

مفهوم پایداری در مدیریت تولید

مریم گودینی^a

^a دانش آموزنده دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران (goudinimaryam@gmail.com)

نویسنده مسئول: مریم گودینی

چکیده

توسعه پایدار در چند سال اخیر در بین پژوهشگران و صنعتگران مورد بحث و گفتگو قرار گرفته است. توسعه پایدار در واقع مفهوم جدیدی است که پس از انقلاب صنعتی و معضلات ایجاد شده در رابطه با صنعتی شدن شهرها از طریق پیوند بین ابعاد مختلف توسعه (اقتصادی، اجتماعی و سیاسی) و توجه خاص به ملاحظات زیست محیطی، شکل گرفته است. توسعه پایدار دارای رویکردی جامع، طبیعت‌گرا و انسان‌مدار و دربردارنده‌ی مفاهیم ارزشمندی در زمینه‌ی حفظ، ارتقا و بهبود سلامت انسان‌ها در بلندمدت و تامین نیازهای بشری بدون از بین بردن توانایی نسل آینده می‌باشد. از همین رو مدیران عملیاتی بایستی علاوه بر بعد اقتصادی، اثرات زیست محیطی و اجتماعی تولید محصولات را نیز مورد بررسی بیشتری قرار بدهند. هدف تحقیق حاضر بحث و بررسی پیرامون مسائل مربوط به پایداری و همچنین شناسایی شاخص‌ها و محرک‌های تاثیرگذار بر پایداری است.

کلمات کلیدی: توسعه پایدار، پایداری در مدیریت عملیات، پایداری زیست محیطی

مقدمه

به طور کلی توسعه پایدار دارای ۳ بعد اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی است (سجادی و قدیم، ۱۳۹۳) و از آنجا که تمام این ابعاد به یکدیگر وابسته می‌باشند و بر یکدیگر تاثیر می‌گذارند، توسعه پایدار را با پیچیدگی‌هایی همراه کرده‌اند. این پیچیدگی ناشی از تعامل این عناصر با یکدیگر و نیز با محیط است (هدایتن و همکاران، ۲۰۱۸). ابهام و چندمعنایی مفهوم پایداری مسئله‌ای است که اغلب مورد توجه محققان قرار گرفته است. این موضوع محققان را به اجتناب از تعریف پایداری و یا مطالعه‌ی متغیرهای تاثیرگذار بر پایداری رهنمون می‌سازد (سالاس-زاپاتا و ارتیز مونز، ۲۰۱۸). از همین رو، تعاریف و مفاهیم متعددی از توسعه‌ی پایدار ارائه شده است. یکی از این تعاریف را می‌توان مدیریت روابط سیستم‌های انسانی و اکوسیستم‌ها به منظور استفاده‌ی پایدار از منابع در جهت تامین رفاه حال و آینده‌ی انسان‌ها و اکوسیستم‌ها تعریف کرد (زاهدی و نجفی، ۱۳۸۵). بر اساس تعریفی دیگر، توسعه پایدار یک مفهوم پیچیده است و به شکلی از توسعه اطلاق می‌شود که در آن به شکلی متوازن و همه‌جانبه، ابعاد مختلف توسعه مورد بررسی و توجه قرار می‌گیرد. این ابعاد شامل جنبه‌های محیطی، اقتصادی و اجتماعی است (اکو و همکاران، ۲۰۱۸). با توجه به این تعریف، پایداری باید به گونه‌ای توسعه یابد که با رشد اجتماعی همراه باشد به طوری که نیازهای همه‌ی افراد جامعه را برآورده سازد. به طور کلی کاهش تنش‌های اجتماعی، شیوه سازمان‌دهی سازگار با شرایط اجتماعی، برابری گروه‌های نژادی، قومی و مذهبی، آموزش، آگاهی‌های زیست محیطی و ترویج نقش خانواده در اجتماعات از محورهای اصلی پایداری اجتماعی است. توسعه پایدار، هم‌چنین باید به گونه‌ای باشد که حفاظت موثری از محیط زیست به عمل آورده و در مصرف منابع طبیعی با دقت عمل کند و از استخراج بیش از حد منابع بپرهیزد. علاوه بر این پایداری محیطی، باید از تنوع زیستی، ثبات پایداری جوی و سایر کارکردهای اکوسیستم حمایت کند. از طرفی توسعه، باید رشد پایدار اقتصادی و رونق اقتصادی را نیز به همراه داشته باشد. بنابراین توسعه‌ای پایدار است که علاوه بر بعد اقتصادی، پیامدهای زیست محیطی و اجتماعی آن نیز مثبت و مدیریت شده باشد. با چنین نگاهی بهره‌برداری از منابع طبیعی و سرمایه‌های انسانی امروز، حیات نسل‌های آینده را به خطر نمی‌اندازد. از همین رو و با توجه به اهمیت بعد زیست محیطی برای نسل‌های آینده، مفاهیمی همچون طراحی پایدار،

Hidayatn¹

Salas-Zapata and Ortiz-Munoz²

Ukko et.al³



محصولات سبز و تکنولوژی های پاک، سازمان ها را وادار کرده است تا مدیریت تغییر را به عنوان ابزاری جهت رسیدن به توسعه ی پایدار انتخاب کنند. در حقیقت رهبران پایداری با تغییر نگرش ها و رفتارها بر مقاومت سازمانی غلبه می کنند. آن ها فرآیند ها و محرک ها را مورد بازنگری قرار داده و با ذهنیت غالب کارکنان که پایداری را برای کسب و کارها بد می دانند، مقابله می کنند. اگرچه تغییر سازمانی زمان می برد و نیازمند تعهد مدیریتی است، اما شرکت هایی که در این عرصه موفق می شوند، بر این باورند که این یک سرمایه گذاری ارزشمند است چرا که با ایجاد محرک های انگیزشی، کارکنان را به اجرای دقیق تر پایداری در سازمان ها تشویق می کند و سبب حداقل کردن ریسک های محیطی، اقتصادی و اجتماعی شده و ارزش شرکت از جمله ارزش سهام دار را افزایش می دهد (کیسنر و بامگارتر، ۲۰۱۹). تغییرات سازمانی یک ابتکار استراتژیک است که تقریباً بر عملیات و عملکرد سازمان تاثیر می گذارد. بر همین اساس عواملی وجود دارند که موجب تغییرات سازمانی می شوند این عوامل به دو دسته ی کلی عوامل داخلی و عوامل خارجی تقسیم می شوند. عوامل داخلی به عواملی مانند توسعه و پیاده سازی ساز و کارهای انگیزشی کارکنان به منظور توسعه خلاقیت های پایداری و افزایش عملکرد پایدار، بهبود سلامت کارکنان، بهبود شرایط کاری، شناسایی و حداقل کردن اثرات مخرب زیست محیطی، دستیابی به اثربخشی انرژی، کاهش هزینه ها، نوآوری های فناوری و تعهد در قبال ذی نفعان اشاره دارد. در حالی که عوامل خارجی پایداری، عواملی مانند عرضه محصولات متفاوت، ترویج و نهادینه سازی فرهنگ درست مصرف کردن، پذیرش قوانین و مقررات کاری بین المللی و تعهد در مقابل ذی نفعان را در بر می گیرد. قابل توجه است که عامل تعهد در قبال ذی نفعان در هر دو دسته ی عوامل داخلی و خارجی پایداری قرار می گیرد.

مرور ادبیات تحقیق

سازمان ها با ظهور فناوری های نوین باید به سمت مدل های کسب و کار جدید حرکت کنند چرا که این قابلیت یک مزیت رقابتی مهم و یک اهرم کلیدی برای بهبود عملکرد پایداری سازمان ها است. بکارگیری مدل های نوین کسب و کار پایدار، به توسعه ی موثر راه حل های پایدار و فناوری های پایدار در صنعت کمک می کند. هم چنین سبب ایجاد مزایای بیشتر برای مشتریان و سهامداران شده و در زمینه ی اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی برای سازمان ها ایجاد ارزش می کند (گیسودورفر و همکاران، ۲۰۱۸). به علاوه از آن جا که جهان در حال ورود به اقتصاد سبز می باشد لازم است که سازمان ها نقش منابع انسانی، عملیاتی و تکنولوژیکی را به منظور دستیابی به یک کسب و کار پایدار مد نظر قرار دهند (تاکور و مانگلا، ۲۰۱۹). از سوی دیگر با توجه به این که منابع انسانی به عنوان یک سرمایه کلیدی در کنار سایر سرمایه های سازمانی نقش مهمی را در رشد اقتصادی جوامع ایفا می کند، توجه به آن از اهمیت ویژه ای برخوردار است. از همین رو مدیریت منابع انسانی باید با تمرکز بر سرمایه انسانی و برنامه های زیست محیطی و ادغام آن ها در فعالیت های خود، مدیریت منابع انسانی سبز را معرفی و امکانات و شرایط جالبی را برای تمامی فعالان و سرمایه گذاران فراهم کند تا آن ها بتوانند با مشارکت در این برنامه ها، ضمن بهبود عملکرد زیست محیطی سازمان و توجه به سیاست های توسعه پایدار رابطه ای سودمند را برای خود خلق نمایند. علاوه براین، مدیریت منابع انسانی سبز با بهینه سازی منابع و کاهش اتلاف انرژی در حال گذر از سیاست های مالی مبتنی بر صنعت به سمت اقتصاد مبتنی بر مدیریت سبز می باشد. مدیریت منابع انسانی سبز، هم چنین مسئول ایجاد آگاهی، اطلاع رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی است و با سیاست گذاری و خط مشی های سبز، سعی دارد تا کارکنان را به گونه ای هدایت کند که آن ها به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط عمل نمایند. این فعالیت ها علاوه بر این که منجر به کارایی، اثربخشی، کاهش هزینه ها و ایجاد همکاری در بین کارکنان می شود، موجب یک مزیت رقابتی برای سازمان می گردد. در نتیجه ضروری است که سازمان ها تمامی مراحل اقتصادی، اجتماعی و تولیدی را به سمتی سوق دهند که همگام با حفاظت محیط زیست باشد. پیشرفت پایدار، دیدگاهی است که موضوعات اجتماعی، اقتصادی و محیطی را به طور کلی و همزمان با فرآیند پیشرفت در بر می گیرد و در این مسیر مدیریت تولید و تولیدکنندگان بیش از پیش در حال درگیر شدن با مفاهیم پایداری هستند. در واقع به دلیل این که فعالیت های تولیدی به عنوان یکی از مهم ترین عوامل موثر بر آسیب عمده در سطح جهان مطرح هستند، ایجاد یک چارچوب کلی در زمینه ی مدیریت تولید پایدار امری ضروری به نظر می رسد. بر این اساس مدیریت تولید پایدار در یک بنگاه تجاری، به معنای به کارگیری استراتژی های کسب

Kiesnere and Baumgarther^۴Geissdoerfer et.al^۵Thakur and Mangla^۶



و کار و فعالیت هایی است که نیازهای بنگاه و ذی نفعانش را تامین کرده و از نیروی انسانی و منابع طبیعی که بنگاه در آینده به آن ها نیاز پیدا می کند، محافظت کند. بر این اساس شرکت هایی که نقش مثبتی در ایجاد و تداوم توسعه پایدار سازمانی دارند، به روشنی قابل تمایز از سازمان های دیگر می باشند. این گروه از سازمان ها، استراتژی های روشنی برای هدایت فرآیند های توسعه پایدار خود داشته و ایجاد ارتباط میان توسعه پایدار و استراتژی های کسب و کار از جمله ویژگی های بارز آن ها به شمار می رود.

از سوی دیگر، از آنجا که اجرای توسعه پایدار تمام سطوح سازمانی را در برمی گیرد، بدیهی است که تحقق اهداف، راهبرد ها و برنامه های سازمان بدون مشارکت همه جانبه ی تمامی افراد سازمان میسر نخواهد شد. در این میان، مدیر عاملان انرژی حیاتی برای تلاش های پایداری را ایجاد می کنند و مسئولیت حفظ انگیزه در سایر افراد را بر عهده دارند. علاوه بر مشارکت مدیر عاملان، شرکت ها هم چنین نیاز به مشارکت هیئت مدیره در خصوص امور اجتماعی و اقتصادی دارند چرا که اعضای این کمیته، مسئول تنظیم سیاست های یکپارچه در مورد توسعه پایدار و مسئول رسیدگی به مسائلی همچون بهداشت و ایمنی پرسنل، حفاظت از محیط زیست و ارتباطات تجاری هستند. علاوه بر این هیئت مدیره نقش مهمی در پایش اجرای سیاست های یک شرکت دارد. هیئت مدیره باید گزارشات منظمی را در مورد چگونگی اجرای سیاست ها دریافت نماید و بایستی مسئول پاسخگویی به ذی نفعان در مورد عملکرد شرکت در قبال این سیاست ها باشد. در این میان، شرکت هایی که به اهداف جاه طلبانه ی خود در زمینه ی پایداری دست می یابند، رفتارها و فرآیند های پایدار را در سراسر کسب و کار خود ایجاد می کنند و مدیران عملیاتی را برای دستیابی به نتایج مسئول می دانند. بررسی تاثیر برنامه های پایداری بر نیروی کار یکی از روش های است که مدیران به کار می گیرند تا در استراتژی سازمانی نقش بیشتری داشته باشند. با این وجود، مدیران تولید ممکن است در به کارگیری استراتژی های عملیاتی پایدار با دو چالش اساسی رو به رو شوند. اولین چالش، تنظیم یک استراتژی عملیاتی است که هم راستای استراتژی کسب و کار و محیط باشد، چالش دوم، پیاده سازی استراتژی است، این چالش ها می توانند با به کارگیری روش های پیشرفته ی تحقیق در عملیات تسهیل شوند (تیسست و همکاران، ۲۰۱۹). از سوی دیگر، مدیران عملیاتی با در نظر گرفتن سه رویکرد مدیریت پایدار، مسئول تنظیم مراحل توسعه ی پایدار در مدیریت تولید و عملیات هستند. اجرای این رویکرد شامل چندین مرحله می شود. اولین مرحله تجزیه و تحلیل ذی نفعان است که به منظور شناسایی تمام بخش هایی که به طور مستقیم و یا غیر مستقیم تحت تاثیر عملیات بنگاه قرار می گیرند، انجام می شود. این ذی نفعان شامل سهامداران، اعتبار دهندگان، قانون گذاران، کارکنان، مشتریان و تامین کنندگان می باشند. به منظور بهبود عملکرد مالی، افزایش مزایای رقابتی و به طور کلی موفقیت بنگاه تجاری، ضروری است که سازمان ها با درک دقیق خواسته های گروه های مختلف ذی نفع، تصمیم گیری های بلند مدت را انجام داده و در نتیجه ی کسب رضایت آن ها، بقا و پایداری خود را تضمین کنند. پس از این که ذی نفعان شناخته شدند و نیازها و انتظارات آن ها تجزیه و تحلیل شد، مدیر باید اهداف و سیاست های سازمان را تنظیم نماید. این اهداف باید واضح، شفاف، دقیق و قابل اندازه گیری باشند. در مرحله ی بعد مدیر باید سیاست ها ی تدوین شده را به مرحله ی اجرا در آورد. این مرحله شامل تغییر فرهنگ سازمان و نگرش کارکنان، تعریف مسئولیت ها، ایجاد ساختارهای سازمانی متناسب، سیستم های گزارش اطلاعات و فعالیت های عملیاتی است. حال مدیر باید برای حصول اطمینان از این که سازمان و کارکنانش از سیاست های اجرا شده پشتیبانی می کنند، یک فرهنگ یکپارچه را در تمام سازمان به وجود آورد که طی آن بر مشارکت، یادگیری و بهبود مستمر کارکنان تاکید شود. سپس اهداف توسعه ی پایدار باید توسط ابزار های مناسب اندازه گیری عملکرد ارزیابی شوند. در مرحله ی بعد مدیر باید گزارشاتی فراهم آورد که عملکرد را با توجه به استراتژی های سازمان ارزیابی نماید. آخرین مرحله، پایش عملکرد است که به منظور حصول اطمینان از اجرای سیاست های توسعه ی پایدار به کار می رود. این پایش می تواند شکل های مختلفی داشته باشد مثل بازنگری گزارشات ارائه شده توسط مدیران سطوح میانی، بازدید از سایت های تولید و عملیات، برگزاری جلسات منظم با کارکنان به منظور بازنگری گزارشات، اجرای یک برنامه ممیزی داخلی و غیره. در نهایت پس از طی این مراحل مدیر باید بداند که فعالیت های سازمان تا چه اندازه با اصول توسعه ی پایدار هم جهت بوده و برای اطمینان از این موضوع نیاز است تا موقعیت فعلی شرکت خود را مورد ارزیابی قرار دهد تا بدین صورت بتواند عملکرد شرکت خود را با عملکرد سازمان های مشابه مقایسه کند و از این طریق شکاف میان وضع موجود را با وضعیت ایده آل ارزیابی کرده و به این ترتیب جایگاه خود را در قیاس با سایر رقبا در صنعت مورد نظر دریابد. ابزار های خودارزیابی متفاوتی برای کمک به این فرآیند در دسترس مدیران هستند که از جمله ی آن ها می توان به پرسشنامه های GEMI و CERES اشاره نمود.

پایداری زنجیره تامین



رقابت جهانی در محیطی که دائما در حال تغییر است باعث شده تا سازمان ها، اهمیت انعطاف پذیری را بهتر درک کنند و واکنش های سنجیده و به موقعی از خود نشان دهند. امروزه سازمان ها برای بقای خود نیاز به جهانی شدن و حضور در این عرصه ی بزرگ را دارند. از طرفی برای جهانی شدن و کسب جایگاه مناسب در دنیا و حفظ ارزش های به دست آمده نیاز به بهره گیری از علم روز دنیا و الگوهای صحیح مدیریتی همچون زنجیره تامین امری ضروری به نظر می رسد چرا که به کارگیری مدیریت زنجیره تامین پایدار به حفظ انسجام و یکپارچه سازی تامین کنندگان و مشتریان کمک کرده و باعث بهبود پاسخگویی و انعطاف پذیری سازمان های تولیدی می شود و بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و عملکرد میانجی گری می کند (زید و همکاران^۱، ۲۰۱۸). از طرفی، لحاظ کردن مفهوم پایداری در طراحی شبکه زنجیره تامین، با توجه به اثرات رو به رشد جهانی و در نتیجه ی آن افزایش فعالیت های انسانی، به موضوع مهمی برای سازمان ها، دولت ها و به ویژه دوست داران محیط زیست تبدیل شده است. طی چند سال اخیر، ظهور فناوری های نوین و ایجاد تحولات عظیم در بازار های جهانی، لزوم توجه به مدیریت زنجیره تامین پایدار را بیش از پیش ضروری ساخته است، به طوری که سازمان های مختلف برای ایجاد، حفظ موقعیت و جایگاه رقابتی خود، ناگزیر به استفاده از تئوری های مدیریت زنجیره تامین پایدارند. دلایل اصلی تمرکز فزاینده ی شرکت های تولیدی به پایداری را می توان، کاهش ریسک، بهبود عملکرد اقتصادی زنجیره تامین، جذب مشتریانی که پایداری برای آن ها اهمیت زیادی دارد و هم چنین تلاش در جهت افزایش پایداری در جهان دانست. در واقع مدیریت زنجیره تامین پایدار مفهومی است که اجرای دقیق سیاست های آن با داشتن ابعاد زیست محیطی، اجتماعی و اقتصادی می تواند در بهبود عملکرد زیست محیطی صنایع مختلف و هم چنین عملکرد مالی سازمان ها نقش پررنگی داشته باشد. اگرچه شرکت های چند ملیتی، به طور فزاینده ای یک استراتژی پایداری را برای عملیات خود پذیرفته اند، اما کمتر تلاش کرده اند که تامین کنندگان را در فرآیند توسعه پایدار سازمان خود دخیل سازند. از همین رو احتمال زیادی وجود دارد که خطرات اقتصادی و محیطی، عملیات و اعتبار این شرکت ها را به خطر اندازد (ویلنا و جویا^۲، ۲۰۱۸). هم چنین از آن جا که یکی از اصلی ترین مباحث در مدیریت زنجیره تامین، تصمیم گیری درباره ی تامین مواد اولیه یعنی خرید است، پایداری اقتصادی زنجیره تامین برای سازمان های تولیدی اهمیت زیادی پیدا می کند و اگر به این فرآیند توجه ویژه نشود و با یک دید غیر حرفه ای به این موضوع نگریسته شود، فرصت های صرفه جویی از بین می رود و سازمان با زبان های قابل توجهی رو به رو می شود. بر این اساس است که سازمان ها برای توسعه و ارزیابی خود باید اهمیت مدیریت زنجیره ی تامین را درک کنند و از شاخص های پایداری در تمام ابعاد آن استفاده نمایند تا بتوانند از این شاخص ها در جهت رسیدن به پایداری کل سیستم بهره گیرند. اما باید این نکته را هم در نظر داشت که تنها توجه به مسائل اقتصادی در پیشبرد اهداف سازمان، کافی به نظر نمی رسد و سازمان ها باید در تحلیل های خود علاوه بر مسائل مالی، همزمان به مسائل زیست محیطی هم توجه نمایند. در این مرحله است که توجه به تمامی ابعاد مدیریت زنجیره تامین سبز (یعنی خرید سبز، توزیع سبز، بسته بندی سبز، آموزش زیست محیطی، مدیریت زیست محیطی و بازیابی منابع) در رسیدن سازمان به عملکرد پایدار ضروری به نظر می رسد چرا که سازمان با در نظر گرفتن تمامی این ابعاد می تواند منافع و مصالح گروه های مختلف را برآورده کرده و به حفظ تعادل توسعه ی پایدار در حال و آینده کمک ویژه ای نماید (کانکیا و سزن^۳، ۲۰۱۹).

پایداری زیست محیطی

همان طور که بشر برای دستیابی به زندگی بهتر، هر روز به سمت فناوری های نوین پیش می رود. به نظر می رسد که در صورت عدم توجه جدی به مقوله های زیست محیطی، تمام تلاش هایش جهت بهبود سطح زندگی خود را به علت نبود منابع کافی و تخریب محیط زیستش از دست بدهد. از سوی دیگر چون بسیاری از تهدیدهای زیست محیطی و تخریب منابع و آلودگی ها در نتیجه ی فعالیت های غیر منطبق با محیط زیست روی می دهند، آگاه سازی و آموزش برنامه ریزان، مدیران و سیاست گذاران در جهت آشنایی با ارزش و اهمیت حفظ محیط زیست ضروری به نظر می رسد چرا که رعایت اصول توسعه ی پایدار و حفظ تنوع زیستی معیاری اساسی و مهم برای ارزیابی رشد جوامع می باشند. بنابراین مهمترین گام در جهت حفظ محیط زیست، ارزیابی عملکرد سازمان ها در پیاده سازی اصول پایداری است.

Zaid et.al^۱

Villena and Gioia^۲

Cankaya and Sezen^۳



از سوی دیگر، مسائل زیست محیطی از گذشته تا به امروز، از جمله موضوعات مهم و چالشی بوده است. امروزه بر اثر بهره برداری بی رویه و غیر اصولی از منابع طبیعی، بسیاری از اکوسیستم های طبیعی تخریب و بسیاری دیگر نیز شکننده و آسیب پذیر شده اند. هم چنین بر اثر مصرف نادرست منابع انرژی، آلودگی هایی در مقیاس های ملی، ناحیه ای و بین المللی ایجاد شده است چرا که تولید، تبدیل، انتقال و مصرف انرژی به طور نامناسب بر روی محیط زیست تاثیر منفی می گذارد به عنوان مثال مشکلاتی نظیر آلودگی آب و هوا، تخریب زمین، گرمایش و کلا تغییر اقلیم جهانی به علت استفاده ی نامناسب از انرژی روی می دهند. علاوه بر این، با توجه به گسترش فعالیت های صنعتی و روند روبه رشد آلودگی ها، سازمان ها همواره تحت فشار هستند تا عملیات خود را به گونه ای توسعه دهند تا اثرات مخرب محیطی نداشته باشد. شواهد نشان می دهد که شرکت های تولیدی برای پرداختن به چالش های زیست محیطی ناشی از عملیات های خود سعی کرده اند تا رویکرد های مختلف عملیاتی از جمله مدیریت زنجیره تامین پایدار، لجستیک معکوس، روشهای تحقیق در عملیات و اقتصاد دایره ای را اجرا کنند (پیاتانونگ و همکاران، ۲۰۱۹).

اخیرا متخصصان به طور فزاینده ای به سیستم ها و سیاست های مدیریت زیست محیطی توجه می کنند تا طیف کاملی از عملکرد پایدار را از طریق اتخاذ سیستم های مدیریت زیست محیطی در دو بخش عمده ی منابع انسانی و زنجیره تامین بهبود بخشند (زید و بن، ۲۰۱۸). از سوی دیگر، به منظور کاهش اثرات نامطلوب سازمان های تولیدی بر محیط زیست، مفهوم پایداری محیط زیست به طور ویژه ای مورد توجه مدیران سازمان ها قرار گرفته است. زیرا پایداری محیط زیست سبب تعادل و توازن در استفاده از منابع شده و تضمین کننده ی بقای اکوسیستم برای نسل های آینده است. هم چنین از آنجا که پایداری زیست محیطی به عنوان زیربنای توسعه ی پایدار شناخته می شود، حرکت به سمت توسعه ی پایدار نیازمند حل مشکلات زیست محیطی است و حل مشکلات زیست محیطی نیز نیازمند یک دیدگاه کل نگر و همه جانبه در تمام سطوح محلی، ملی و فراملی است.

مدیریت زنجیره تامین پایدار

در جهان رقابتی امروز، یکی از ابزار های مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و کسب مزیت رقابتی، عنصر پایداری است. توسعه ی پایدار به دنبال حفاظت، توسعه و توازن اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی با منابع موجود است تا بدین صورت راحتی و بقای نسل های آینده را تضمین نماید. از این رو، مدیران سازمان ها به خصوص سازمان های تولیدی به منظور رسیدن به پایداری نه تنها با ارزش های اقتصادی سر و کار دارند بلکه باید منافع اجتماعی و پیامدهای زیست محیطی را نیز در نظر بگیرند و از طریق اجرای مدیریت عملیات پایدار به توسعه ی پایدار دست یابند. از سوی دیگر در پی تغییرات عمده در دنیا، توسعه پایدار به صورت یک هدف مهم استراتژیک درآمده است لذا سازمان ها به منظور تثبیت موفقیت خود نیاز دارند تا از ابزار های مناسب جهت رسیدن به پایداری بهره بگیرند. یکی از این ابزار ها مدیریت زنجیره تامین پایدار می باشد. از این رو مدیران باید عوامل و متغیرهای تاثیرگذار بر پایداری عملیات را شناسایی کرده و در جهت ارزیابی، اصلاح و بهبود عملیات تولید گام بردارند. پژوهش های متعددی به منظور یکپارچه سازی مفاهیم پایداری ارائه شده است. به عنوان مثال، نورمن و مک دونالد (۲۰۰۴) بیان کردند که روش های مدیریت عملیات پایدار نه تنها باید بر بعد زیست محیطی و منابع انسانی تمرکز کنند بلکه باید نقش ذینفعان را هم دربر گیرند.

به طور کلی، محققان متعددی بر اهمیت پایداری تاکید کرده اند به عنوان مثال، اسکالتگر و همکاران (۲۰۱۳)، بیان کردند که مدل های کسب و کار پایدار، ارزش اجتماعی و مشتری مداری را با ادغام فعالیت های اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی فراهم می کند. از سوی دیگر سیننهانور و آرنولد (۲۰۰۷)، بر نقش کارکنان در رسیدن سازمان به پایداری تاکید کردند. سیورینگ و مولر (۲۰۰۸)، زنجیره تامین پایدار را به عنوان یک ابزار توسعه تعریف کردند که نقش مهمی را در برآورده ساختن نیازهای نسل های آینده ایفا می کند. اسمیت

Piyathanavong et.al^{۱۱}

Zaid and Bon^{۱۲}

Norman and Mcdonald^{۱۳}

Schaltegger et.al^{۱۴}

Sibenhuner and Arnold^{۱۵}

Seuring and Muller^{۱۶}



و بال^{۱۲} (۲۰۱۲) نیز بر نیاز به مشارکت فزاینده ی شرکت ها برای به کارگیری شیوه های مدیریت زنجیره تامین پایدار تاکید کردند و بیان داشتند که به کارگیری این شیوه ها به منظور دستیابی به مزایای رقابتی امری ضروری است. کارتر و جنینگز^(۲۰۰۲)، هم بیان داشتند که زنجیره تامین پایدار باید دوستدار محیط زیست باشد و باعث افزایش بهره وری منابع گردد.

روش تحقیق

با استفاده از مرور ادبیات ساختار یافته تلاش شده است تا یک پژوهش توصیفی درباره مفهوم توسعه ی پایدار و نقش آن در مدیریت عملکرد پایدار سازمان ها ارائه گردد. از این رو، ارائه مشخصه ها و ویژگی های شاخص های ارزیابی پایداری محور اصلی موضوع مورد بحث در مقاله حاضر است. بدین منظور اطلاعات با استفاده از منابع اینترنتی و کتابخانه ای جمع آوری شد سپس مقالات و مطالبی که با موضوع ارتباط بیشتری داشتند، انتخاب و مطالب از آن ها استخراج شد.

نتیجه گیری

اهمیت دادن سازمان ها به نسل های آینده در انجام فعالیت های خود، گامی مثبت جهت رسیدن به توسعه پایدار بوده است و نشان گر تعهد سازمان به اقتصاد جهانی پایدار است. از این رو و با توجه به مفهوم پایداری، سازمان ها در قبال جامعه ای که در آن فعالیت می کنند مسئول هستند و بایستی در انجام عملیات های تولیدی خود، دغدغه های اجتماعی و زیست محیطی را در کنار تامین نیازهای ذینفعان مدنظر قرار دهند. به عبارت دیگر، ضروری است که سازمان ها اثرات فعالیت های خود را بر جامعه از جنبه های مختلف اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی به طور شفاف بررسی کرده و ضمن توجه به زنجیره تولید و استفاده ی مسئولانه از منابع، موجب کاهش نگرانی های زیست محیطی شوند و با اهمیت دادن به محیط کار و جامعه بستر مناسبی را برای رشد و شکوفایی اقتصادی فراهم کنند.

پیشنهادات

شناسایی عوامل و شاخص های مهم و موثر در پایداری عملیات تنها پیمودن بخشی از مسیر توسعه ی پایدار است. بر این اساس پیشنهاد می شود که در پژوهش های آتی روش ارزیابی و اندازه گیری هر کدام از این عوامل و شاخص ها ارائه گردد تا با سنجش این شاخص ها، میزان پایداری هر کدام از آن ها و در نهایت میزان پایداری عملیات ارزیابی گردد. همچنین می توان به منظور بهبود مستمر این عوامل و به حداقل رساندن میزان انحراف سازمان ها از این برنامه ها و تعهدات سازمان، برنامه هایی را طراحی، تدوین و اجرا نمود.

منابع

- سجادی.سیدحسین، بنابی قدیم.رحیم. (۱۳۹۳)، "سیستم و شاخص های مدیریت عملکرد پایدار"، فصلنامه پژوهش حسابداری، زمستان ۹۳، دوره ۴، شماره ۴، صفحه ۶۹-۸۲
- زاهدی.شمس السادات، نجفی.غلامعلی.(۱۳۸۵)، "بسط مفهومی توسعه پایدار"، پژوهش های مدیریت در ایران، زمستان ۸۵، دوره ۱۰، شماره ۴، صفحه ۴۳-۷۶
- Cankaya.S.Y, Sezen.B (2019). Effects of Green Supply Chain Management Practices On Sustainability Performance, Journal of Manufacturing Technology Management, Vol 30(1), PP 98-121, <https://doi.org/10.1108/JMTM-03-2018-0099>
- Carter.C.R, Jennings.M.M (2002). Logistics Social Responsibility: an integration framework, Journal of Business Logistics, Vol 23(1), PP 145-180, <https://doi.org/10.1002/j.2158-1592.2002.tb00020.x>
- Geissdoerfer.M, Vladimirova. D, Evans.S (2018). Sustainable Business Model Innovation: A Review, Journal of Cleaner Production, Vol 198, PP 401-416, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.06.240>
- Hidayatn et.al (2018). Designing a Serious Simulation Game as a Learning Media of Sustainable Supply Chain Management for Biofuel Production, Journal of Energy Procedia, Vol 156, PP 43-47, <https://doi.org/10.1016/j.egypro.2018.11.083>
- Kiesnere.A.L, Baumgarther.R.J (2019). Sustainability Management in Ppractice: Organizational Change for Sustainability in Large-Sized Companies in Austria, Sustainability Journal, Vol 11(3), <https://doi.org/10.3390/su11030572>

Smith and Ball^{۱۲}

Carter and Jennings^{۱۸}



- Norman.W, Macdonald.C (2004). Getting to the Bottom of triple bottom line, Business Ethics Journal, Vol 14(2), PP 243-262
- Piyathanavong et.al (2019). The Adoption of Operational Environmental Sustainability Approaches in the Thai Manufacturing Sector, Journal of Cleaner Production, Vol 220, PP 507-528, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.02.093>
- Salas-Zapata.W.A, Ortiz-Munoz.S.M (2018). Analysis of meaning of concept of sustainability, Journal of Sustainable Development, Vol 27(1),PP 153-161, <https://doi.org/10.1002/sd.1885>
- Sibenhuner.B, Arnold.M (2007), Organizational Learning to Manage Sustainable Development, Business , Strategy , Environment Journal , Vol 16(5), PP 339-353, <https://doi.org/10.1002/bse.579>
- Seuring.S, Martin.Muller(2008). From a Literature Review to a Conceptual Framework for Sustainability Supply Chain Management, Journal of Cleaner Production,Vol 16(15), PP 1699-1710, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2008.04.020>
- Smith.L, Ball.P (2012). Steps Towards Sustainable Manufacturing Through Modeling Material, Energy and Waste flows, International Journal of Production Economic, Vol 140(1), PP 227-238, <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2012.01.036>
- Schaltegger et.al (2016). Business Model for Sustainability: origins, present research, and future avenues, Journal of Organizational Environment, Vol 29, PP 3-10, <https://doi.org/10.1177/1086026615599806>
- Thakur.V, Mangla.S.K(2019).Change Management for Sustainability: Evaluating the Role of Human, Operational and Technological Factors in Leading Indian Firms in home appliances sector, Journal of Cleaner Production, Vol 213,PP 847-862, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.12.201>
- Ties et.al (2019). Operations Research for Sustainability Assessment of Products: A Review, European Journal of Operational Research,Vol 274(1), PP 1-21, <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2018.04.039>
- Ukko et.al (2018). Sustainable Development: Implications and Definition for Open Sustainability, Sustainable Development Journal,Vol 27(3), PP 321-336, <https://doi.org/10.1002/sd.1904>
- Villena.V.H, Gioia.D.A (2018). On the Riskiness of lower-tier Suppliers: Managing Sustainability in Supply Networks, Journal of Operations Management, Vol 64, PP 65-87, <https://doi.org/10.1016/j.jom.2018.09.004>
- Zaid.A.A, Jaaron.A.A.M, Bon.A.T (2018). The Impact of Green Human Resources Management and Green Supply Chain Management Practices on Sustainability Performance: An Empirical Study, Journal of Cleaner Production, Vol 204, PP 965-979, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.062>
- Zaid.AA, ,Bon.A.T (2018). Green Human Resource Management, Green Supply Chain Management Practices and Sustainable Performance, Proceeding of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Banduny,Indonesia