

## Impact of Religious Beliefs on the Sustainable Business Performance with the Mediating Role of 5S; a case study of companies in industrial towns in Fars province

Mahin Taghi Molaei \*

Ardalan Feili \*\*

Abbas Sabet\*\*\*

### Abstract

Different industries have no choice but to improve business performance and gain a sustainable competitive advantage in order to be safe from the violent waves of environmental change and to adapt to competitive requirements. One of the new management methods that has a significant impact on the sustainable performance of the business is the 5S, which reduces waste in the workplace, thereby creating a better workplace, better communication and general cleanliness in the organization. Therefore, new management practices such as grooming should be localized, and the cultural potentials of communities should be used to achieve better results. People who remain faithful to their religion and beliefs tend to be social, self-controlled, responsible, and compassionate. In religious culture, too, there are teachings to which the system of adornment is compatible. The present study is applied in terms of purpose and examines the effect of religious beliefs on the sustainable performance of business in companies located in industrial towns of Fars province with the mediating role of the 5S. In terms of data collection, field, in terms of method, is descriptive research and in terms of time is cross-sectional research. The statistical population of the study is 1273 industrial managers in industrial towns of Fars province, of which 297 people were selected by stratified random sampling. Data analysis was performed using SPSS software and LISREL (8.8.). According to the research results, paying attention to the religious teachings and culture of the employees is effective in accepting and implementing the grooming system and achieving sustainable performance of companies.

**Keywords:** Religious Belief, Stability, Sustainable Performance, Five S.

\* Assistant professor, Apadana Institute, Shiraz, Iran, mollaei.mahin@gmail.com.

\*\* (corresponding author), Assistant professor, Apadana Institute, Shiraz, Iran, feili@apadana.ac.ir.

\*\*\* Assistant professor, Apadana Institute, Shiraz, Iran, email: dr.sabet@apadana.ac.ir.



## بررسی تأثیر باورهای دینی بر عملکرد پایدار کسب و کار با نقش واسطه‌ای نظام آراستگی

(مورد مطالعه: شرکتهای شهرکهای صنعتی استان فارس)<sup>۱</sup>

مهین تقی ملائی\*

اردلان فیلی\*\*

عباس ثابت\*\*\*

### چکیده

امروزه صاحب‌نظران معتقدند صنایع مختلف برای مصون ماندن از امواج سهمگین تغییرات محیطی و نیز سازگاری با الزامات رقابتی، چاره‌ای جز بهبود عملکرد کسب و کار و کسب مزیت رقابتی پایدار ندارند. تحقیقات نشان داده یکی از شیوه‌های نوین مدیریتی که تأثیر بسزایی بر عملکرد پایدار کسب و کار دارد، نظام آراستگی (فایو اس) است که اتلاف را در محیط کار کاهش می‌دهد و از این طریق، موجب ایجاد محل کار بهتر، ارتباطات بهتر و آراستگی عمومی در سازمان می‌شود. برای دستیابی به این مهم، لازم است شیوه‌های نوین مدیریتی از جمله نظام آراستگی، بومی‌سازی شده و از پتانسیل‌های فرهنگی جوامع برای حصول نتایج بهتر بهره گرفته شود. نتایج پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند افرادی که وفادار به آئین، رسوم و عقاید مذهبی مانده‌اند، تمایل به اجتماعی بودن، خودکنترلی، مسئولیت پذیری و عطف‌داری دارند. در فرهنگ دینی نیز، آموزه‌هایی وجود دارد که نظام آراستگی با آن عناصر، سازگار است. پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی است و به بررسی تأثیر باورهای دینی بر عملکرد پایدار کسب و کار در شرکتهای واقع در شهرک‌های صنعتی استان فارس با نقش واسطه‌ای نظام آراستگی، می‌پردازد. همچنین از نظر جمع‌آوری داده‌ها، میدانی، از حیث روش انجام، در زمره پژوهش‌های توصیفی و از نظر زمانی جزو پژوهش‌های مقطعی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، مدیران صنایع فعال در شهرک‌های صنعتی واقع در استان فارس به تعداد ۱۲۷۳ نفر می‌باشد که از این میان، ۲۹۷ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شد. جهت جمع‌آوری اطلاعات، از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و تأیید گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS برای آمار استنباطی و LISREL 8.8 برای برازش مسیر انجام شد. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که رابطه معناداری بین باور دینی و ابعاد نظام آراستگی و همچنین بین ابعاد نظام آراستگی و عملکرد پایدار کسب و کار، وجود داشت. ارتباط بین باور دینی و عملکرد پایدار کسب و کار نیز مورد تأیید قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که نظام آراستگی، نقش واسطه‌گری را در روابط عملکرد پایدار کسب و کار و باور دینی ایفا می‌کند. براساس نتایج پژوهش توجه به آموزه‌های دینی و فرهنگ کارکنان، در پذیرش و اجرای نظام آراستگی و دستیابی به عملکرد پایدار شرکت‌ها مؤثر است.

**واژگان کلیدی:** باور دینی، پایداری، عملکرد پایدار، نظام آراستگی، فایو اس.

۱. این مقاله حاصل پایان‌نامه خانم مهین تقی ملائی، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی آپادانای شیراز به راهنمایی دکتر اردلان فیلی می‌باشد.

\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار، گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران

mollaei.mahin@gmail.com

feili@apadana.ac.ir

dr.sabet@apadana.ac.ir

\*\* استادیار گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران (نویسنده مسئول)

\*\* استادیار گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۲ تاریخ تأیید: ۱۴۰۰/۵/۱۰

## مقدمه و بیان مسئله

جهان سازمانی امروز، جهانی پرقاب و پرچالش است. سرعت بالای تغییرات و بی‌ثباتی محیط، حیات سازمان‌ها را دست‌خوش مخاطره و تهدید کرده است (باقری‌زاده، ۱۳۸۱). در این میان، آنها که می‌خواهند ماندگاری خود را تضمین کنند و به بهبود جایگاه خود در بازار می‌اندیشند، ناگزیر به روی آوردن به شیوه‌های نوین مدیریتی می‌باشند (S. Kumar & Harms, 2004). توسعه پایدار<sup>۱</sup> و مسائل زیست‌محیطی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات برای استراتژی کسب‌وکار، مدیریت و تصمیم‌گیری در خصوص توسعه محصول، به سرعت در حال خودنمایی است (Sezen & Cankaya, 2013). تمرکز بر عملکرد پایدار کسب‌وکار، فرصت‌هایی را برای سازمان در جهت شناسایی خطرات مالی، عملیاتی، استراتژیکی و شهرتی ایجاد می‌کند که ارزش سازمان و عملکرد آینده را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Kiron et al., 2015). موضوع ارزیابی عملکرد در زمینه‌ای غیر از موضوع مالی، از اواسط قرن بیستم از سوی نظریه‌پردازان و دست‌اندرکارانی از جمله پیتز دراکر، برجسته شده است (Drucker, 2002). بدون شک، مهم‌ترین معیار سنجش موفقیت شرکت‌ها، عملکرد آنهاست (ابزری و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۲۶)، که عبارت است از نتایج حاصل از به‌کارگیری منابع یا به عبارت کامل‌تر، تلفیق اثربخشی و کارایی (نوری‌نیا، ۱۳۸۶، ص ۳۳). در بقاء و موفقیت سازمان، عملکرد کسب‌وکار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. عملکرد کسب‌وکار عبارت است از دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی و یا فراتر رفتن از آنها و انجام مسئولیت‌هایی که سازمان به عهده دارد (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۷۵). امروزه در اقتصاد، که به یک اقتصاد جهانی تبدیل شده است، تعداد زیادی از شرکت‌های بزرگ دریافته‌اند که در یک محیط رقابتی، سیاست حداکثر کردن سود در کوتاه مدت، متضمن موفقیت نیست و باید با یک توسعه یا رفتار پایدار همراه باشد (Stanciu, Constandache, & Condrea, 2014). پس از گزارش باشگاه رم<sup>۲</sup> که پیش‌بینی کرد بسیاری از منابع طبیعی که برای بقای ما حیاتی هستند در عرض یک یا دو نسل به پایان می‌رسد (Meadows, Meadows, Randers, & Behrens III, 1972)، گزارش کمیسیون جهانی محیط زیست و توسعه جهانی سازمان ملل که به‌عنوان گزارش براتلند<sup>۳</sup> شناخته

### 1. Sustainable Development

۲. باشگاه رم (Club of Rome) یک سازمان غیردولتی و مردم‌نهاد، متشکل از اندیشمندان جهانی از جمله برندگان جایزه نوبل، اقتصاددانان، بازرگانان و برخی از رؤسای جمهور پیشین کشورهای جهان است که در سال ۱۹۶۸م، در شهر رم، توسط آریلیو پچی (Aurelio Peccei) یک صنعت‌مدار ایتالیایی و الکساندر کینگ (Alexander King) یک دانشمند اسکاتلندی، تأسیس گردید. این باشگاه، یک اندیشکده بین‌المللی است که در مورد معضلات پیش روی جامعه بشری تحقیق می‌کند و در سال ۱۹۷۲م، به خاطر چاپ گزارش معروف خود به نام «مرزهای رشد»، به شهرت رسید.

### 3. Brundtland

می‌شود، برای نشان دادن راهی برای خروج از این دام قریب‌الوقوع، مورد استقبال قرار گرفت. این گزارش بود که مفهوم پایداری<sup>۱</sup> را به تصویب رساند و آن را به رسمیت شناخت (Kuhlman & Farrington, 2010). پایداری، یعنی سیستمی که با احترام به منابع و بدون به خطر انداختن توانایی نسل‌های آینده برای تأمین نیازهایشان، به‌طور نامحدود مفید باقی می‌ماند (Brundtland, 1987; Cohen & Munoz, 2016). موفقیت یک سازمان، میزان دستیابی به اهداف از پیش طراحی شده و پایداری سازمان، توانایی حفظ یا توسعه عملکرد در بلندمدت است. پارادایم پایداری، امروزه تا حد زیادی جایگزین موفقیت در ادبیات مدیریت سازمان‌ها شده است و تقریباً اغلب سازمان‌ها به نوعی، کسب موفقیت‌های پایدار را در نظام ارزشی خود تعریف می‌کنند (افرازه و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۴۳). در دنیای کنونی مفهوم تعامل بین جامعه و تجارت و کسب‌وکار، به طرق مختلف در حال تغییر است. کسب‌وکار باید مسئولیت‌های گسترده‌تری را در خصوص جامعه نسبت به قبل، بپذیرد و بایستی محدوده گسترده‌تری از ارزش‌های انسانی را مدنظر داشته باشد (Committee for Economic Development, 1971). پایداری به توانایی سازمان در پایش فرصت‌ها، تغییرات، روندها و ریسک‌های محیط خارجی مرتبط است (افرازه و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۴۵). پایداری در مورد ایجاد جامعه‌ای است که در آن یک تعامل مناسب بین اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی ایجاد می‌شود. برای کسب‌وکار، این مورد شامل پایداری و گسترش در رشد اقتصادی، ارزش ذی‌نفعان، اعتبار و شهرت شرکت، روابط با مشتری و کیفیت خدمات است؛ همچنین به معنای اتخاذ شیوه‌های اخلاقی کسب‌وکار، ایجاد اشتغال برای ذی‌نفعان شرکت و توجه به نیاز محرومان است (Székely & Knirsch, 2005). هنگام تعریف عملکرد پایدار کسب‌وکار، دو نکته باید مورد توجه قرارگیرد؛ پایداری کسب‌وکار از یک سو به توانایی سازمان در ایجاد سود، برای اطمینان از بقای بلندمدت اشاره دارد و از سوی دیگر به توانایی سازمان برای ارائه محصولات یا خدمات مبتنی بر فرایندها یا فناوری‌هایی که به محیط زیست یا سلامت کلی جامعه آسیب نمی‌رسانند، مرتبط است (Fernando, Jabbour, & Wah, 2019). پاوا<sup>۲</sup> ابعاد عملکرد پایدار کسب‌وکار را به صورت سه مؤلفه در نظر می‌گیرد: اول، پایداری مالی، که به توانایی سازمان برای تأمین نیازهای خود در حال حاضر و آینده اشاره دارد؛ دوم، پایداری اجتماعی است که شامل تحقق و توسعه نیازهای مردم و حفظ روابط اجتماعی است که در بلندمدت رشد می‌کند؛ سوم، پایداری محیطی است که اشاره به حفاظت و تجدید حیات زیستی، برای نسل‌های کنونی و آینده دارد

---

1. Sustainability

2. Pava

(Pava, 2007). تعدادی از پژوهشگران در تحقیقات اخیر خود، عملکرد پایدار را به دو جزء عملکرد پایدار مالی (اقتصادی) و عملکرد پایدار غیرمالی (حاکمیت شرکتی، اجتماعی، اخلاقی و محیطی) طبقه‌بندی کرده‌اند (Brockett & Rezaee, 2012; Jain, Jain, & Rezaee, 2016; Kiron et al., 2015; Ng & Rezaee, 2015; Rezaee, 2016). نتایج تحقیقات نشان می‌دهند که ابعاد (مالی و غیرمالی) عملکرد پایدار کسب‌وکار با یکدیگر مرتبط هستند و رابطه متقابل بین آنها برقرار است (حساس‌یگانه و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۱۹۰).

دین، به مثابه عمیق‌ترین منبعی است که موجودیت انسان در آن پرورش یافته و تمام ابعاد آن، از جمله وحدت انسان با خداوند به آن وابسته است (Heidari & EnayatiNowinfar, 2011). باورهای دینی، مجموعه اقدامات، رفتارها، باورها و نگرش‌هایی است که در ارتباط با اصول دین، فروع دین و دیگر حیطه‌های مرتبط با مذهب عنوان می‌شود. مذهب به مجموعه‌ای از جهان‌بینی و ایدئولوژی اطلاق می‌شود که تلقین آنها می‌تواند شیوه زندگی فرد را تعیین کند. باورهای دینی در معنای خاص خود، شامل باورهای مشترک جماعت معینی است که از داشتن این باورها و عمل کردن به مناسک همراه با آنها، به خود می‌بالند (دورکیم، ۱۳۸۳، ص ۵۳). ابعاد باور دینی بر مبنای الگوی گلاک و استارک (Glock & Stark, 1965) عبارت‌اند از: ۱. بُعد اعتقادی یا ایدئولوژیکی: باورهایی را دربرمی‌گیرد که انتظار می‌رود پیروان آن دین، بدان‌ها اعتقاد داشته باشند؛ ۲. بُعد مناسکی: اعمال دینی مشخصی را دربرمی‌گیرد که انتظار می‌رود پیروان هر دین، آنها را به جا آورند (سراج‌زاده، ۱۳۸۴، ص ۴۸)؛ ۳. بُعد تجربی: تجربه‌ای که متعلق آن عبارت است از خدا و یا موجودات فوق طبیعی و یا پدیده‌های روحانی؛ یا تجربه‌ای که متعلق آن پاره‌ای از حوادث است که خداوند در آن دخالت بی‌واسطه دارد (مایلز، ۱۳۸۴، ص ۹۹)؛ ۴. بُعد فکری: اطلاعات و دانش اساسی در مورد اصول، عقاید دینی و مکتب مقدس را شامل می‌شود که انتظار می‌رود پیروان، آنها را بدانند. با در نظر گرفتن بُعد فکری، این بحث مطرح می‌شود که چون دانش افراد به عوامل زیادی، به خصوص قدرت حافظه و میزان تحصیلات آنها بستگی دارد، این بُعد، معرف مناسبی برای دینداری نیست (سراج‌زاده، ۱۳۸۴، ص ۴۹)؛ ۵. بُعد پیامدی: یعنی مقدار ارزش اعتقادات، اعمال و تجارب دینی، در کفه ترازوی پیامدهای آنها تعیین می‌گردد (باقری خلیلی، ۱۳۸۹، ص ۳۴). نوع برداشت و طرز تفکری که یک مکتب درباره جهان و هستی عرضه می‌دارد، زیرساز و تکیه‌گاه فکری آن مکتب به‌شمار می‌رود. این زیرساز و تکیه‌گاه اصطلاحاً جهان‌بینی نامیده می‌شود. همه دین‌ها و آیین‌ها و همه مکتب‌ها و فلسفه‌های اجتماعی متکی بر نوعی جهان‌بینی بوده است. هدف‌هایی که یک مکتب عرضه می‌دارد و به تعقیب آنها دعوت می‌کند و راه

و روش‌هایی که تعیین می‌کند و باید و نبایدهایی که انشاء می‌کند و مسئولیت‌هایی که به وجود می‌آورد، همه به منزله نتایج لازم و ضروری جهان‌بینی است که عرضه داشته است (مطهری، ۱۳۷۵، ص ۱۰۲). اصول و روش‌های حوزه مدیریت مانند سایر حوزه‌ها ریشه در جهان‌بینی دارد. در یک تقسیم‌بندی کلی می‌توان جهان‌بینی‌های حاکم بر مکاتب را به دو دسته الهی و مادی تقسیم کرد. در جهان‌بینی الهی تمام عالم ناشی از ذات اقدس خداوند متعال است و بازگشت همه امور به سوی اوست. هر فعل و ترک فعلی افزون بر آثار دنیوی، آثار و عواقب اخروی دارد. هیچ امری رها نمی‌گردد و هرچیز حساب و کتاب خاص خود را دارد، اما در جهان‌بینی مادی این دنیا صرفاً براساس یک‌سری حوادث و اتفاقات به وجود آمده و پس از اتمام کار آدمی در دنیا؛ محاسبه و زندگی دیگری در کار نیست. هر کاری تنها بر زندگی دنیوی اثر دارد و تأثیری بر زندگی بعد از آن ندارد (مصباح‌یزدی، ۱۳۸۹، ص ۸۷). در جهان‌بینی مادی تنها راه شناخت حس، تجزیه و آزمایش است؛ ولی در جهان‌بینی الهی افزون بر راه‌های پیش‌گفته، وحی و الهام‌راه‌هایی از شناخت‌اند که ارزش نظری و عملی دارند (مطهری، ۱۳۸۳، ص ۵۵). این تفاوت‌ها آثار قابل توجهی بر مدیریت دارد. مدیر دارای جهان‌بینی الهی اعتقاد دارد که خداوندی عالم و آگاه به همه امور، شنوا و بینا، قادر به انجام هرکاری و عادل در مرکزیت عالم قرار دارد. امور جهان را هدایت کرده، بر اعمال بندگان ناظر است و هرگونه عمل خیر و شری را بی‌پاسخ نمی‌گذارد. طبیعی است که چنین مدیری در تمام مراحل هدف‌گذاری خواست و رضایت خداوند را مدنظر دارد، هیچ‌گونه هدفی که با خواست خداوند و تعالیم او ناسازگار باشد را نمی‌پذیرد و برعکس در تمام هدف‌گذاری‌ها در تلاش است تا منطبق با هدف‌گذاری خداوند که از طرف رسول خدا و ائمه علیهم‌السلام به دست ما رسیده است عمل کند، این در حالی است که هدف‌گذاری براساس جهان‌بینی مادی به دنبال حداکثرسازی منافع دنیوی و ذی‌نفعان سازمان است و به همین دلیل این امکان وجود دارد که در موارد متعدد بین خواست آنها تفاوت و تعارض ایجاد گردد. از سوی دیگر مدیریت مبتنی بر جهان‌بینی مادی، متغیر و تابع شرایط زمان و مکان است و ارزش الهی پدیده‌ای است که تا دین هست پایدار است، اگر تغییر پذیرد الهی نیست (مصباح‌یزدی، ۱۳۸۱، ص ۶۸). جهان‌بینی الهی بر این باور است که هدف وسیله را توجیه نمی‌کند، و برای تحقق اهداف مقدس تنها باید از وسایل مقدس استفاده کرد، اما در جهان‌بینی مادی این محدودیت وجود ندارد (مطهری، ۱۳۸۵، ص ۳۸). در تطبیق این بحث با موضوع مطالعه حاضر می‌توان به راحتی به این نتیجه رسید که تحقق اهداف توسعه پایدار مانند حفظ محیط زیست و رعایت جوانب اجتماعی توسعه به شدت تحت تأثیر جهان‌بینی قرار می‌گیرد. حفظ حقوق انسان‌ها و حفظ محیط‌زیست و احترام به نیازهای نسل‌های

آتی اهدافی است که در متون دینی مورد توجه قرار گرفته‌اند و در مدیریت با جهان‌بینی الهی، این اهداف نه تنها ثابت و بدون تغییر هستند، بلکه در تعارض با اهداف سایر ذی‌نفعان قرار نمی‌گیرند و مدیریت نمی‌تواند برای تحقق اهداف سازمان و ذی‌نفعان از روش‌هایی بهره‌بردار که به حقوق سایرین آسیب وارد کند. حجم زیادی از مطالعات نشان داده‌اند افرادی که به رسوم، آئین و عقاید مذهبی وفادار مانده‌اند، به اجتماعی بودن، کنترل خود، مسئولیت‌پذیری و دل‌رحمی تمایل دارند (زره‌پوش و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۶۹). بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش‌های دینی است و در اخلاقیات ریشه دارد. عدم توجه به روحیات معنوی در مدیریت سازمان‌ها، در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزش‌های مذهبی غنی است و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته، فاصله قابل توجهی دارد، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به وجود آورد (رحمان‌سرشت و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۲۳). به علاوه با افزایش انتظارات اجتماعی از سازمان‌ها، جوامع نسبت به مسائلی مانند محیط زیست، حقوق زنان، کودکان، اقلیت‌ها، معلولان، برابری استخدام و کاهش نیروی انسانی حساس‌تر شده‌اند. بی‌توجهی سازمان‌ها به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد و در نتیجه سود و موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (Poesche, 2002). اسلام یک دین صرف نیست؛ بلکه شیوه‌های اجتماعی زیستن را نیز القا می‌کند. اسلام هم نگرش جهانی و هم چارچوب هدایت بر اعمال انسان را در تمام وجوه زندگی ارائه می‌دهد (Izzi Deen, 1990). با نگاهی به متون دینی و از جمله قرآن کریم می‌توان دریافت که محیط زیست و تلاش برای حفظ آن، برای بهره‌مندی بشر از محیط زیستی امن و سالم، جهت نیل به کمال، مورد توجه اسلام است. آیات متعددی در قرآن وجود دارد که بر این مسئله دلالت دارند (جوادی آملی، ۱۳۸۰، ص ۵۳). همچنین از جمله مسائلی که در نهج‌البلاغه فراوان درباره آن بحث شده، مسائل مربوط به حکومت و عدالت است (مطهری، ۱۳۵۴، ص ۱۰۹). بررسی دوره حکومت و سخنان حضرت علی (علیه السلام) به ویژه عهدنامه مالک اشتر به عنوان توصیه‌های حاکم به استاندارش، نشان می‌دهد که امیر مؤمنان علی (علیه السلام)، در این عهدنامه هدف والی را رسیدن به عدالت و اجرای آن میان امت اسلامی بیان می‌فرماید (یوسفی شیخرباط و زندیه، ۱۳۹۵، ص ۴۸).

یکی از مهم‌ترین عواملی که جوامع انسانی را بر مبنای خود پایدار می‌دارد، اقتصاد (به‌عنوان یکی از ابعاد عملکرد پایدار) می‌باشد که خداوند آن را مایه قوام و دوام جامعه بیان کرده است. قرآن کریم مال و ثروت را عامل پایداری و تداوم فرد و جامعه می‌داند چنان‌که در سوره نسا، آیه ۵

می فرماید: «وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا...؛ اموال خود را، که خداوند وسیله قوام زندگی شما قرار داده، به دست سفیهان نسپارید...» (حقی بروسی، ۱۴۲۱ق). از منظر قرآن ارزش و بزرگی عدالت اجتماعی و تأمین عادلانه نیازهای افراد جامعه (از ابعاد عملکرد پایدار) به حدی است که به صورت اصلی بنیادین و غیر قابل تبدیل بیان شده و خداوند به طور قاطع به رعایت آن فرمان می دهد و آن را واجب می داند (حق پناه، ۱۳۸۰). چنان که در سوره نحل آمده است: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ...؛ همانا خدا (خلق را) فرمان به عدل و احسان می دهد...» (نحل، ۹۰). در همین راستا به انسان ها یادآور می شود که بدی ها و دشمنی های مخالفان نباید شما را از راه عدالت بیرون برد، حتی در مقابل دشمنانتان با عدالت رفتار کنید: «... وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَتَانُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ...؛ ... و از روی عدالت، گواهی دهید! دشمنی با جمعیتی، شما را به گناه و ترک عدالت نکشانند! عدالت کنید، که به پرهیزگاری نزدیک تر است...» (مائده، ۸). در جهان شناسی قرآن کریم، طبیعت و محیط زیست (از دیگر ابعاد عملکرد پایدار) دارای جایگاه ویژه ای است و انسان در گوشه و کنار آن حضور الهی را دریافت می نماید: «... فَأَيُّهَا تُولُوا فَسَمَّ وَجْهَ اللَّهِ...؛ ... به هر سو رو کنید، خدا آنجاست!...» (بقره، ۱۱۵). همچنین خداوند در قرآن کریم، انسان ها را ملزم به صیانت و حفاظت از طبیعت می کند به گونه ای که در آیه ۲۷ سوره بقره خداوند آمده است: «... وَيُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ أُولَٰئِكَ هُمُ الْخَاسِرُونَ...؛ و کسانی که در زمین به فساد می پردازند آنانند که زیانکارانند» پس هر کسی که در زمین فساد می کند و ضرر می زند، خودش زیانکار خواهد شد (بقره، ۲۷). علاوه بر قرآن در احادیث و روایات بسیاری هم موارد متعددی مرتبط با لزوم حفاظت از محیط زیست و ارتباط انسان با طبیعت وجود دارد، برای مثال از پیامبر اکرم ﷺ روایت شده است که: «تَحْفَظُوا مِنَ الْأَرْضِ فَإِنَّهَا أُمَّكُمْ...؛ حرمت زمین را نگه دارید که مانند مادر شماست...» (پاینده، ۱۳۸۲، ص ۱۱۳).

تحقیقات نشان داده که از دیگر عوامل مؤثر بر عملکرد پایدار کسب و کار، تفکر ناب است (Randhawa & Ahuja, 2017a)؛ زیرا بر انجام درست ترین کار، در درست ترین مکان و در اولین فرصت، با ایجاد زمینه کاهش اتلاف و بهینه کردن فرایندها، در راستای نیاز مشتری تأکید دارد. در طول سال های زیادی، جوامع صنعتی از مدیریت ناب جهت بهبود فرایندهایشان بهره می گرفتند (عجمی و موحدی، ۱۳۹۱، ص ۹۳۱). تولید ناب یک روش ساده و مؤثر است که از سیستم تولید تویوتا به دست آمد و هدف آن حذف تلفات و ضایعات در تمام اشکال آن است (Wilson, 2009). همه انواع ضایعات، هزینه های پنهانی را ایجاد می کنند؛ که سیستم ناب، با هدف حذف آنها با استفاده از مجموعه ای از ابزارها شامل: کایزن (بهبود مستمر)، تولید بهنگام،



نظام آراستگی، کانبان، سیستم SMED و... اجرا می‌شود (Veres, Marian, Moica, & Al- (Akel, 2018). فایو اس یا نظام آراستگی (کاشانی، ۱۳۸۲، ص ۳۳)، در واقع روشی است که اتلاف را در محیط کار کاهش می‌دهد و از این طریق، موجب ایجاد محل کار بهتر، ارتباط بهتر و آراستگی عمومی در سازمان می‌شود (Ahlstrom, 2007). نظام آراستگی شامل پنج مرحله است؛ ۱. مرتب‌سازی<sup>۱</sup> (سامان‌دهی و تفکیک): مرتب کردن و جدا کردن غیر ضروری‌ها از ضروری‌ها در سازمان؛ هدف آن مدیریت اولویت‌ها و مبارزه با علل مسائل و مشکلات است (Bayzaee, 2012)؛ ۲. نظم و ترتیب: آماده‌سازی اقلام ضروری به‌طور مرتب و سیستماتیک، به‌طوری که به راحتی در دسترس باشند و بعد از استفاده، در مکان اصلی قرار داده شوند (K. Kumar & Kumar, 2012; Patel & Thakkar, 2014; Sorooshian, Salimi, 2012; Bavani, & Aminattaheri, 2012)؛ ۳. تمیزی: تمیزی<sup>۳</sup> کردن مرتب تجهیزات و محل کار و شناسایی بی‌نظمی‌ها (Korkut, Cakicier, Erdinler, Ulay, & Dogan, 2009; Patel & Thakkar, 2013; Rojasra & Qureshi, 2013)؛ ۴. استانداردسازی: تداوم و ایمنی، سازمان‌یافتگی و انضباط کاری (تلاش در حفظ وضع مطلوب)؛ ۵. خودانضباطی: عادت به انجام کارهای صحیح به کمک آموزش و فرهنگ‌سازی (Bayzaee, 2012).

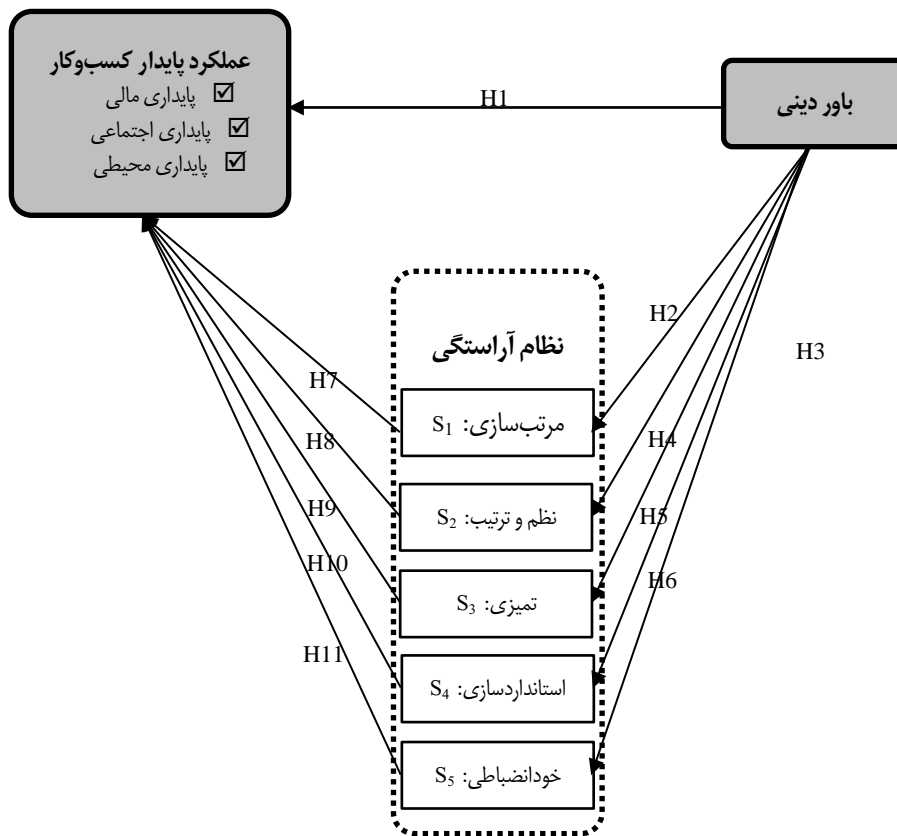
در فرهنگ دینی ما ایرانیان آموزه‌هایی وجود دارد که نظام آراستگی با آن عناصر سازگار است (عجمی و موحدی، ۱۳۹۱، ص ۹۳۵). آیات و روایاتی وجود دارند که مرتبط با اصول و مفاهیم نظام آراستگی می‌باشند؛ امیرالمؤمنین علیه السلام می‌فرماید: «مَنْ اشْتَغَلَ بِغَيْرِ الْمَهْمِ صَيَّحَ الْأَهْمُ؛ کسی که به امور غیر مهم پردازد، مسائل مهم‌تر را از دست می‌دهد» (غررالحکم، ۸۶۰۷؛ امیدی، ۱۳۹۵)؛ این سخن مصداق اصل مرتب‌سازی و لزوم اولویت‌بندی در نظام آراستگی است؛ همچنین آن حضرت پیروانش را به دو عامل مهم و حیاتی که همانا رمز پیروزی و موفقیت‌اند سفارش و فرموده‌اند: «اوصيكم بتقوى الله و تنظيم امرکم؛ شما را به پرهیزکاری و نظم در کارها سفارش می‌کنم» (نهج البلاغه، نامه ۴۷؛ حکیمی و همکاران، ۱۳۸۰)؛ این سخن مرتبط با اصل نظم و ترتیب در نظام آراستگی است. در قرآن آمده است: «قَدْ أَفْلَحَ مَنْ تَزَكَّى؛ به راستی رستگار شد آن کس که خود را (از پلیدی‌ها) پاک گردانید» (اعلی، ۱۴) که اصل تمیزی در نظام آراستگی را خاطر نشان می‌سازد. در حکمت ۴۴۴ نهج البلاغه در مورد ارزش تداوم کار که اصل چهارم نظام

1. Sort (Seiri)
2. Set in Order (Seiton)
3. Shine (Seiso)
4. Standardize (Seikutsu)
5. Sustain (Shitsuke)

آراستگی یعنی تداوم و انضباط کاری را گوشزد می‌نماید، سخن به میان آمده است: «قَلِيلٌ مَدُومٌ عَلَيْهِ خَيْرٌ مِنْ كَثِيرٍ مَمْلُولٍ مِنْهُ؛ کار اندکی که دوام داشته باشد بهتر است از کار بسیار که خستگی بیاورد» (نهج البلاغه، حکمت ۴۴۴؛ دشتی، ۱۳۸۹؛ بحرانی، ۱۳۷۵). همچنین در نهج البلاغه اصل پنجم نظام آراستگی (عادت به انجام کارهای صحیح) بدین‌گونه بیان شده است: «عَوْدُ نَفْسِكَ الْجَمِيلِ فَبِاعْتِيَادِكَ إِيَّاهُ يَعُودُ لَذِيذًا؛ خودت را به کارهای زیبا عادت بده که اگر به آنها عادت کنی، برای لذت بخش می‌شوند» (لایقی، ۱۳۹۴، ص ۱۵۷). از طرفی نظام آراستگی از طریق تأثیرگذاری بر تولید، کیفیت، ایمنی و بهره‌برداری مؤثر از فضای کاری، می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر بهبود عملکرد پایدار سازمان داشته باشد (Randhawa & Ahuja, 2017a).

به‌رغم اهمیت موضوع عملکرد پایدار کسب‌وکار، بررسی‌ها حاکی از آن است که در عمل بسیاری از کسب‌وکارهای ایجاد شده در بخش‌های مختلف، از سطح پایداری مناسبی در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی برخوردار نبوده و پایداری آنها با تردیدهای فراوانی همراه است (سپه‌پناه و موحدی، ۱۳۹۴، ص ۳۳)؛ به نحوی که بسیاری از این کسب‌وکارها نه تنها در ابعاد اجتماعی و زیست‌محیطی از عملکرد مناسبی برخوردار نیستند، بلکه در بعد اقتصادی و درآمدزایی نیز چندان موفق عمل نکرده و در نتیجه، در مدت زمان کوتاهی پس از راه‌اندازی دچار مشکل شده و فعالیتشان متوقف می‌شود (رضائی و صفا، ۱۳۹۵، ص ۶۹). بنابراین مسئله اصلی این است که چگونه می‌توانیم راه‌هایی را بیابیم که میزان عملکرد پایدار کسب‌وکار را در سازمان‌های کشور بالا برده و از نتایج مطلوب آن بهره ببریم؟ آیا نظام آراستگی در این راستا مشکل‌گشا خواهد بود؟ چگونه می‌توانیم با تقویت باورهای دینی، سیستم نظام آراستگی را به صورت پایدار ایجاد نماییم؟ در محیط اقتصادی کنونی، که پیوسته در حال تغییر است، کشورهای پیشرفته و توسعه‌یافته مدل‌های مدرن مدیریتی را دنبال می‌کنند؛ در کشور ما ضروری است که این مدل‌های نوین، بومی‌سازی شده و اشتراکات آنها با فرهنگ و عقاید مردم ایران در نظر گرفته شود تا راحت‌تر پذیرفته و اجرایی شوند و همچنین پس از اجرا نتایج مطلوب‌تری حاصل گردد. متأسفانه مدیران سازمان‌ها و مسئولان برای این اصل مهم اهمیت چندانی قائل نیستند. این خلأ حتی در بحث‌های تئوریک نیز قابل مشاهده است. درباره متغیرهای مورد بحث در اینتحقیق، بررسی پژوهش‌های داخلی، نشان از عدم تحقیقات جامع در زمینه ارتباط باورهای مذهبی و عملکرد پایدار کسب‌وکار و همچنین بررسی جامع نظام آراستگی، اشتراکات آن با باورهای مذهبی و نتایج حاصل از اجرای آن بر عملکرد پایدار کسب‌وکار دارد. این نواقص و خلأهای علمی و عملی، محقق را بر آن داشت تا درصدد یافتن راه‌حلی جهت بهبود عملکرد پایدار کسب‌وکار با استفاده از شیوه‌های نوین مدیریتی و فرهنگ و باورهای مردم برآید؛ باشد که گامی هرچند کوچک در راه پیشرفت کشور

عزیزمان برداشته شود. هدف این پژوهش، تبیین تأثیر باورهای دینی بر عملکرد پایدار کسب‌وکار در صنایع واقع در شهرک‌های صنعتی استان فارس با نقش واسطه‌ای نظام آراستگی می‌باشد. هر تحقیق علمی بر پایه یک چارچوب نظری استوار است که متغیرهای موردنظر و روابط میان آنها را مشخص می‌نماید. در تحقیق حاضر متغیرها به سه دسته مستقل، وابسته و میانجی تقسیم می‌شوند. متغیر وابسته در این پژوهش، «عملکرد پایدار کسب‌وکار»، متغیر مستقل، «باور دینی» و متغیر میانجی، «نظام آراستگی» می‌باشد. مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) ارائه گردیده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

با توجه به الگوی مفهومی تحقیق، فرضیه اصلی پژوهش حاضر، ایفای نقش نظام آراستگی به عنوان متغیر میانجی، در رابطه بین باورهای دینی و عملکرد پایدار کسب و کار می باشد. به منظور بررسی این فرضیه، و با توجه به ابعاد پنج گانه نظام آراستگی، فرضیه های فرعی زیر مطرح گردید:

- فرضیه ۱: بین باورهای دینی و عملکرد پایدار کسب و کار ارتباط معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۲: بین باورهای دینی و مرتب سازی (S1) ارتباط معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۳: بین باورهای دینی و نظم و ترتیب (S2) ارتباط معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۴: بین باورهای دینی و تمیزی (S3) ارتباط معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۵: بین باورهای دینی و استانداردهای (S4) ارتباط معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۶: بین باورهای دینی و خودانضباطی (S5) ارتباط معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۷: بین مرتب سازی (S1) و عملکرد پایدار کسب و کار ارتباط معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۸: بین نظم و ترتیب (S2) و عملکرد پایدار کسب و کار ارتباط معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۹: بین تمیزی (S3) و عملکرد پایدار کسب و کار ارتباط معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۱۰: بین استانداردهای (S4) و عملکرد پایدار کسب و کار ارتباط معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۱۱: بین خودانضباطی (S5) و عملکرد پایدار کسب و کار ارتباط معناداری وجود دارد.

### تعریف متغیرها

– عملکرد پایدار: عبارت است از برآورده کردن نیازهای نسل های کنونی، بدون اینکه توانایی نسل های آتی، در تأمین نیازهایشان به خطر بیفتد (گلدین و وینترز، ۱۳۷۹، ص ۱۱۷). عملکرد پایدار ترکیبی از عملکردهای اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی است (Chardine- Baumann & Botta-Genoulaz, 2014).

– باور دینی: اعتقادات و باورهای مشترک جماعت مشخصی است که از داشتن این باورها و عقاید و عمل کردن به مناسک همراه با آنها، به خود می بالند (دورکیم، ۱۳۸۳، ص ۲۳۱).

– نظام آراستگی: روشی است که طی اجرای پنج گام اصولی در نظر گرفته شده، ائتلاف را در محیط کار به حداقل می رساند و از این طریق، باعث ایجاد محل کار بهتر، ارتباطات بهتر و آراستگی بیشتر در سازمان می شود (Ahlstrom, 2007).

### پیشینه پژوهش

احمدی (۱۳۹۵)، در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «چارچوبی برای ارزیابی عملکرد پایدار سازمان در صنعت سیمان» شاخص‌های پایداری سازمان در صنعت سیمان ایران را شناسایی و کارخانه‌های سیمان استان فارس را از لحاظ شاخص‌های پایداری (شامل شاخص‌های اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی) مقایسه و رتبه‌بندی کرده که کارخانه سیمان فارس نو، رتبه اول و کارخانه سیمان فارس، رتبه دوم را کسب نموده است. پایان‌نامه مذکور از آن جهت که ابعاد عملکرد پایدار کسب‌وکار را در صنایع سیمان مورد ارزیابی قرار داده، توسط محقق در بحث مطالب مربوط به متغیر وابسته (عملکرد پایدار کسب‌وکار) مورد استفاده قرار گرفته؛ اما در بحث روش تحقیق (تکنیک دلفی، مدل‌سازی ساختاری-تفسیری و فرایند تحلیل شبکه‌ای فازی)، بررسی سایر متغیرها، جامعه و نمونه آماری شباهتی به تحقیق پیش‌رو ندارد.

رفیعا و ساطع (۱۳۹۴)، در پژوهشی که با موضوع «تأثیر باور دینی در نحوه برخورد با محیط زیست»، انجام شده است و بررسی تطبیقی میان آیات و روایات در اسلام و محیط زیست را شامل می‌شود، از مبانی کلامی و فلسفی برای چگونگی برخورد با محیط زیست استفاده کردند. نتایج بررسی‌ها را می‌توان این‌گونه خلاصه کرد که در دین اسلام، به محیط زیست، به‌عنوان تجلی نشانه‌های خداوند نگریسته می‌شود و به همین دلیل، قابل احترام است. این پژوهش از آن جهت که رابطه بین باورهای دینی و محیط زیست (که یکی از ابعاد عملکرد پایدار کسب‌وکار به شمار می‌رود) را بررسی می‌کند و همچنین آیات و روایات مرتبط با این موضوع را بیان می‌دارد، توسط محقق مورد استفاده قرار گرفته؛ اما روش تحقیق آن به صورت مروری بوده که کمک چندانی به پژوهشگر نکرده است.

عجمی و موحدی (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «نظام آراستگی در بهداشت و درمان: دیدگاه اسلام»، به معرفی و استقرار نظام آراستگی که یکی از مهم‌ترین ابزارهای ناب است، در نظام سلامت و معرفی دیدگاه اسلام در خصوص اصول آن پرداختند و نتایج حاصل از آن را این‌گونه بیان کردند که اجرای منظم مراحل نظام آراستگی، محیطی پاکیزه و بهداشتی را فراهم می‌آورد و از همه مهم‌تر تلاش برای ایجاد عادت‌های صحیح در کارکنان، مهم‌ترین عامل در تحقق محیط‌های آراسته است. پژوهش مذکور در دسته مطالعات مروری-نقلی به‌شمار می‌رود که از این جهت و همچنین عدم وجود جامعه آماری و عدم بررسی متغیر پایدار کسب‌وکار شباهتی با تحقیق پیش‌رو نداشته؛ اما از لحاظ اینکه نظام آراستگی را در دین اسلام مورد بررسی قرار داده کمک شایانی به محقق کرده است.

راندواو و اهوچا (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «ارزیابی تأثیر اجرای نظام آراستگی بر عملکرد کسب‌وکار» به این نتایج دست یافتند که اکثر سازمان‌ها تعهد کلی نسبت به اجرا و تحقق عینی نظام آراستگی در تمام سطوح سازمان‌ها را نشان داده‌اند. پیاده‌سازی نظام آراستگی باعث می‌شود سازمان‌های تولیدی مزایای قابل توجهی از قبیل بهبود در عملکرد کلی سازمان، بهره‌وری، کیفیت، امنیت، ارزش‌های اخلاقی کارکنان، بهره‌برداری مؤثر از فضای کاری و بهینه‌سازی‌های هزینه را بدست آورند. همچنین اجرای نظام آراستگی، حذف مشکلات جدی سیستم مانند تأخیرها، دلسرد شدن کارمندان، کاهش سود و مشتریان ناراضی را نشان می‌دهد (Randhawa & Ahuja, 2017b). این پژوهش از آن جهت که رابطه بین نظام آراستگی و عملکرد کسب‌وکار را مورد بررسی قرار داده است، توانسته به پیشبرد تحقیق حاضر کمک کند؛ اما از آن جهت که پایداری را نادیده گرفته و روش تحقیق آن به صورت مروری و بررسی ادبیات بوده و فاقد جامعه آماری است نتوانسته در این بخش‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

راندواو و اهوچا (۲۰۱۷)، پژوهشی با عنوان «نظام آراستگی: یک ابزار بهبود کیفیت برای عملکرد پایدار: بررسی ادبیات و دستورالعمل» انجام دادند؛ که هدف آن ارائه مرور ادبیات جامع در رابطه با نظام آراستگی و ارائه شکاف‌های احتمالی از نقطه نظر محققان و متخصصان بود. این مقاله دستاوردهای حاصل از به‌کارگیری اقدامات نظام آراستگی برای عملکرد پایدار سازمان‌ها و موانع و عوامل موفقیت برای پیاده‌سازی پایدار نظام آراستگی در سازمان‌ها در جهان رقابتی را بررسی نمود. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که اقدامات نظام آراستگی، تأثیرات قابل توجهی از طریق تولید، کیفیت، ایمنی و استفاده مؤثر از فضای کاری، بر بهبود عملکرد پایدار سازمان دارد (Randhawa & Ahuja, 2017a). این پژوهش از آن جهت که تأثیر اجرای نظام آراستگی را بر بهبود کیفیت عملکرد پایدار مورد بررسی قرار داده و همچنین از منابع جدیدی استفاده کرده مورد استفاده قرار گرفته اما از جهت روش تحقیق آن که به صورت مرور ادبیات بوده و فاقد جامعه آماری است نتوانسته در این بخش‌ها کمک خاصی به محقق نماید.

طی مروری بر پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه متغیرهای پژوهش، مطالعه خاصی در مورد «بررسی تأثیر باورهای دینی بر عملکرد پایدار کسب‌وکار با نقش واسطه‌ای نظام آراستگی» مشاهده نشد و این مدل در ادبیات بررسی نشده؛ بنابراین این مطالعه اولین پژوهش داخلی است که تأثیر متغیرهای باور دینی و نظام آراستگی را بر عملکرد پایدار کسب‌وکار بررسی می‌نماید.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر، از حیث هدف، کاربردی است و از حیث روش انجام، از آن جهت که به بررسی، شناخت و توصیف بیشتر روابط میان متغیرها در شرایط موجود می‌پردازد، این تحقیق در زمره پژوهش‌های توصیفی و براساس نوع فرضیه‌ها علی (تبیینی) محسوب می‌شود؛ زیرا روابط علت و معلولی بین متغیرها را بحث و بررسی می‌کند (دلاور، ۱۳۸۶، ص ۲۸۵). همچنین این پژوهش از آن جهت که به بررسی داده‌های مرتبط با برهه‌ای از زمان می‌پردازد، از نوع پژوهش‌های مقطعی است.

جامعه آماری عبارت است از تعدادی از عناصر مطلوب مورد نظر که حداقل دارای یک صفت مشخص باشند. صفت مشخصه، صفتی است که بین همه عناصر جامعه آماری مشترک و متمایز کننده جامعه مذکور از سایر جوامع باشد (خاکی، ۱۳۸۸، ص ۱۵۸). تعداد شهرک‌های صنعتی استان فارس در سال ۱۳۹۸-۱۳۹۹ طبق آمار سایت «سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران»، ۲۷ شهرک بوده که تعداد واحدهای به بهره‌برداری رسیده در این استان، ۱۲۷۳ واحد و تعداد اشتغال واحدهای به بهره‌برداری رسیده، شامل ۱۸۰۲۶ نفر می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، مدیران صنایع فعال در شهرک‌های صنعتی واقع در استان فارس، به تعداد ۱۲۷۳ نفر می‌باشد. نمونه آماری عبارت است از مجموعه‌ای از نشانه‌ها، که از یک قسمت، یک گروه یا جامعه‌ای بزرگ‌تر انتخاب می‌شود؛ به طوری که این مجموعه معرف کیفیت و ویژگی‌های آن قسمت، گروه یا جامعه بزرگ‌تر باشد (خاکی، ۱۳۸۸، ص ۱۶۴). بنابراین نمونه تعدادی از افراد جامعه است که صفات آنها با صفات جامعه مشابهت داشته و معرف جامعه بوده و از تجانس و همگنی با افراد جامعه برخوردار باشند (سرمد و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۱۱۴). از آنجایی که بررسی کامل همه جامعه آماری به دلیل گستردگی جامعه، زمان‌بر است و هزینه زیادی دربر دارد، ما از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده می‌نماییم. روش نمونه‌گیری این پژوهش از نوع تصادفی طبقه‌ای می‌باشد با توجه به اینکه پژوهشگر با جامعه‌ای بزرگ<sup>۱</sup> مواجه بوده است، ۲۰ برابر تعداد متغیرها به عنوان تعداد نمونه در نظر گرفته شد (Kline, 1989) که بدین ترتیب کفایت نمونه را داشته باشیم. ۳۲۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی طبقه‌ای در میان جامعه توزیع گردید و در نهایت ۲۹۷ پرسش‌نامه مورد تحلیل قرار گرفت.

در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات، از هر دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده می‌شود. به‌طورکلی اطلاعات مربوط به ادبیات پژوهش و مستندات سایر بخش‌ها، با استفاده از

روش مطالعه کتابخانه‌ای گردآوری می‌گردد. افزون بر استفاده از کتب و گزارش تحقیقات، از نشریات و فصلنامه‌های داخلی و خارجی استفاده و خلاصه‌ای از مطالب آنها به فراخور موضوع مقاله استفاده می‌گردد. در روش میدانی، برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از جامعه آماری و نمونه، از پرسش‌نامه استفاده خواهد شد.

در این تحقیق ابزار گردآوری اطلاعات در روش کتابخانه‌ای، منابع دست اول و دست دوم شامل کتاب‌ها، مقالات، پایان‌نامه‌ها و شبکه جهانی اینترنت بوده است؛ و همچنین ابزار گردآوری داده‌ها در روش میدانی نیز پرسش‌نامه است. پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شده، بر مبنای مقیاس پنج ارزشی لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف با استفاده از اعداد بین ۵ تا ۱ ارزش‌گذاری گردید.

- سنجش باورهای دینی توسط پرسش‌نامه ثابت و همکاران (۱۳۹۶) صورت می‌گیرد. این پرسش‌نامه شامل ۳ گویه است و پایایی آن ۰/۷۲ محاسبه گردیده است. همچنین در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ مربوط به پرسش‌نامه باور دینی، ۰/۸۷ به دست آمد که نشان از پایایی آن دارد.

- برای سنجش عملکرد پایدار کسب‌وکار، از پرسش‌نامه عملکرد پایدار محمد و همکاران (Muhamad, Ebrahim, & Hami, 2014)، استفاده می‌شود که شامل ۱۹ گویه است؛ ۵ گویه مربوط به شاخص اقتصادی، ۶ گویه مربوط به شاخص اجتماعی و ۸ گویه مربوط به شاخص زیست‌محیطی می‌باشد و پایایی آن توسط اسکندری (۱۳۹۴)، بررسی و آلفای کرونباخ آن برابر با ۰/۹۴۵ محاسبه گردید. همچنین در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ مربوط به پرسش‌نامه عملکرد پایدار کسب‌وکار، ۰/۷۷ به دست آمد که نشان از پایایی آن دارد.

- برای سنجش نظام آراستگی، از پرسش‌نامه نظام آراستگی دهداری (۱۳۹۵) که شامل ۲۵ گویه است، استفاده می‌شود. پایایی این پرسش‌نامه ۰/۹۰ محاسبه شده است. همچنین طبق یافته‌های پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ مربوط به پرسش‌نامه نظام آراستگی، ۰/۷۶ به دست آمد که نشان از پایایی آن دارد.

جهت تعیین قابلیت اعتماد (پایایی) پرسش‌نامه‌های پژوهش به تفکیک خرده مقیاس‌ها از ضرایب آلفای کرونباخ استفاده می‌گردد. در این پژوهش برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده گردید. طبق نتایج به دست آمده، تمامی ضرایب آلفای کرونباخ، بالاتر از ۰/۷ می‌باشد که این امر نشان‌دهنده قابلیت اعتماد (پایایی) بالای ابزار اندازه‌گیری است. جهت تعیین قابلیت اعتبار (روایی) ابزار اندازه‌گیری، از روایی محتوایی و روایی همگرا استفاده



شد. روایی محتوایی بر مبنای نظرات متخصصان، اساتید حوزه مدیریت و استاد راهنما و مشاور، صورت گرفت. به صورتی که ادبیات موضوع از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و به‌ویژه مقالات معتبر علمی بررسی گردید، تا به‌طور کامل مفاهیم و متغیرهای مورد استفاده در مدل تحقیق و چگونگی اندازه‌گیری آنها در سازمان و در قالب سؤالات پرسش‌نامه مشخص گردد. سپس اشکالات و موارد ابهام پرسش‌نامه‌ها رفع گردید و در اختیار اساتید راهنمای محترم جهت بررسی نهایی و اعمال نظرات اصلاحی قرار گرفت که پس از تأیید پرسش‌نامه، نسبت به توزیع آن بین جامعه هدف اقدام گردید. روایی همگرایی (سازه) با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ محاسبه گردید. طبق محاسبات، روایی همگرایی باور دینی ۰/۹۱، عملکرد پایدار کسب‌وکار ۰/۹۰ و نظام آراستگی ۰/۸۷ به‌دست آمد که همگی بالای ۰/۵ بوده و مورد تأیید می‌باشند.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی، ضریب آلفای کرونباخ و نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش، از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ و برای آزمون فرضیه‌ها از تحلیل مسیر به‌وسیله نرم‌افزار LISREL نسخه ۸/۸ استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

از ۲۹۷ نفر افراد نمونه، ۲۸/۳ درصد (۸۴ نفر) از نمونه این پژوهش را زنان و ۷۱/۷ درصد (۲۱۳ نفر) را مردان تشکیل داده‌اند. ۷/۱ درصد (۲۱ نفر) از نمونه پژوهش سنی بین ۲۰-۳۰ سال، ۳۵ درصد (۱۰۴ نفر) سنی بین ۳۱-۴۰، ۲۸/۶ درصد (۸۵ نفر) سنی بین ۴۱-۵۰ سال، ۲۳/۹ درصد (۷۱ نفر) سنی بین ۵۱-۶۰ سال و ۵/۴ درصد (۱۶ نفر) سنی بالای ۶۰ سال دارند. ۱۰/۴ درصد (۳۱ نفر) از نمونه پژوهش دارای تحصیلات دیپلم، ۱۹/۲ درصد (۵۷ نفر) کاردانی، ۳۵/۴ درصد (۱۰۵ نفر) کارشناسی، ۲۳/۶ درصد (۷۰ نفر) کارشناسی ارشد و ۱۱/۴ درصد (۳۴ نفر) دکترا و بالاتر می‌باشند. ۵/۷ درصد (۱۷ نفر) از افراد نمونه دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، ۱۲/۸ درصد (۳۸ نفر) بین ۱۰-۶ سال، ۲۲/۳ درصد (۶۶ نفر) بین ۱۱-۱۵ سال، ۲۰/۵ درصد (۶۱ نفر) بین ۱۶-۲۰ سال و ۳ درصد (۹ نفر) بیشتر از ۲۰ سال می‌باشند. همچنین ۳۵/۷ درصد (۱۰۶ نفر) به این پرسش پاسخی نداده‌اند.

برای شروع تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا بررسی نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، انجام شد و داده‌ها نرمال به‌دست آمدند. از آنجایی که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر، همبستگی بین متغیرهاست، در ادامه طبق جدول (۱)، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه می‌گردد.

جدول ۱: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱. باورهای دینی	۱						
۲. مرتب‌سازی (S1)	۰/۷۶۳**	۱					
۳. نظم و ترتیب (S2)	۰/۸۷۹**	۰/۸۵۳**	۱				
۴. پاکیزگی (S3)	۰/۸۲۳**	۰/۸۹۶**	۰/۹۲۳**	۱			
۵. استانداردسازی (S4)	۰/۸۵۰**	۰/۸۶۶**	۰/۹۴۷**	۰/۹۰۴**	۱		
۶. خودانضباطی (S5)	۰/۸۷۴**	۰/۹۱۹**	۰/۹۲۷**	۰/۹۲۵**	۰/۹۵۰**	۱	
۷. عملکرد پایدار کسب‌وکار	۰/۹۱۴**	۰/۷۲۶**	۰/۷۹۳**	۰/۷۷۰**	۰/۸۲۸**	۰/۷۹۳**	۱
		*P<۰/۰۵		**P<۰/۰۱			

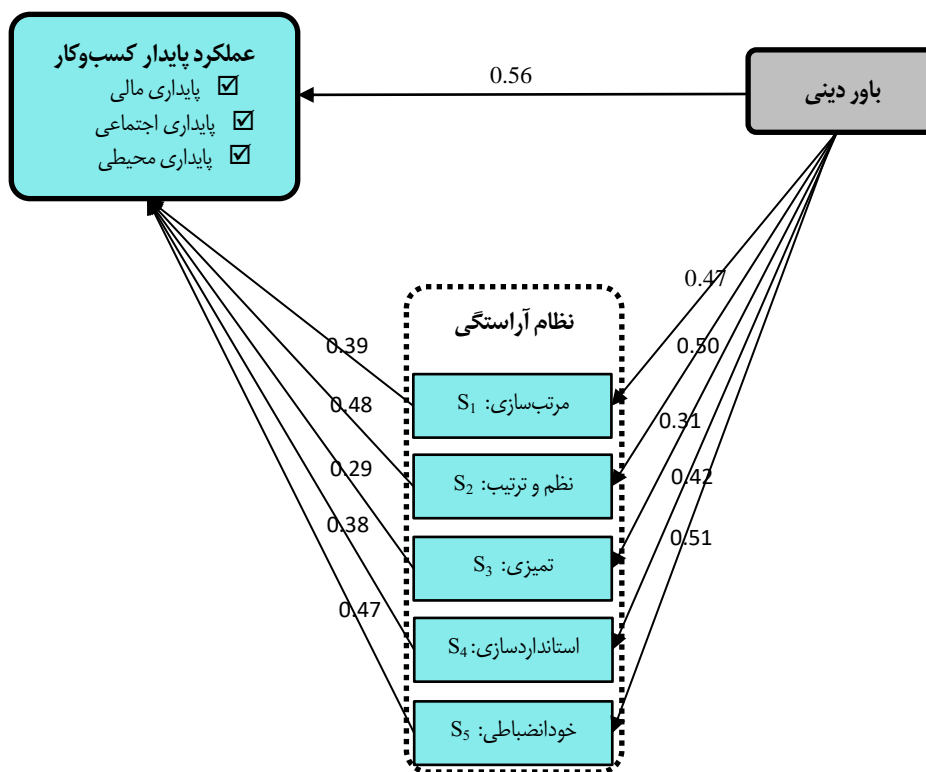
با توجه به جدول (۱) مشاهده می‌شود که بین متغیرها، باور دینی (۰/۹۱۴)، استانداردسازی (S4) (۰/۸۲۸)، نظم و ترتیب (S2) (۰/۷۹۳)، خودانضباطی (S5) (۰/۷۹۳) و مرتب‌سازی (S1) (۰/۷۳۶)، به ترتیب بالاترین ضریب همبستگی را با عملکرد پایدار کسب‌وکار دارا می‌باشند و همچنین همگی از نظر آماری معنی‌دار هستند ( $P < 0/01$ ).

برای ارزیابی مدل فرضی پژوهش حاضر، ابتدا با استفاده از روش بیشینه احتمال به برآورد پارامترها می‌پردازیم. پارامترهای برآوردشده شامل ضرایب اثر مستقیم، ضرایب اثر غیرمستقیم و ضرایب اثر کلی می‌باشند. براساس این ضرایب، تأیید یا عدم تأیید فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. جدول (۲)، اثرات مستقیم (ضرایب استاندارد)، غیرمستقیم، کل و مقادیر t (ضرایب معناداری) مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد؛ همچنین در شکل‌های (۲) و (۳)، مسیر مدل برازش‌شده همراه با پارامترهای برآوردشده (مقادیر استاندارد و معناداری) ارائه شده است.

جدول ۲: برآوردهای ضرایب اثر مستقیم، غیرمستقیم، اثرات کل

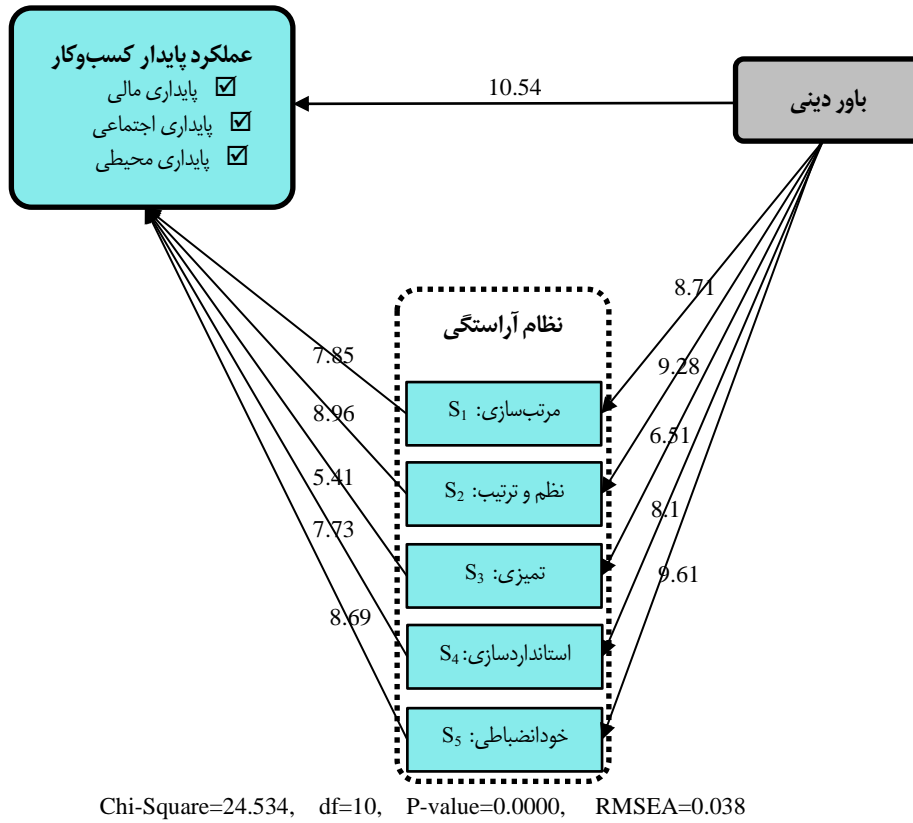
شماره فرضیه	اثرات	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم	اثرات کل	T-Value	نتیجه فرضیه
H1	اثر باور دینی بر عملکرد پایدار	۰/۵۶**	۰/۳۵**	۰/۹۱**	۱۰/۵۴	تأیید
H2	اثر باور دینی بر مرتب‌سازی (S1)	۰/۴۷**	-	۰/۴۷**	۸/۷۱	تأیید
H3	اثر باور دینی بر نظم و ترتیب (S2)	۰/۵۰**	-	۰/۵۰**	۹/۲۸	تأیید
H4	اثر باور دینی بر تمیزی (S3)	۰/۳۱**	-	۰/۳۱**	۶/۵۱	تأیید
H5	اثر باور دینی بر استانداردسازی (S4)	۰/۴۲**	-	۰/۴۲**	۸/۱	تأیید
H6	اثر باور دینی بر خودانضباطی (S5)	۰/۵۱**	-	۰/۵۱**	۹/۶۱	تأیید
H7	اثر مرتب‌سازی (S1) بر عملکرد پایدار	۰/۳۹**	-	۰/۳۹**	۷/۸۵	تأیید
H8	اثر نظم و ترتیب (S2) بر عملکرد پایدار	۰/۴۸**	-	۰/۴۸**	۸/۹۶	تأیید
H9	اثر تمیزی (S3) بر عملکرد پایدار	۰/۲۹**	-	۰/۲۹**	۵/۴۱	تأیید
H10	اثر استانداردسازی (S4) بر عملکرد پایدار	۰/۲۸**	-	۰/۲۸**	۷/۷۳	تأیید
H11	اثر خودانضباطی (S5) بر عملکرد پایدار	۰/۴۷**	-	۰/۴۷**	۸/۶۹	تأیید
		*P<۰/۰۵		**P<۰/۰۱		

هرچه ضرایب استاندارد شده، بزرگ‌تر و به عدد یک نزدیک‌تر باشد، رابطه از مطلوبیت بالاتری برخوردار است. اگر مقدار عددی ضرایب استاندارد شده، کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود، بین ۰/۳ و ۰/۶ قابل قبول و اگر بیشتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است. در حالت معنی‌داری نیز باید ارزش  $t$ ، بیشتر از مقدار ۱/۹۶ باشد تا رابطه بین متغیرهای مورد نظر معنی‌دار بوده و با ۹۵٪ اطمینان تأیید شود. همچنین اگر این مقدار بیش از ۲/۵۸ باشد، رابطه بین متغیرهای مربوطه با ۹۹٪ اطمینان مورد تأیید می‌باشد.



Chi-Square=24.534, df=10, P-value=0.0000, RMSEA=0.038

شکل ۲: مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد ضرایب مسیر



شکل ۳: مدل ساختاری در حالت معناداری ضرایب (t-value)

جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده می‌گردد. به‌طورکلی، از میان مشخصه‌های برازندگی متنوعی که وجود دارد در این پژوهش شاخص‌های  $\chi^2/df$ ، GFI، CFI، RMSEA و AGFI گزارش می‌شود. در جدول (۳) مشخصه‌های برازندگی مدل ارائه شده است.

جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
RMR	AGFI	GFI	شاخص
۰/۱۳۲	۰/۹۱۱	۰/۹۸۹	مقدار به‌دست آمده
نزدیک به صفر	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	حد قابل پذیرش
شاخص‌های برازش تطبیقی			
NNFI	NFI	CFI	شاخص
۰/۹۳۷	۰/۹۳۹	۰/۹۲۱	مقدار به‌دست آمده
بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	حد قابل پذیرش
شاخص‌های برازش تعدیل‌یافته			
RMSEA	PNFI	df/χ <sup>2</sup>	شاخص
۰/۰۳۸	۰/۹۲۲	۲/۴	مقدار به‌دست آمده
کمتر از ۰/۰۹	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۳	حد قابل پذیرش

در مطالعه پیش‌رو، برای سنجش برازش مدل، از چندین شاخص استفاده شد که در جدول (۳) ارائه شده است. در این جدول، مقادیر به‌دست آمده در پژوهش و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش براساس شاخص‌های ارائه‌شده توسط کلاین<sup>۱</sup> (۲۰۱۱)، گزارش شده‌اند (Kline, 2011). با توجه به داده‌های جدول (۳) تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون‌شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

عملکرد پایدار کسب‌وکار فرصت‌هایی را برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند تا بهتر بتوانند خطرات مالی، عملیاتی، استراتژیکی و... را که بر ارزش سازمان و عملکرد آینده آن تأثیر بسزایی دارد، شناسایی نمایند (حساس‌یگانه و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۱۹۶). در پایداری کسب‌وکار، ارزش‌های زیست‌محیطی (حفاظت، بهبود و مسئولیت در قبال محیط‌زیست)، ارزش‌های اقتصادی (قیمت، کیفیت و هزینه) و ارزش‌های اجتماعی (مرتبط با اخلاق، منافع و مسئولیت‌های اجتماعی) در قالب رویکردی جامع و سیستمی مورد توجه قرار می‌گیرند (شرفی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۲).

در محیط اقتصادی کنونی، که پیوسته در حال تغییر است، به‌کارگیری مدل‌های جدید مدیریتی می‌تواند دستیابی به عملکرد پایدار کسب‌وکار را میسر سازد. از جمله مواردی که در کشورهای پیشرفته مورد بررسی و اجرا قرار گرفته و اثرگذاری آن بر پایداری کسب‌وکار اثبات شده است، نظام

1. Kline

آراستگی می‌باشد. نظام آراستگی، با وجود سادگی، می‌تواند بعد از اجرا، تغییرات مثبت قابل توجهی در سازمان ایجاد کند. در کتب مذهبی و باور دینی ما ایرانیان مطالبی بیان شده که مستقیماً اشاره به مراحل پنج‌گانه نظام آراستگی دارد. بنابراین با بهره‌گیری از پیشینه و باور دینی مردم، می‌توان پذیرش و اجرای نظام آراستگی را آسان کرد و در نتیجه نتایج مطلوب‌تری به دست آورد. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر باورهای دینی بر عملکرد پایدار کسب‌وکار، در صنایع واقع در شهرک‌های صنعتی استان فارس، با توجه به نقش واسطه‌ای نظام آراستگی، پرداخته شد و اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل و واسطه‌ای (میانجی) با یکدیگر و با متغیر وابسته مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به تأیید تمام فرضیه‌های موجود، مدل مفهومی پژوهش حاضر، مدل مناسبی برای تبیین تأثیر باور دینی بر عملکرد پایدار کسب‌وکار با نقش واسطه‌ای نظام آراستگی می‌باشد.

نتایج تجزیه و تحلیل مدل در بررسی فرضیه یک، تأثیرگذاری مستقیم باورهای دینی بر عملکرد پایدار کسب‌وکار را تأیید می‌نماید. این یافته با پژوهش‌های پیشین (رفیعا و ساطع، ۱۳۹۴؛ یوسفی شیخ‌رباط و زندیه، ۱۳۹۵؛ زره‌پوش و همکاران، ۱۳۹۳؛ حق‌پناه، ۱۳۸۰؛ پاینده، ۱۳۸۲؛ Aburounia & Sexton, 2006; Poesche, 2002) همسو می‌باشد. در آموزه‌های دین اسلام در مورد اهمیت ابعاد عملکرد پایدار کسب‌وکار، به شیوه‌های مختلف سخن به میان آمده است و طبیعتاً سازمان‌هایی که به باورهای دینی کارکنان اهمیت می‌دهند و در جهت ارتقاء سازمان از باورها و آموزه‌های دینی، بهره می‌گیرند، سطح عملکرد پایدار بالاتری خواهند داشت. قرآن کریم مال و ثروت (بعد اقتصادی عملکرد پایدار) را عامل پایداری و تداوم فرد و جامعه می‌داند و در سوره نساء، آیه ۵ می‌فرماید: «اموال خود را، که خداوند وسیله قوام زندگی شما قرار داده، به دست سفیهان نسپارید...» (حقی بروسوی، ۱۴۲۱ق). از دیدگاه قرآن، ارزش و بزرگی عدالت اجتماعی و تأمین عادلانه نیازهای افراد جامعه (بعد اجتماعی عملکرد پایدار)، به حدی است که به صورت اصلی بنیادین و غیر قابل تبدیل بیان شده و خداوند قاطعانه انسان‌ها را به رعایت آن فرمان می‌دهد و آن را واجب می‌داند (حق‌پناه، ۱۳۸۰). همچنین طبیعت و محیط زیست (بعد محیطی عملکرد پایدار)، در قرآن و احادیث دینی، دارای جایگاه ویژه‌ای است و خداوند انسان‌ها را ملزم به صیانت و حفاظت از طبیعت می‌کند (پاینده، ۱۳۸۲، ص ۱۱۵). همان‌گونه که بیان شد، مدیریت مبتنی بر جهان‌بینی الهی، خواست و رضایت خداوند را محور برنامه‌ریزی خود قرار می‌دهد. در نگاه اسلامی، حفظ محیط زیست، فرمانی همگانی، همیشگی و همه‌جانبه و فراگیر بوده و از حقوق و وظایف متقابل همه شهروندان نسبت به هم است (جوادی آملی، ۱۳۹۱، ص ۳۰۶). حفظ محیط زیست آن چنان مهم است که حتی در شرایط جنگی نباید از آن دریغ ورزید و آن چنان که

رسول اکرم ﷺ به جنگجویان می‌فرمود جز در هنگام ناچاری درختی را قطع نکنید (برقی، ۱۳۷۱ق). این تأکیدات از یک‌سو و عدم جواز توجیه وسیله به هدف از سوی دیگر نقش جهان‌بینی الهی در توسعه پایدار را روشن می‌سازد. ادله مشابهی در مورد جنبه اجتماعی توسعه پایدار وجود دارد.

نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تأثیر باور دینی بر نظام آراستگی قابل تأیید می‌باشد. فرضیه‌های شماره دو، سه، چهار، پنج و شش، مبنی بر ارتباط مستقیم باورهای دینی با ابعاد نظام آراستگی، براساس نتایج به‌دست آمده از تحلیل مسیر مورد تأیید قرار گرفت. این نتایج با مطالعات پیشین (عجمی و موحدی، ۱۳۹۱؛ آمدی، ۱۳۹۵؛ حکیمی و همکاران، ۱۳۸۰؛ بحرانی، ۱۳۷۵) همسو است. در فرهنگ دینی ما ایرانیان، آموزه‌ها و نصایحی وجود دارد که نشان‌دهنده سازگاری نظام آراستگی با آن عناصر است و پذیرش آن را ساده می‌سازد (عجمی و موحدی، ۱۳۹۱، ص ۹۳۲). اصل مرتب‌سازی و لزوم اولویت‌بندی در نظام آراستگی (S1) توسط دین اسلام مورد تأکید قرار گرفته است؛ امیرالمؤمنین علیه السلام می‌فرمایند: «کسی که به امور غیرمهم بپردازد، مسائل مهم‌تر را از دست می‌دهد» (آمدی، ۱۳۹۵)؛ اهمیت نظم و ترتیب (S2) در دین اسلام به گونه‌ای است که حضرت علی علیه السلام پس از سفارش به تقوا، انسان را سفارش به نظم می‌نماید. تعالیم دینی ما برگرفته از دستورات ظریف و دقیقی است که بر تمیزی و پاکیزگی (S3) در نظام آراستگی تأکید دارد و آن را نشانه ایمان می‌داند (عجمی و موحدی، ۱۳۹۱، ص ۹۳۲). در مورد اصل چهارم نظام آراستگی یعنی تداوم و انضباط کاری (S4)، در نهج البلاغه آمده است: «کار اندکی که دوام داشته باشد بهتر است از کار بسیار که خستگی بیاورد» (بحرانی، ۱۳۷۵). همچنین تأکید دین مبین اسلام بر عادت به انجام کارهای صحیح (S5)، در احادیث مختلفی بیان شده است؛ از جمله امام علی علیه السلام می‌فرمایند: «خودت را به کارهای زیبا عادت بده که اگر به آنها عادت کنی، برایت لذت بخش می‌شوند» (لایقی، ۱۳۹۴). بنابراین مدیران صنایع واقع در شهرک‌های صنعتی استان فارس می‌توانند از آموزه‌ها و مفاهیم دینی، در جهت پذیرش و اجرای نظام آراستگی توسط کارکنان بهره گرفته، اقدام به برگزاری کارگاه‌های آموزشی و پیاده‌سازی نظام آراستگی نمایند. با توجه به نتایج فرضیه پنجم، مبنی بر اینکه باور دینی بیشترین تأثیر (۰/۹۱) را بر خودانضباطی دارد، مدیران می‌توانند راه‌هایی را در پیش بگیرند (مشارکت کامل افراد، ایجاد عادت‌های صحیح، زمینه‌زمین‌سازی خودانضباطی، افزایش تعلق سازمانی و...) که نظام آراستگی تبدیل به یک سبک زندگی در بین کارکنان شود.

نتایج تحلیل آماری فرضیه‌های شماره هفت، هشت، نه، ده و یازده، بیانگر تأیید رابطه مستقیم ابعاد نظام آراستگی با عملکرد پایدار کسب‌وکار است. این یافته‌ها با نتایج مطالعات پیشین

؛ Randhawa & Ahuja, 2017a.; Veres et al., 2018; Randhawa & Ahuja, 2017b) شیر و خدیوی، ۱۳۹۵) همخوانی دارد. یکی از دلایل تأثیر مستقیم نظام آراستگی بر عملکرد پایدار کسب و کار این است که نظام آراستگی به عنوان یکی از روش های تفکر ناب بر انجام درست ترین کار، در درست ترین مکان و در اولین فرصت، تأکید دارد تا بتواند زمینه کاهش اتلاف و بهینه کردن فرایندها، در راستای نیاز مشتری را ایجاد نماید. در طول سال های اخیر، جوامع صنعتی از این شیوه ها جهت بهبود فرایندهایشان بهره می گرفتند (عجمی و موحدی، ۱۳۹۱، ص ۹۳۳). نظام آراستگی، با هدف حذف انواع ضایعات که هزینه های پنهانی را برای سازمان ایجاد می کنند، اجرا می شود (Veres et al., 2018). نظام آراستگی، در واقع روشی است که از طریق کاهش اتلاف در محیط کار، موجب ایجاد محل کار و روابط بهتر و آراستگی عمومی در سازمان می شود (Ahlstrom, 2007). همچنین نظام آراستگی از طریق تأثیرگذاری بر تولید، کیفیت، ایمنی و بهره برداری مؤثر از فضای کاری، می تواند تأثیر قابل توجهی بر بهبود عملکرد پایدار سازمان داشته باشد (Randhawa & Ahuja, 2017a). بنابراین می توان ادعا کرد که اجرای نظام آراستگی در سازمان ها، سطح عملکرد پایدار را افزایش می دهد. براساس نتایج حاصل از پژوهش، مدیرانی که اجرای نظام آراستگی را ضروری می دانند و به اثرات مثبت ناشی از اجرای آن اذعان دارند، دارای سازمانی با عملکرد پایدار بهتری می باشند.

یافته های پژوهش برای مدیران این رهنمود مهم را فراهم می آورد که می توانند در راستای دستیابی به عملکرد پایدار کسب و کار، به آموزه های دینی و فرهنگ بومی و غنی کارکنان توجه بیشتری نشان دهند و اثرات مثبت آن را در حصول هدف مذکور ملاحظه نمایند.

### پیشنهادها

با توجه به گستره نظری موجود، یافته ها و محدودیت های حاضر، می توان پیشنهادها و جهت گیری های پژوهشی زیر را ارائه نمود که فراهم کننده زمینه های پژوهشی جدید نیز می باشند. قابل ذکر است، پیاده سازی نظام آراستگی فواید زیادی را برای سازمان های به کارگیرنده آن به همراه دارد. نتایج این پژوهش نشان می دهد که باور دینی می تواند تأثیر مثبتی بر نظام آراستگی داشته باشد و چون مفاهیم نظام آراستگی، زیرمجموعه ای از مفاهیم باور دینی است، می توان از این امتیاز که کشور ما از لحاظ باور دینی در سطح بالایی قرار دارد، استفاده نمود؛ لذا پیشنهاد می شود سازمان ها با مراحل نظام آراستگی آشنا شده و سپس با استفاده از نظر خبرگان و با توجه به ضرورت ها و نیازهای سازمانی خویش، اقدام به پیاده سازی مؤثر این نظام در سازمان مربوطه نمایند. به علاوه مدیران سازمان ها باید پیش نیازهای لازم برای اجرای فرایند نظام آراستگی را شناخته و با ایجاد بسترهای لازم



به اجرایی شدن هر چه بهتر این فرایند کمک نمایند. پیشنهاد می‌شود شاخص‌های توسعه پایدار براساس متون دینی و علمی بر محیط‌های صنعتی و اداری استخراج‌شده و با تبیین آنها توجه به این ابعاد در تصمیم‌گیری‌ها افزایش یابد. برگزاری دوره‌های آموزشی و جلسات اشتراک دانش میان مدیران در این حوزه‌ها می‌تواند به ترویج و بهبود این شاخص‌ها کمک کند. تلاش برای تعریف منافع ذی‌نفعان به گونه‌ای که با ابعاد توسعه پایدار هماهنگ باشد، ورود شاخص‌های نظام آراستگی به نظام ارزیابی عملکرد کارکنان، رتبه‌بندی سازمان‌ها از منظر رعایت توسعه پایدار و استفاده از حسابداری پایدار پیشنهاد عملی در جهت پیاده‌سازی نتایج مطالعه حاضر است. در پژوهش حاضر ممکن است نتایج به‌دست آمده، متأثر از ویژگی‌های جامعه مورد مطالعه و همچنین شرایط حاکم بر آن باشد؛ لذا پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مشابهی در جوامع آماری متنوع دیگری، به‌منظور تعمیم‌پذیری بیشتر و تطبیق بهتر نتایج، انجام پذیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود تأثیر هر یک از ابعاد باور دینی، بر ابعاد نظام آراستگی و همچنین بر ابعاد عملکرد پایدار کسب‌وکار در سازمان‌ها بررسی شده و تحقیقات بیشتری در زمینه عملکرد پایدار کسب‌وکار و عوامل مؤثر بر آن صورت پذیرد.

### محدودیت‌های پژوهش

از محدودیت‌های پژوهش حاضر، می‌توان به شرایط و قلمرو مکانی پژوهش (شرکت‌های واقع در شهرک‌های صنعتی استان فارس) اشاره کرد که در تعمیم نتایج به سایر شهرها و استان‌ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد. همچنین پژوهش حاضر، مربوط به دوره زمانی محدودی است؛ قاعدتاً دوره نمونه‌گیری باید به اندازه کافی گسترده باشد تا در برگیرنده همه عواملی که رفتار پاسخگویان را تحت تأثیر قرار می‌دهند، باشد. از دیگر محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به محدودیت ذاتی پرسش‌نامه‌ها اشاره کرد؛ بدین ترتیب که دیدگاه پاسخگویان به‌طور دقیق منعکس نشود که کاهش خطای ادراکی کارکنان، در حین تکمیل پرسش‌نامه‌ها از طریق آموزش و توجیه افراد، می‌تواند این محدودیت را تا حدی کاهش دهد. از طرفی توجه به ابعاد عملکرد پایدار کسب‌وکار، نشان‌دهنده این واقعیت است که عوامل زیادی می‌تواند بر آن اثرگذار باشد؛ به‌عنوان مثال یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر بعد اقتصادی این متغیر، تحریم‌های اعمال شده چند دهه اخیر بر کشورمان می‌تواند در نظر گرفته شود که این امر به‌رغم امتیاز بالای باور دینی در سازمان‌ها، می‌تواند باعث کاهش عملکرد پایدار کسب‌وکار در سازمان شود.

### قدردانی

بدین وسیله از مدیران شرکت‌های واقع در شهرک‌های صنعتی استان فارس که در این مطالعه مشارکت داشتند قدردانی می‌شود.

## منابع

- \* قرآن کریم.  
\* نهج البلاغه.
۱. آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۳۹۵)، غررالحکم: کلمات قصار امیرالمؤمنین علیه السلام، مترجم: محمدعلی انصاری، ناشر: امام عصر علیه السلام.
  ۲. ابزری، مهدی؛ بهرام رنجبریان؛ سعید فتحی و حسن قربانی (۱۳۸۸)، «تأثیر بازاریابی داخلی بر بازرگاری و عملکرد سازمانی در صنعت هتلداری»، چشم انداز مدیریت، (۳۱)، ص ۲۵-۴۲.
  ۳. احمدی، نعمت اله (شهریور ۱۳۹۵)، «چارچوبی برای ارزیابی عملکرد پایدار سازمان در صنعت سیمان»، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی گرایش تولید و عملیات، دانشگاه بین المللی امام خمینی علیه السلام.
  ۴. اسکندری، یاسر (شهریور ۱۳۹۴)، «بررسی تأثیر تعهد زیست محیطی بر عملکرد پایدار شرکت با نقش تعدیل کنندگی آموزش کارکنان در شرکت های پتروشیمی ماهشهر»، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی-مالی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
  ۵. افزاره، عباس؛ ساويز محمدنبي و سينا محمدنبي (۱۳۸۹)، «الگوی سنجش و ارتقای درجه پایداری سازمانی با رویکرد مدیریت دانش»، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، زمستان ۸۸ و بهار ۸۹، ۲۰ (۶۱)، ص ۳۷-۶۳.
  ۶. باقری خلیلی، علی اکبر (۱۳۸۹)، «بررسی ابعاد دینداری حافظ شیرازی براساس الگوی گلاک و استارک مبنی بر دین، پدیده ای چند بُعدی»، جستارهای نوین ادبی، ۴۲ (۴)، ص ۲۷-۵۲.
  ۷. باقری زاده، سید محمد (۱۳۸۱)، «گمبا کایزن»، نشریه تدبیر، ش ۱۲۲.
  ۸. بحرانی، کمال الدین میثم بن علی بن میثم (۱۳۷۵)، شرح نهج البلاغه ابن میثم، ترجمه: محمدصادق عارف، ج ۵، مشهد: نشر بنیاد پژوهش های اسلامی.
  ۹. برقی، احمد بن محمد (۱۳۷۱ ق). المحاسن، محقق/ مصحح: جلال الدین محدث، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
  ۱۰. پاینده، ابوالقاسم (۱۳۸۲)، نهج الفصاحه، تهران: نشر دنیای دانش.
  ۱۱. ثابت، عباس؛ فیلی، اردلان و پویا، امیرارسلان مجیدی (۱۳۹۶)، «ارائه مدل پیش بین رعایت اخلاق پژوهش در بین دانشجویان»، اخلاق در علوم و فناوری، س ۱۲، ش ۴، ص ۱-۹.

۱۲. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۰)، انتظار بشر از دین، قم: انتشارات اسراء.
۱۳. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۱)، مفاتیح الحیاه، قم: انتشارات اسراء.
۱۴. حساس‌یگانه، یحیی؛ جعفر باباجانی؛ محمدتقی تقوی‌فرد و آرش آریزپور (۱۳۹۷)، «مدل عملکرد پایدار کسب‌وکار در ایران»، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۷ (۲۷)، ص ۱۸۱-۲۰۴.
۱۵. حق‌پناه، رضا (مهر و آبان ۱۳۸۰)، «عدالت اجتماعی در قرآن»، مجله پژوهش‌های اجتماعی اسلامی، ش ۳۰، ص ۶۳-۹۰.
۱۶. حقی بروسی، اسماعیل (۱۴۲۱ق)، تفسیر روح البیان، تصحیح احمد عزّ و عنایه، بیروت: دار إحياء التراث العربی.
۱۷. حقیقی محمد؛ ابراهیم قارلقی، سمانه میراسدی و فاطمه نیک‌بخت (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه میان ویژگی‌های بیانیه مأموریت سازمان و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه در شرکت‌های فعال صنایع غذایی تهران)»، پژوهش‌نامه مدیریت تحول (پژوهش‌نامه مدیریت)، ۲(۴)، ص ۱۶۶-۱۸۶.
۱۸. حکیمی، محمدرضا؛ محمد حکیمی و علی حکیمی (۱۳۸۰)، الحیات، ترجمه احمد آرام، ج ۱، چ ۴، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
۱۹. خاکی، غلامرضا (۱۳۸۸)، روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه‌نویسی، چ ۵، تهران: نشر بازتاب.
۲۰. دشتی، محمد (مترجم) (۱۳۸۹)، نهج‌البلاغه، قم: انتشارات قیام.
۲۱. دلاور، علی (۱۳۸۶)، روش‌های تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی، چ ۱، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
۲۲. دورکیم، امیل (۱۳۸۳)، صور بنیانی حیات دینی، مترجم: باقر پرهام، تهران: نشر مرکز.
۲۳. دهداری، شهرام (۱۳۹۵)، «تبیین تأثیر نظام آراستگی بر اثربخشی و کارایی کارکنان شرکت توزیع دارو پخش شیراز»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، نیمسال اول ۹۵-۹۶.
۲۴. رحمان سرشت، حسین؛ محمود رفیعی و مرتضی کوشا (اردیبهشت ۱۳۸۸)، «مسئولیت اجتماعی؛ اخلاقیات فراسازمانی»، ماهنامه تدبیر، دوره ۱۹، ش ۲۰۴، ص ۲۲-۲۶.
۲۵. رضائی، روح‌اله و لیلا صفا (۱۳۹۵)، «بررسی موانع توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط اقتصادی زودبازده و کارآفرین کشاورزی در استان زنجان»، فصلنامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۲-۴۷، ش ۱، ص ۶۷-۷۹.

۲۶. رفیعا، مریم و نفیسه ساطع (پاییز ۱۳۹۴)، «تأثیر باور دینی در نحوه برخورد با محیط زیست»، فصلنامه انسان و محیط زیست، ش ۳۴، ص ۸۹-۱۰۴.
۲۷. زرهپوش، اصغر؛ محمدباقر کجباغ، لیلا حشمتی فر، امیرحسین صادقی حسینیجه و حامد امیدی (۱۳۹۳)، «بررسی جهت‌گیری مذهبی/اسلامی و ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان براساس پنج عامل شخصیت (NEO)»، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، ۱۹(۲)، ص ۶۸-۷۶.
۲۸. سپه‌پناه، مرجان و رضا موحدی (بهار ۱۳۹۴)، «کارآفرینی پایدار رویکردی نو در کشاورزی»، فصلنامه کارآفرینی در کشاورزی، دوره ۲، ش ۱، ص ۱۹-۳۶.
۲۹. سراج‌زاده، حسین (۱۳۸۴)، چالش‌های دین و مدرنیته، ج ۲، تهران: طرح نو.
۳۰. سرمد، زهره؛ عباس بازرگان‌هرندی و الهه حجازی (۱۳۸۷)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، ج ۱۶، تهران: انتشارات آگاه.
۳۱. شرفی، لیلا؛ روح‌الله رضائی، علی‌اصغر میرک‌زاده و اسماعیل کرمی دهکردی (۱۳۹۶)، «بررسی الگوهای سنجش سطح پایداری کسب و کارهای کوچک و متوسط کشاورزی»، نشریه کارآفرینی در کشاورزی، ۴(۴)، ص ۱-۲۰.
۳۲. شیری، ابراهیم و اسداله خدیوی (۱۳۹۵)، «تعیین تأثیر اجرای نظام آراستگی بر بهره‌وری کارکنان شرکت توزیع نیروی برق تبریز»، سی و یکمین کنفرانس بین‌المللی برق، ۳ تا ۵ آبان‌ماه ۱۳۹۵، تهران.
۳۳. عجمی، سیما و فریده موحدی (۱۳۹۱)، «نظام آراستگی در بهداشت و درمان: دیدگاه اسلام»، مدیریت اطلاعات سلامت، ۹(۶)، ص ۹۲۹-۹۴۱.
۳۴. کاشانی، مجتبی (۱۳۸۲)، نقش دل در مدیریت، چاپ اول، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
۳۵. گلدین، یان و وینترز، ال. آلن (۱۳۷۹)، اقتصاد توسعه پایدار، مترجمان: غلام‌رضا آزاد (ارمکی) و عبدالرضا رکن‌الدین افتخاری، ج ۱، ناشر: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
۳۶. لایقی، غلامرضا (۱۳۹۴)، ترجمه شرح نهج‌البلاغه ابن‌ابی‌الحدید معتزلی (۵۸۶-۶۵۶ق)، ج ۲۰، ناشر: کتاب‌نیستان.
۳۷. مایلز، توماس ریچارد (۱۳۸۴). تجربه دینی، مترجم: جابر اکبری، چاپ دوم، تهران: دفتر پژوهش و نشر سهروردی.
۳۸. مصباح‌یزدی، محمدتقی (۱۳۸۱)، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی رحمته‌الله.

۳۹. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۹)، معارف قرآن، جهان‌شناسی، قم: دانشگاه فرهنگ و معارف اسلامی.
۴۰. مطهری، مرتضی (۱۳۵۴)، سیری در نهج‌البلاغه، چ ۲، قم: مرکز مطبوعاتی دارالتبلیغ اسلامی.
۴۱. مطهری، مرتضی (۱۳۷۵)، مقدمه‌ای بر جهان‌بینی الهی، انسان و ایمان، تهران: صدرا.
۴۲. مطهری، مرتضی (۱۳۸۳)، امدادهای غیبی در زندگی بشر، تهران: صدرا.
۴۳. مطهری، مرتضی (۱۳۸۵)، بیست گفتار، تهران: صدرا.
۴۴. نوری‌نیا، رضا (۱۳۸۶)، «بازارگرایی؛ قلب بازاریابی»، ماهنامه تدبیر، ۱۸ (۱۸۱)، ص ۳۲-۳۶.
۴۵. یوسفی شیخ رباط، محمدرضا و مهناز زندیه (پاییز ۱۳۹۵)، «بررسی عملکرد اقتصاد ایران از دید عدالت (با پافشاری بر رویکرد امام علی علیه السلام در عهدنامه مالک اشتر)»، فصلنامه علمی-پژوهشی اقتصاد اسلامی، دوره ۱۶، ش ۶۳، ص ۳۹-۶۷.
46. Aburounia, H., & Sexton, M. (2006), Islam and sustainable development. *Research Institute for Built and Human Environment, University of Salford. Retrieved from <http://drhamida.com/hameda/uploads/29fe0106-e233-d49f.pdf>.*
47. Ahlstrom, J. (2007), Using the 5S lean tool for health care. *Health Care. Wipfli.(www.wipfli.com/Wipfli/Impact\_Magazine/Industry\_Archive/Health\_Care/General/200703H\_CA\_5S\_Lean\_Tool\_for\_Health+Care.htm).*
48. Bayzaee, M. (2012), Acquaintance with adornment system. *Electronic Reference of Management Sciences [Online].*
49. Brockett, A., & Rezaee, Z. (2012), *Corporate sustainability: Integrating performance and reporting* (Vol. 630): John Wiley & Sons.
50. Brundtland, G. H. (1987), Our common future—Call for action. *Environmental Conservation, 14*(4), 291-294.
51. Cohen, B., & Munoz, P. (2016), Sharing cities and sustainable consumption and production: towards an integrated framework. *Journal of cleaner production, 134*, 87-97.
52. Committee for Economic Development. (1971), *Social responsibilities of business corporations*: The Committee.
53. Chardine-Baumann, E., & Botta-Genoulaz, V. (2014), A framework for sustainable performance assessment of supply chain management practices. *Computers & Industrial Engineering, 76*, 138-147.

54. Drucker, P. (2002), *Managing in the Next Society*. NY: Truman Talley Books/St. Martin's Press.
55. Fernando, Y., Jabbour, C. J. C., & Wah, W.-X. (2019), Pursuing green growth in technology firms through the connections between environmental innovation and sustainable business performance: does service capability matter? *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 8-20.
56. Glock, C. Y., & Stark, R. (1965), *Religion and society in tension*: Chicago: Rand McNally.
57. Heidari, R., & EnayatiNowinfar, A. (2011), An Investigation into the Relationship between Religions Attitude and Happiness among the Students of TarbiatModarres University Professor Training University. *Psychology & Religion (Ravanshenasiva Din)*, 3(4), 62-72.
58. Izzi Deen, M. Y. (1990), Islamic environmental ethics, law, and society. *Ethics of environment and development: Global challenge, international response*, 189-198.
59. Jain, A., Jain, P. K., & Rezaee, Z. (2016), Value-relevance of corporate social responsibility: Evidence from short selling. *Journal of Management Accounting Research*, 28(2), 29-52.
60. Kiron, D., Kruschwitz, N., Haanaes, K., Reeves, M., Fuisz-Kehrbach, S.-K., & Kell, G. (2015), Joining forces: Collaboration and leadership for sustainability. *MIT Sloan Management Review*, 56(3), 1-31.
61. Kline, R. B. (1989), Is the Fourth Edition Stanford-Binet a four-factor test? Confirmatory factor analyses of alternative models for ages 2 through 23. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 7(1), 4-13.
62. Kline, R. B. (2011), *Principles and practice of structural equation modeling* (3. Baski). New York, NY: Guilford.
63. Korkut, D. S., Cakicier, N., Erdinler, E. S., Ulay, G., & Dogan, A. M. (2009), 5S activities and its application at a sample company. *African Journal of Biotechnology*, 8(8).
64. Kuhlman, T., & Farrington, J. (2010), What is sustainability? *Sustainability*, 2(11), 3436-3448.
65. Kumar, K., & Kumar, S. (2012), Steps for implementation of 5S. *International Journal of Management, IT and Engineering*, 2(6), 402-416.

66. Kumar, S., & Harms, R. (2004), Improving business processes for increased operational efficiency: a case study. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 15(7), 662-674.
67. Meadows, D. H., Meadows, D. H., Randers, J., & Behrens III, W. W. (1972), The limits to growth: a report to the club of Rome (1972), *Google Scholar*, 91.
68. Muhamad, M. R., Ebrahim, Z., & Hami, N. (2014), *The influence of innovation performance towards manufacturing sustainability performance*. Paper presented at the the proceeding of 2014 International Conference on Industrial Engineering and Operations Management.
69. Ng, A. C., & Rezaee, Z. (2015), Business sustainability performance and cost of equity capital. *Journal of Corporate Finance*, 34, 128-149.
70. Patel, V. C., & Thakkar, H. (2014), Review on implementation of 5S in various organization. *International Journal of Engineering Research and Applications*, 4(3), 774-779.
71. Pava, M. L. (2007), A response to “getting to the bottom of ‘triple bottom line’”. *Business Ethics Quarterly*, 17(1), 105-110.
72. Poesche, J. (2002), Agile manufacturing strategy and business ethics. *Journal of Business Ethics*, 38(4), 307-326.
73. Randhawa, J. S., & Ahuja, I. S. (2017a). 5S—a quality improvement tool for sustainable performance: literature review and directions. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 34(3), 334-361.
74. Randhawa, J. S., & Ahuja, I. S. (2017b), Evaluating impact of 5S implementation on business performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(7), 948-978.
75. Rezaee, Z. (2016), Business sustainability research: A theoretical and integrated perspective. *Journal of Accounting Literature*, 36, 48-64.
76. Rojasra, P., & Qureshi, M. (2013), Performance improvement through 5S in small scale industry: a case study. *International Journal of Modern Engineering Research (IJMER)*, 3(3), 1654-1660.
77. Sezen, B., & Cankaya, S. Y. (2013), Effects of green manufacturing and eco-innovation on sustainability performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 154-163.

78. Sorooshian, S., Salimi, M., Bavani, S., & Aminattaheri, H. (2012), Case report: Experience of 5S implementation. *Journal of Applied Sciences Research*, 8(7), 3855-3859.
79. Stanciu, A.-C., Constandache, M., & Condrea, E. (2014) Concerns about the sustainable performance of firm in the context of quality management systems implementation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 131, 340-344.
80. Székely, F., & Knirsch, M. (2005), Responsible leadership and corporate social responsibility: Metrics for sustainable performance. *European Management Journal*, 23(6), 628-647.
81. Veres, C., Marian, L., Moica, S., & Al-Akel, K. (2018), Case study concerning 5S method impact in an automotive company. *Procedia Manufacturing*, 22, 900-9.05.
82. Wilson, L. (2009), *How to implement lean manufacturing*: McGraw Hill professional.