدف‌گذاری دانش محیط نزدیک که شامل امتیاز منابع اطلاعاتی، مالی، انسانی و فیزیکی می‌شود و امتیازهای اختصاص داده شده به هدف‌گذاری دانش محیط دور که شامل امتیاز عوامل سیاست خارجی، سیاست داخلی، اقتصادی، فرهنگی - اجتماعی، تکنولوژیکی و قانونی می‌شود، محاسبه می‌شود. به این ترتیب، امتیاز هر هشت فعالیت مدیریت دانش در جدول ۲ نشان داده می‌شود. با توجه به درجه بلوغ محاسبه‌شده، تمامی فعالیت‌های مدیریت دانش در وضعیت پیش فعال قرار دارند؛ زیرا درجه بلوغ آنها بین ۲ و ۳ می‌باشد.

جدول ۲. درجه بلوغ فعالیت‌های مدیریت دانش در شرکت شهرک‌های صنعتی تهران

ارزیابی نگهداری	استفاده	انتشار	توسعه	کسب	شناسایی	هدف‌گذاری
۲/۵۸۵۷	۲/۶۱۷۸	۲/۵۶۶۱	۲/۶۱۲۶	۲/۶۴۹۸	۲/۶۶۸۴	۲/۶۳۱۲

- ترسیم نمودار رادار برای فعالیت‌ها

پس از به‌دست آوردن امتیاز هر یک از فعالیت‌های مدیریت دانش، آنها در قالب نمودار رادار نشان داده شدند. نمودار رادار نوعی نمودار خطی است که در آن، نقاط نسبت به یک نقطه مرکزی رسم شده و با یک خط به هم وصل می‌شوند و یک چندضلعی را ایجاد می‌کنند. هر خط معرف یک گروه از داده‌ها است. در شکل ۲، نمودار رادار حاصل از این گام، ترسیم شده است.



شکل ۲. نمودار رادار برای شناسایی و اولویت‌بندی فرصت‌های بهبود

شناسایی و اولویت‌بندی فرصت‌های بهبود

با توجه به امتیازهای هر یک از فعالیت‌های مدیریت دانش در نمودار ارائه‌شده در گام قبل، اولویت‌های بهبود مشخص می‌شود. فعالیتی که کمترین امتیاز را از بین فعالیت‌های مدیریت دانش به خود اختصاص داده است، برای بهبود اولویت اول است و به همین ترتیب، از کمترین امتیاز به سمت بیشترین امتیاز، اولویت‌بندی صورت می‌گیرد. با توجه به جدول ۲ و شکل ۲ اولویت‌های بهبود به ترتیب عبارت‌اند از: فعالیت انتشار، ارزیابی، توسعه، استفاده، هدف‌گذاری و نگهداری، کسب و شناسایی.

جدول ۳. اولویت‌بندی فرصت‌های بهبود در شرکت شهرک‌های صنعتی

اولویت فرصت‌های بهبود	فعالیت مدیریت دانش	امتیاز
۱	انتشار	۲/۵۶۶۱
۲	ارزیابی	۲/۵۸۵۷
۳	توسعه	۲/۶۱۲۶
۴	استفاده	۲/۶۱۷۸
۵	هدف‌گذاری و نگهداری	۲/۶۳۱۲
۶	کسب	۲/۶۴۹۸
۷	شناسایی	۲/۶۶۸۴

پروژه‌های بهبود نیز مطابق با ابعاد مدیریت دانش در سه دسته منابع انسانی، ساختار و فرآیندها، و فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات تعریف و دسته‌بندی می‌شوند.

مرحله سوم: بهبود وضعیت پایداری شرکت شهرک‌های صنعتی تهران

این مرحله شامل سه گام می‌باشد:

- هدف‌گذاری برای درجه مطلوب پایداری سازمان

در این گام، سازمان هدف‌گذاری می‌کند که به سمت سطوح بالاتر پایداری حرکت کند. درجه پایداری شرکت بین ۲ و ۳ است و از لحاظ پایداری در سطح پیش‌فعال قرار دارد، سازمان باید برای نیل به سطح بالاتر پایداری یعنی سطح معطف هدف‌گذاری کند.

- اجرای پروژه‌های بهبود منتخب در حیطه منابع انسانی، سیستم‌ها و فرآیندها و فن‌آوری اطلاعات در این گام، سازمان با توجه به اولویت‌بندی و شناسایی پروژه‌های بهبود که در مرحله دوم صورت گرفت و با بهره‌گیری از بانک اطلاعاتی پروژه‌های بهبود، به اجرای پروژه‌های منتخب در حیطه منابع انسانی، سیستم‌ها و فرآیندها، و فن‌آوری اطلاعات می‌پردازد.

برای اجرای هر پروژه بهبود لازم است یک منشور پروژه تعریف شود تا با استفاده از آن مشخص شود که تیم اجرایی پروژه چه کسانی هستند؟ منابع و عواید پروژه چیست؟ و مکانیزم‌های سنجش اثربخشی چیست؟

از میان فعالیت‌های مدیریت دانش، شرکت شهرک‌های صنعتی تهران کمترین امتیاز را در فعالیت انتشار دانش دارد. به این معنی که باید برای بهبود، این فعالیت را در اولویت قرار دهد. برای بهبود از عناصر اصلی مدیریت دانش استفاده می‌شود.

- بررسی اثربخشی پروژه‌های بهبود

در نهایت پس از اجرای پروژه‌های بهبود، لازم است تا اثربخشی پروژه، با استفاده از مکانیزم‌هایی که در منشور پروژه تعریف شد، اندازه‌گیری شود. با بهره‌گیری از بازخور این گام، سازمان می‌تواند در جهت اصلاح و بهبود پروژه‌ها گام بردارد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش بر مبنای هدف جزء پژوهش‌های کاربردی است که به روش پیمایشی انجام شده است. بدین ترتیب که با استفاده از روش کتابخانه‌ای اقدام به جمع‌آوری اطلاعات در مورد مبانی نظری موضوع و همچنین برای جمع‌آوری داده‌های میدانی از ابزار پرسشنامه و مصاحبه استفاده شده

است. به منظور دستیابی به نتایج مورد نظر و انجام شایسته پژوهش از روش‌های زیر استفاده شده است:

مطالعات کتابخانه‌ای: جهت تدوین مبانی، تعاریف و مفاهیم نظری از منابع کتابخانه‌ای از جمله کتب، پایان‌نامه‌ها، مقالات و پایگاه‌های اطلاعاتی استفاده شده است.

پژوهش‌های میدانی: به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر برای سنجش درجه پایداری سازمانی و ارائه راهکارهایی برای ارتقاء آن، از روش میدانی استفاده شده است.

الف) پرسشنامه: در این پژوهش، داده‌های لازم برای پاسخ به سوال اصلی، با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری می‌شود. قابلیت اطمینان پرسشنامه‌های تهیه شده قبل از استفاده، با شاخص آلفای کرونباخ ارزیابی شد.

ب) مصاحبه: با انجام مصاحبه و بررسی نظر استاد راهنما، استاد مشاور و کارشناسان و صاحب‌نظران شرکت، از روایی پرسشنامه اطمینان حاصل می‌شود.

در این پژوهش از پرسشنامه‌ای استفاده شده که دارای دو بخش مدیریت دانش تغییرات محیط نزدیک سازمان با استفاده دیدگاه منبع محور (RBV) و مدیریت دانش تغییرات محیط دور سازمان با استفاده از آنالیز PESTEL برای سنجش میزان تلاش سازمان در مدیریت دانش تغییرات محیطی، می‌باشد. قسمت اول این پرسشنامه توسط پژوهشگر و به کمک استاد مشاور طراحی شده و مورد تایید استاد راهنما قرار گرفته است. قسمت دوم این پرسشنامه برگرفته از پرسشنامه آقای محمدنبی می‌باشد که در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به راهنمایی دکتر افرازه آن را طراحی کرده‌اند. بر اساس مدل سنجش و ارتقاء درجه پایداری سازمانی با رویکرد مدیریت دانش، اعمال فعالیت‌های مدیریت دانش (هدف‌گذاری، شناسایی، کسب، توسعه، انتشار، استفاده، نگهداری، ارزیابی) برای کنترل مداوم تغییرات محیط دور و نزدیک سازمان (RBV و PESTEL) ضروری است. محیط سازمان به دو دسته محیط دور و محیط نزدیک تقسیم‌بندی می‌شود: متغیرهای تحلیل محیط نزدیک سازمان در قالب دیدگاه منبع محور بیان شده‌اند. این متغیرها عبارت‌اند از: منابع اطلاعاتی، مالی، انسانی و فیزیکی. متغیرهای محیط دور سازمان نیز با استفاده از مدل PESTEL تبیین می‌شوند. این متغیرها عبارت‌اند از: عوامل سیاست خارجی، عوامل سیاست داخلی، عوامل اقتصادی، عوامل فرهنگی-اجتماعی، عوامل تکنولوژیکی، عوامل قانونی و عوامل زیست‌محیطی.

در این پرسشنامه از مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای برای پاسخ سوالات استفاده شده است. به این صورت که پاسخ‌دهندگان میزان تلاش سازمان را در هر مورد با امتیاز ۱ تا ۵ مشخص می‌کنند. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در نرم‌افزار SPSS محاسبه شد. این روش برای محاسبه

هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه یا آزمون‌هایی که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند، به کار می‌رود. هر چه عدد به‌دست آمده به عدد مثبت ۱ نزدیک‌تر باشد بیانگر قابلیت اعتماد بیشتر پرسشنامه است. عدد آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۹ است که در محدوده پایایی بسیار عالی قرار دارد. محقق در این پژوهش، اقدام به طراحی پرسشنامه مورد نظر کرده و آنرا با تأیید استاد راهنما، استاد مشاور، اساتید صاحب‌نظر و خبرگان آگاه در این زمینه، بین مدیران و کارشناسان دفتر مرکزی شرکت شهرک‌های صنعتی توزیع کرده است.

جدول ۴. بررسی پایایی پرسشنامه

پرسشنامه‌ها	تعداد پرسش‌ها	آلفای کرونباخ
پرسشنامه ارزیابی مدیریت دانش محیط نزدیک (RBV)	۳۲	۰/۹۸۷
پرسشنامه ارزیابی مدیریت دانش محیط دور (PESTEL)	۵۶	۰/۹۸۷
کل پرسشنامه	۸۸	۰/۹۹۲

با توجه به هدف پژوهش، جامعه آماری را کلیه کارشناسان و مدیران دفتر مرکزی شرکت شهرک‌های صنعتی واقع در تهران تشکیل می‌دهند. تعداد این افراد ۱۱۴ نفر است. به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. با استفاده از این فرمول حجم نمونه در این جامعه ۸۸ نفر است که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند.

۴. تحلیل یافته‌ها

امروزه در بیشتر پژوهش‌هایی که متکی بر اطلاعات جمع‌آوری شده از موضوع مورد پژوهش است، بررسی و تحلیل اطلاعات از اصلی‌ترین و مهم‌ترین بخش‌های پژوهش محسوب می‌شود. بسیاری مواقع لازم است تصمیم‌گیری بر اساس اطلاعات حاصل از نمونه انجام گیرد.

جدول ۵. تحلیل توصیفی پرسشنامه‌های تکمیل شده

	Qi1	Qi2	Qi3	Qi4	Qi5	Qi6	Qi7	Qi8
N	88	88	88	88	88	88	88	88
Valid	88	88	88	88	88	88	88	88
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	2.6312	2.6684	2.6498	2.6126	2.5661	2.6178	2.6312	2.5857
Median	2.5455	2.6364	2.6364	2.5455	2.5455	2.5455	2.6364	2.5455
Mode	2.45	2.45	2.64	2.55	2.55	2.55	2.55	2.45
Std. Deviation	.68119	.67512	.65520	.64643	.64544	.66278	.65936	.70294
Minimum	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	4.45	4.73	4.27	4.64	4.45	4.45	4.45	4.64

متغیرهای مطرح شده در جدول ۹ به شرح زیر است:

Qi1: میزان بلوغ سازمان در هدف گذاری دانش تغییرات محیط دور و نزدیک

Qi2: میزان بلوغ سازمان در شناسایی دانش تغییرات محیط دور و نزدیک

Qi3: میزان بلوغ سازمان در کسب دانش تغییرات محیط دور و نزدیک

Qi4: میزان بلوغ سازمان در توسعه دانش تغییرات محیط دور و نزدیک

Qi5: میزان بلوغ سازمان در انتشار دانش تغییرات محیط دور و نزدیک

Qi6: میزان بلوغ سازمان در استفاده دانش تغییرات محیط دور و نزدیک

Qi7: میزان بلوغ سازمان در نگهداری دانش تغییرات محیط دور و نزدیک

Qi8: میزان بلوغ سازمان در ارزیابی دانش تغییرات محیط دور و نزدیک

درجه بلوغ هر یک از فعالیت های مدیریت دانش، برابر میانگین امتیازات همان فعالیت است. امتیاز هر هشت فعالیت مدیریت دانش در جدول ۹ قابل مشاهده است. در جدول ۱۰ و شکل ۶ اختلاف وضع موجود شرکت شهرک های صنعتی تهران و وضع مطلوب (سازمان پایدار) نشان داده شده است.

جدول ۶. مقایسه وضع موجود و مطلوب شرکت شهرک های صنعتی تهران

ارزیابی	نگهداری	استفاده	انتشار	توسعه	کسب	شناسایی	هدف گذاری	کل	
۲/۵۸۵۷	۲/۶۳۱۲	۲/۶۱۷۸	۲/۵۶۶۱	۲/۶۱۲۶	۲/۶۴۹۸	۲/۶۶۸۴	۲/۶۳۱۲	۲/۶۲۰۴	وضع موجود
۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	وضع مطلوب
۲/۴۱۴۳	۲/۳۶۸۸	۲/۳۸۲۲	۲/۴۳۳۹	۲/۳۸۷۴	۲/۳۵۰۲	۲/۳۳۱۶	۲/۳۶۸۸	۲/۳۷۹۶	اختلاف

۵. نتیجه گیری و پیشنهاد

می توان گفت که یکی از بخش های مهم پژوهش که در واقع می تواند راهی برای تبدیل نظریه ها به عمل برای کسب موفقیت در آینده باشد، ارائه نتیجه گیری های صحیح و پیشنهاد های مناسب است. نتایجی که بر مبنای بررسی و تحلیل های درست و صحیح به دست آمده باشند می توانند موانع و مشکلات موجود بر سر راه سازمان ها را به منظور عملی ساختن پژوهش مرتفع سازند.

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی درجه پایداری سازمانی و ارائه راهکارهایی برای ارتقاء آن با رویکرد مدیریت دانش در شرکت شهرک های صنعتی تهران، بوده است. در این پژوهش دو سوال اصلی و هشت سوال فرعی مطرح است که در ادامه با توجه به یافته های پژوهش به این سوالات پاسخ داده می شود:

سوال اصلی اول: درجه پایداری سازمانی در شرکت شهرک‌های صنعتی تهران بر مبنای رویکرد مدیریت دانش چه میزان است؟
درجه پایداری شرکت شهرک‌های صنعتی تهران ۲/۶۲۰۴ شد به این معنی که شرکت شهرک‌های صنعتی تهران یک سازمان پیش فعال است.

سوال فرعی الف: میزان بلوغ سازمان در هدف‌گذاری دانش تغییرات محیط دور و نزدیک (Qi1) چه میزان است؟

امتیاز فعالیت هدف‌گذاری برای مدیریت دانش تغییرات محیطی از میانگین امتیازهای اختصاص داده شده به هدف‌گذاری دانش محیط نزدیک که شامل امتیاز منابع اطلاعاتی، مالی، انسانی و فیزیکی می‌شود و امتیازهای اختصاص داده شده به هدف‌گذاری دانش محیط دور که شامل: امتیاز عوامل سیاست خارجی، سیاست داخلی، اقتصادی، فرهنگی - اجتماعی، تکنولوژیکی و قانونی می‌شود، محاسبه شد. عدد به‌دست آمده در این مرحله ۲/۶۳۱۲ می‌باشد به این معنی که میزان بلوغ شرکت شهرک‌های صنعتی در فعالیت هدف‌گذاری در سطح پیش فعال قرار دارد.

سوال فرعی ب: میزان بلوغ سازمان در شناسایی دانش تغییرات محیط دور و نزدیک (Qi2) چه میزان است؟

امتیاز فعالیت شناسایی برای مدیریت دانش تغییرات محیطی ۲/۶۶۸۴ می‌باشد به این معنی که میزان بلوغ شرکت شهرک‌های صنعتی در فعالیت شناسایی در سطح پیش فعال قرار دارد.

سوال فرعی ج: میزان بلوغ سازمان در کسب دانش تغییرات محیط دور و نزدیک (Qi3) چه میزان است؟

امتیاز فعالیت کسب برای مدیریت دانش تغییرات محیطی ۲/۶۴۹۸ می‌باشد به این معنی که میزان بلوغ شرکت شهرک‌های صنعتی در فعالیت کسب در سطح پیش فعال قرار دارد.

سوال فرعی د: میزان بلوغ سازمان در توسعه دانش تغییرات محیط دور و نزدیک (Qi4) چه میزان است؟

امتیاز فعالیت توسعه برای مدیریت دانش تغییرات محیطی ۲/۶۱۲۶ می‌باشد به این معنی که میزان بلوغ شرکت شهرک‌های صنعتی در فعالیت توسعه در سطح پیش فعال قرار دارد.

سوال فرعی ه: میزان بلوغ سازمان در انتشار دانش تغییرات محیط دور و نزدیک (Qi5) چه میزان است؟

امتیاز فعالیت انتشار برای مدیریت دانش تغییرات محیطی ۲/۵۶۶۱ می‌باشد به این معنی که میزان بلوغ شرکت شهرک‌های صنعتی در فعالیت انتشار در سطح پیش فعال قرار دارد.

سوال فرعی و: میزان بلوغ سازمان در استفاده دانش تغییرات محیط دور و نزدیک (Qi6) چه میزان است؟

امتیاز فعالیت استفاده برای مدیریت دانش تغییرات محیطی ۲/۶۱۷۸ می‌باشد به این معنی که میزان بلوغ شرکت شهرک‌های صنعتی در فعالیت استفاده در سطح پیش فعال قرار دارد.

سوال فرعی ز: میزان بلوغ سازمان در نگهداری دانش تغییرات محیط دور و نزدیک (Qi7) چه میزان است؟

امتیاز فعالیت نگهداری برای مدیریت دانش تغییرات محیطی ۲/۶۳۱۲ می‌باشد به این معنی که میزان بلوغ شرکت شهرک‌های صنعتی در فعالیت نگهداری در سطح پیش فعال قرار دارد.

سوال فرعی ح: میزان بلوغ سازمان در ارزیابی دانش تغییرات محیط دور و نزدیک (Qi8) چه میزان است؟

امتیاز فعالیت ارزیابی برای مدیریت دانش تغییرات محیطی ۲/۵۸۵۷ می‌باشد به این معنی که میزان بلوغ شرکت شهرک‌های صنعتی در فعالیت ارزیابی در سطح پیش فعال قرار دارد.

سوال اصلی دوم. راهکارهای ارتقای درجه پایداری سازمانی در شرکت شهرک‌های صنعتی تهران مبتنی بر رویکردهای مدیریت دانش کدام‌اند؟

با توجه به اولویت فرصت‌های بهبود راهکارهای پیشنهادی عبارت‌اند از:

۱. پروژه‌های بهبود مرتبط با نشر دانش تغییرات محیطی

الف) ایجاد فضای ارتباط و فرهنگ تسهیم دانش

ب) ایجاد آمادگی برای انتقال دانش ضمنی

۲. پروژه‌های بهبود مرتبط با ارزیابی دانش تغییرات محیطی

الف) ممیزی‌های داخلی و خارجی

ب) خودارزیابی با استفاده از مدل EFQM

۳. پروژه‌های بهبود مرتبط با کسب و توسعه دانش تغییرات محیطی

الف) نظام پیشنهادات و استقرار مدیریت مشارکتی

ب) مهندسی مجدد سازمان

۴. پروژه‌های بهبود مرتبط با استفاده از دانش تغییرات محیطی

الف) مدیریت داده‌ها

۵. پروژه‌های بهبود مرتبط با هدفگذاری و نگهداری دانش تغییرات محیطی

الف) اقدام به برنامه‌ریزی جانشینی منابع انسانی

ب) کارت امتیازی متوازن

۶. پروژه‌های بهبود مرتبط با شناسایی دانش تغییرات محیطی

الف) بهینه‌سازی

معمولاً محققان در پژوهش‌های خود با محدودیت‌هایی روبه‌رو می‌شوند که بخشی از آنان در ابتدای کار نیز خود را نشان می‌دهند. در عین حال این پژوهشگر است که باید اثرات آنها را به حداقل برساند.

این پژوهش با محدودیت زیر روبه‌رو بوده است:

- کمبود پژوهش‌های میدانی انجام‌شده در این زمینه و کم اهمیت دانستن موضوع مورد مطالعه از

سوی برخی از مدیران و کارشناسان دفتر مرکزی شرکت شهرک‌های صنعتی تهران

مسلم است که محقق در پایان پژوهش خود دیدگاه‌های جدیدی را خواهد شناخت که می‌تواند

راهنمای پژوهشگرانی که قصد انجام پژوهش مشابه را دارند، باشد؛ بنابراین، می‌توان این پژوهش را

باب جدیدی برای پاره‌ای از پژوهش‌ها به‌شمار آورد. پیشنهادهای پژوهشگر عبارت‌اند از:

۱. سنجش درجه پایداری سازمانی با استفاده از الگوی ISO 10014

۲. سنجش درجه پایداری سازمانی با استفاده از مدل سرآمدی EFQM

۳. بررسی درجه پایداری سازمانی در مقیاسی گسترده و در هر کدام از شهرک‌های صنعتی به صورتی

جداگانه

۴. طراحی ساده و قابل فهم‌تر پرسشنامه سنجش درجه پایداری سازمانی

منابع

۱. افرازه، عباس (۱۳۸۶). مدیریت دانش (مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی). تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
۲. برزگر، قدرت‌الله و غفاری، وحید (۱۳۸۷). حسابداری و گزارشگری پایداری شرکت‌ها در هزاره سوم. نشریه حسابداری، ۲۰۲، ۸۶-۷۵.
۳. خدای‌پور، احمد و شفیعی همت‌آباد، حمیده (۱۳۹۲). پایداری شرکت‌ها و اندازه‌گیری آن؛ حسابرس؛ ۶۹
۴. رحیمیان، نظام‌الدین، توکل‌نیا، اسماعیل و اسدی، زینب (۱۳۹۰). مسئولیت‌های اجتماعی و پایداری شرکت‌ها؛ حسابداری مسئولیت‌های اجتماعی؛ ۳۳.
۵. مرادزاده، مهدی و احمدزاده، حمید (۱۳۸۵). گزارشگری پایداری شرکت‌ها. نشریه حسابداری، ۱۷۲، ۲۵-۱۷.
۶. مشیرزاده، همایون (۱۳۹۱). پایداری شرکتی. نشریه حسابرس، ۵۹، ۶۲-۵۴.
۷. محمدنبی، ساويز (۱۳۸۸). ارائه مدلی برای سنجش و ارتقاء درجه پایداری سازمانی با رویکرد مدیریت دانش. (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی امیرکبیر، ایران.
۸. یگانه، لیلا (۱۳۹۳). بررسی درجه پایداری سازمانی و ارائه راهکارهایی برای ارتقاء آن با رویکرد مدیریت دانش در شرکت شهرک‌های صنعتی تهران. (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه خوارزمی تهران، ایران.
9. Bateman, N. and David, A. (2002). Process improvement programmes: a model for assessing sustainability. *International Journal of Operations & Production Management* 22, 515-526.
10. Daub, C.H. and Ergenzinger, R. (2005). Enabling sustainable management through a new multi-disciplinary concept of customer satisfaction. *European Journal of Marketing* 39, 998-1012.
11. Gloet, M. (2006). Knowledge management and the links to HRM: Developing leadership and management capabilities to support sustainability. *Management Research News Journal* 29, 402-413.
12. Henderson, H. (2006). Twenty-first century strategies for sustainability. *Foresight Journal* 8, 21-38.
13. Marcum, J.W. (2008). Partnering for innovation and sustainability. The Bottom Line: *Managing Library Finances Journal*, 21, 82-84.
14. Muñoz, M.J., Rivera, J.M. and Jose M. Moneva (2008). Evaluating sustainability in organisations with a fuzzy logic approach. *Industrial Management & Data Systems Journal*. 108, 829-841.
15. Robinson, H.S., Anumba, C.J., Carrillo, P.M. and Al-Ghassani, A.M. (2006). STEPS: a knowledge management maturity roadmap for corporate sustainability. *Business Process Management Journal* 12, 793-808.
16. Searcy, C., Karapetrovic, S. and McCartney, D. (2008). Application of a systems approach to sustainable development performance measurement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 57, 182-197.

17. Standing, C. and Jackson, P. (2007). *An approach to sustainability for information systems. Journal of Systems and Information Technology*, 9, 167-176.
18. TC 176, SC3, *ISO 9004:2000*, international organization for standardization.
19. Wilkinson, A., Hill, M. and Gollan, P. (2001). The sustainability debate. *International Journal of Operations & Production Management*, 21, 1492-1502.