

فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۶/۰۸

دانشگاه شهید چمران اهواز، تابستان ۱۳۹۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۴/۰۴

شماره پیاپی ۲۰، صص: ۱۲۲-۱۰۵

## ارزیابی آمادگی سازمانی برای استقرار نظام آراستگی در کتابخانه‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز

زهرا محمدیان<sup>۱</sup>، فریبا نظری<sup>۳</sup> (نویسنده مسئول)

علی حسین قاسمی<sup>۴</sup>

### چکیده

هدف: هدف پژوهش، بررسی آمادگی سازمانی برای استقرار نظام آراستگی در کتابخانه‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز می باشد.

روش: روش پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی انجام شد. جامعه آماری شامل کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مورد بررسی (۴۷ نفر) بودند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات بر پایه پرسشنامه محقق ساخته بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و تحلیلی و از نرم‌افزار SPSS انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد، در بین عامل آمادگی سازمانی، متغیر اثرگذار فردی با بالاترین میانگین ۱۸/۱۹ و متغیر اثرگذار سیستمی با میانگین ۱۵/۱۵ کمترین میزان آمادگی را داشتند. همچنین در بین عامل نظام آراستگی، متغیر نظم و ترتیب و آراستگی با بالاترین میانگین ۱۸/۷۹ و متغیر انضباط و فرهنگ-ساز با میانگین ۱۳/۶۰ کمترین میزان آمادگی را داشتند.

نتیجه‌گیری: میزان آمادگی سازمانی کتابخانه‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز جهت استقرار نظام آراستگی سازمانی در وضعیت نسبتاً مطلوبی می‌باشد و می‌توان آن را اجرا کرد.

کلید واژه‌ها: آمادگی سازمانی، نظام آراستگی، SS، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، کتابخانه‌های دانشگاهی

۱. گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، پردیس علوم و تحقیقات خوزستان، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران  
mail:zahramohamadian1392@gmail.com

۲. گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۳. گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران  
Nazari\_lib@yahoo.com

۳. گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه جندی شاپور، اهواز، ایران  
tvahn@yahoo.com

## مقدمه و بیان مساله

کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی در مراکز دانشگاهی، با فراهم نمودن منابع اطلاعاتی و به گردش انداختن آن، موجب غنای فکری جامعه دانشگاهی می‌گردند. بدون تردید، هیچ دانشگاهی بدون داشتن یک مرکز اطلاع‌رسانی و کتابخانه قوی، نمی‌تواند کار مثبت پژوهشی چندانی را انتظار داشته باشد. در سال‌های اخیر، مدیران سازمانهای خدماتی در تلاش‌اند تا با گسترش اندیشه مشتری‌محوری در سازمان‌های خود، بر نیازهای مشتریان تمرکز کرده و ضمن ایجاد برتری رقابتی، کارایی و اثربخشی خود را افزایش دهند. کتابخانه‌ها نیز باید در جهت بهبود مستمر و مداوم خدمات خود گام بردارند (میرغفوری، ۱۳۸۵). سازمان‌ها، هر روز در پی یافتن راه‌هایی مناسب برای استفاده بهینه از امکانات موجود هستند. در این بین مدیران آنها، به تناسب توان خویش می‌کوشند میزان بهره‌وری حاصل از همه منابع در دسترس را افزایش دهند. در مراکزی مانند کتابخانه‌ها، انجام درست کار یا استفاده درست از منابع، تجهیزات و امکانات امری بسیار ضروری است. لذا جهت کاهش قیمت تمام شده، جلوگیری از اتلاف انرژی، بهبود بهره‌وری و نهادینه‌کردن نظم کتابخانه‌ها نیاز به استفاده از روشهایی جهت کاهش ضایعات و اتلاف‌ها و افزایش کارایی دارند (محمدامینی و نوشین فرد، ۱۳۹۱). این امر میسر نمی‌شود مگر اینکه بر اساس یک الگوی مناسب تعریف و انجام شود. الگوی مناسب بایستی بتواند رویه‌های انجام کارها را تعریف کند، به آنها ترتیب و نظم ببخشد و مورد سنجش و ارزیابی قرار دهد. در این خصوص الگوهای مختلفی می‌تواند مورد استفاده و آزمون قرار گیرد. پنج‌اس<sup>۱</sup> یکی از این الگوها است. با اجرای پنج‌اس به محیطی آرام و مرتب دست می‌یابیم که نوید رسیدن به اهداف سازمان را می‌دهد. برای دستیابی به اهداف و آرمانهای یک سازمان باید ابتدا زمینه و شرایط لازم برای رسیدن به آن را فراهم آورد و آمادگی آن سازمان را سنجید (صادقی فرد، ۱۳۸۹، ص ۱۵). در این راستا هر سازمانی از جمله کتابخانه‌ها برای پیاده‌سازی این نظام باید آمادگی سازمانی خود را بسنجند. همان‌گونه که وینر<sup>۲</sup> بیان می‌کند آمادگی

۱. پنج اس یا فایو اس (که به دلیل آغاز پنج کلمه انگلیسی مربوطه به این نام خوانده می‌شوند) عبارتند از: ساماندهی، نظم و ترتیب و آراستگی، پاکیزه‌سازی و پاکیزه‌نگهداری، حفظ و نگهداری و استانداردسازی، انضباط و فرهنگ‌سازی.

سازمانی برای تغییر، یک پیش نیاز مهم برای پیاده‌سازی و اجرای موفقیت‌آمیز تغییر است. برخی از محققان در تحقیقات خود دریافته‌اند که شکست نیمی از تلاش‌های تغییر سازمانی در مقیاس بزرگ، به سبب اشتباه در ایجاد آمادگی‌های لازم و کافی برای تغییر بوده است (وینر و همکاران، ۲۰۰۸). بنابراین پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز نظام آراستگی در سازمان‌ها مستلزم آمادگی سازمانی است. عوامل مختلفی می‌توانند در آمادگی یک سازمان برای پذیرش یک تغییر مورد ارزیابی قرار گیرند (رئیس قنواتی، ۱۳۹۰). عوامل موثر بر آمادگی سازمان عبارتند از:

عوامل برون‌سازمانی (خواست و حمایت مشتری، خواست و حمایت عرضه‌کنندگان و تامین‌کنندگان، رقبا و رقابت)، عوامل درون‌سازمانی (باور، تعهد و حمایت مدیران ارشد، میانی و سرپرستان، فرهنگ سازمانی، توان مالی، ترکیب نیروی انسانی، رضایت شغلی، مشارکت واقعی کارکنان، وجود و تخصیص امکانات لازم برای اجرا و تداوم)، عوامل اثرگذار فردی (شلختگی یا نظم شخصی، تنبلی یا فعال‌بودن، بدبینی یا خوش‌بینی، مسئولیت‌پذیری یا مسئولیت‌گریزی، روحیه عدم مشارکت یا روحیه کار گروهی، عوامل اثرگذار کاری (تولیدی یا خدماتی بودن کار، ماهیت مشارکت یا انفرادی کار، سطح تخصص و تحصیلات مورد نیاز برای انجام کار، نظم یا بی‌نظمی ذاتی)، عوامل اثرگذار سیستمی: نیازمندیهای اجرا و نگهداری (نفر، ساعت مورد نیاز، تخصص‌ها، سطح تحصیلات مورد نیاز و امکانات) طول مدت پیاده‌سازی و اجرا، نتایج مرتبط با کارکنان، مدیران، سازمان، سرعت دستیابی به نتایج، هزینه پیاده‌سازی، نیازهای آموزشی، جایگاه این سیستم نزد مدیریت ارشد.

با وجود اینکه پیاده‌سازی نظام آراستگی سازمانی (پنج‌اس) در ظاهر خیلی ساده و قابل فهم است ولی عموماً سازمانها و واحدها برای پیاده‌کردن آن در عمل با مشکلات فراوان روبرو هستند دلیل این امر را باید در ظاهر ساده آن جستجو کرد. در واقع تحقق پنج‌اس از آن رو دشوار است که مدیران و پرسنل اجرایی از اهداف و ماموریت‌های آن بصورت صحیح اطلاع کاملی ندارند. یکی از پیش نیازهای حیاتی برای پیاده‌سازی هرگونه تغییری در سازمان، آمادگی برای آن تغییر خاص است لذا ابتدا باید آمادگی آن سازمان را سنجید این مطالعه بر آن است تا میزان آمادگی کتابخانه‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز را بر اساس هر یک از عوامل آمادگی سازمانی، در مورد اجرای مؤلفه‌های نظام آراستگی سازمانی مورد بررسی قرار دهد. پویایی و بقای کتابخانه‌ها به مراجعه‌کنندگان و استفاده‌کنندگان آن وابسته

است و این کتابخانه‌ها برای حفظ بقای خود باید به ارتقای کیفیت سطح خدمات خود بیندیشند. پنج‌اس یا نظام‌آراستگی محیط کار یکی از شیوه‌های ارتقای کیفیت و رسیدن به بهره‌وری است. کتابخانه‌ها به عنوان سازمان‌هایی خدماتی با به کارگیری نظام پنج‌اس قادر خواهند بود به ارائه بهتر خدمات به مراجعه‌کنندگان خود بپردازند. شلوغی بیش از اندازه محیط کتابخانه، انباشته‌شدن و گذاشتن کتابها پس از بازگشت از امانت، وجود مواد و اقلام اضافی روی میز پذیرش کتابخانه و نبودن هر چیزی در جای خود، پارگی و آسیب کتابها و سایر مواد کتابخانه‌ای به دلیل بی‌نظمی در چیدمان، دوباره کاری‌ها در فرایند آماده‌سازی کتاب (خصوصاً کندن چسب و لیبیل کتابها و آسیب دیدن جلد کتاب)، عدم آراستگی ظاهری کتابخانه و مواردی از این دست می‌تواند نشان از ضرورت بکارگیری نظام پنج‌اس در کتابخانه‌ها باشد.

برای اجرای کامل و موفق نظام‌آراستگی سازمانی در کتابخانه‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز ابتدا باید میزان آمادگی را با توجه به عوامل موثر در این نظام سنجید. با توجه به اهمیت این مسئله این مطالعه برآن است تا به بررسی آمادگی سازمانی برای استقرار نظام‌آراستگی در کتابخانه‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز بپردازد از نتایج این پژوهش می‌توان برای برنامه‌ریزی در اجرای این نظام در کتابخانه‌های دانشگاه استفاده کرد و با شناخت اولویت‌ها، توانایی‌ها و نقاط ضعف می‌توان تسهیلات لازم را برای اجرای این نظام فراهم کرد.

## اهداف پژوهش

### هدف اصلی پژوهش

هدف از این پژوهش بررسی آمادگی سازمانی برای استقرار نظام پنج‌اس در کتابخانه‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز است و به این مطلب دست یابیم که این سازمان تا چه اندازه آمادگی لازم برای اجرای این نظام را دارد تا با مشخص شدن ابعاد آمادگی سازمان بتوان راهکارهای لازم جهت استقرار بهتر نظام‌آراستگی سازمانی را در این دانشگاه فراهم کرد. استقرار نظام‌آراستگی سازمانی به نوبه خود سبب افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و منابع سازمانی می‌شود، و بررسی آن به اندازه‌ای اهمیت دارد که از تصمیم‌گیری مخاطره‌آمیز جلوگیری کند.

**اهداف فرعی پژوهش**

- ۱- شناسایی میزان آمادگی کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز برای استقرار نظام پنج‌اس با توجه به عامل درون‌سازمانی عوامل برون‌سازمانی (اثرگذار فردی، اثرگذار کاری و اثرگذار سیستمی).
- ۲- شناسایی میزان آمادگی کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز برای استقرار نظام پنج‌اس با توجه به مؤلفه‌های (ساماندهی، نظم و ترتیب و آراستگی، پاکیزه‌سازی و پاکیزه‌نگهداری، حفظ، نگهداری و استانداردسازی و انضباط و فرهنگ‌سازی) از مؤلفه‌های نظام پنج‌اس.

**سوالات پژوهش**

به منظور رسیدن به اهداف فوق به سوالات زیر پاسخ داده می‌شود:

- ۱- آمادگی کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز برای استقرار نظام پنج‌اس با توجه به عامل درون‌سازمانی عوامل برون‌سازمانی (اثرگذار فردی، اثرگذار کاری و اثرگذار سیستمی) به چه میزان است؟
- ۲- آمادگی کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز برای استقرار نظام پنج‌اس با توجه به مؤلفه‌های (ساماندهی، نظم و ترتیب و آراستگی، پاکیزه‌سازی و پاکیزه‌نگهداری، حفظ، نگهداری و استانداردسازی و انضباط و فرهنگ‌سازی) از مؤلفه‌های نظام پنج‌اس به چه میزان است؟

**مبانی نظری و پیشینه پژوهش****نظام آراستگی (۵ اس)**

در دنیای امروز، سامان‌یافتگی محیط‌های کاری بر اساس اصول علمی و سیستمی یکی از مشخصه‌های بارز و مهم سازمانها و شرکت‌ها در کشورهای توسعه یافته تلقی می‌گردد. این در حالی است که ساماندهی محیط کار به صورت علمی و سیستماتیک در اکثر سازمانها و شرکت‌های کشورهای در حال توسعه به عنوان یک اصل مهم از جایگاه متناسب با موضوع برخوردار نمی‌باشد. در تلاش برای دستیابی به اصول مدون ساماندهی محیط کار، نظام پنج‌اس

بیش از همه روش‌های موجود ساماندهی نظر طالبین این موضوع را به خود جلب نموده است. در حقیقت در دهه اخیر نظام پنج‌اس به عنوان یکی از نظام‌های مهم و شناخته شده در امر ساماندهی محیط کار بخصوص در سازمانها و شرکت‌های واقع در کشورهای شرق آسیا مطرح و مورد استفاده می‌باشد. این نظام که از دیدگاه و تفکرات مدیریت ژاپنی سرچشمه گرفته و در اغلب شرکتها و سازمانهای آنها به اجرا درآمده به مرور با شناخته شدن اثرات مثبت آن سازمان‌های سایر کشورها از به کارگیری این نظام استقبال نموده‌اند و به طور کلی می‌توان گفت اثربخشی و کارایی ناشی از اجرای آن مورد تایید و تاکید اکثر صاحب‌نظران در امر مدیریت نیز قرار گرفته است (هیرانو، ۱۹۹۵ نقل در: مسرور، ۱۳۸۷). نظام آراستگی سیستمی برای به کارگیری نظم در بالاترین سطح استاندارد است. این سیستم (پنج‌اس) به عنوان روش نظام یافته‌ای برای ساماندهی و آراستگی محیط کار و برقراری مقررات و استانداردها و حفظ نظم و انضباط لازم برای انجام صحیح کارها شناخته شده است (اخوان، ۱۳۸۸).

پنج‌اس سیستمی برای بهسازی و آراستگی در محیط کار و فنی است که به منظور برقراری و حفظ فضای کیفیتی در یک سازمان بکار گرفته می‌شود و وجه تسمیه آن پنج کلمه ژاپنی جدول زیر می‌باشد.

معادل مفهومی انگلیسی، مفهومی - شکلی انگلیسی و معادل فارسی نظام آراستگی ژاپنی در جدول ۱ بیان شده است (ابوطالبی، ۱۳۸۱).

جدول ۱ جدول مؤلفه‌های 5S

ژاپنی	مفهومی انگلیسی	مفهومی - شکلی انگلیسی	فارسی
Seiri	Sort	Structure	S1: تفکیک
Seiton	Organize	SyStematize	S2: ترتیب
SeioS	Clean	Sanitize	S3: تمیزی
SeiketSu	Hygiene	Standardize	S4: نداوم
ShitSuke	DiScipline	Self-diScipline	S5: تعلیم

### آمادگی سازمانی

یکی از پیش نیازهای اساسی برای هر گونه تغییر در سازمان است، به طوری که خیلی از نوآوری‌های تغییر در سازمان‌ها به دلیل عدم آمادگی سازمانی به شکست انجامیده است (وینر، ۲۰۰۸). آمادگی، درجه و میزانی از توانایی است که یک سازمان برای انجام فعالیت روی یک موضوع آماده می‌شود (پلستد<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵ نقل در: قهرمانی‌فرد و رعنائی کردشولی، ۱۳۹۱). آمادگی سازمانی توانایی و تمایل یک سازمان است برای اینکه از وضع موجود جابه‌جا شود (کالیفرنیا تلمیدینس وای هلت سنتر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹).

در این قسمت مطالعات انجام شده در داخل و خارج کشور مرور می‌شود و به نتایج برآمده از این پژوهش‌ها اشاره می‌شود.

### پیشینه پژوهش در ایران

صفوی (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان "امکان سنجی پیاده‌سازی نظام پنج‌اس در مخزن‌ها و بخش مرجع کتابخانه ملی ایران" به روش پیمایشی در مخزن‌ها و بخش مرجع کتابخانه ملی ایران انجام داد ابزار گردآوری اطلاعات سیاهه واری بوده و نتایج این پژوهش نشان داد که وضعیت مخزن‌ها و بخش مرجع کتابخانه ملی ایران در وضعیت مطلوبی می‌باشد و امکان پیاده‌سازی نظام پنج‌اس در این بخش‌ها وجود دارد کارکنان کتابخانه ملی با مفهوم نظام پنج‌اس بطور نسبی آشنا بودند و معتقد بودند که با رعایت نظم و ترتیب، کارها سریعتر انجام شده و از دوباره‌کاری و اتلاف وقت جلوگیری می‌شود و اختلاف ناچیزی بین موارد مربوط به سیاهه واری پنج‌اس وجود دارد، به عبارت دیگر وضعیت آموزش و فرهنگ‌سازی در مقایسه با اصول دیگر پنج‌اس چندان مطلوب نمی‌باشد.

محمدامینی و نوشین‌فرد (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان "ارزیابی محیطی کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور از دیدگاه کتابداران بر اساس معیارهای نظام آراستگی پنج‌اس" با روش پیمایشی ارزیابانه انجام دادند که جامعه پژوهش کتابداران کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در استان کرمان بودند نتایج بدست آمده

1. Plested

2. California Telemedicine And Ehealth Center(2009)

نشان داد که کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمان، محیط کتابخانه‌ها را از لحاظ سازماندهی مواد و وسایل خوب و مثبت ارزیابی کردند در رابطه با معیار نظم و ترتیب کتابداران عدم رضایت خود را از این معیار عنوان کردند. ۸۰ درصد کتابداران پاسخگو، رعایت معیار پاکیزگی را در کتابخانه‌های خود مثبت و قابل قبول دانستند و ۶۰ درصد اظهار نظر کردند که معیار استانداردسازی در کتابخانه‌های استان رعایت شده و نظر مثبتی در این زمینه داشتند. کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمان، حتی با عدم اجرای عملی این نظام و آشنایی قبلی با آن و تنها با تکیه بر تجارب مدیریت کتابخانه‌ها در عمل به مؤلفه‌های بسیار عملی و ساده اما منسجم نظام آراستگی موفق بوده‌اند.

حسنوند (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه آراستگی سازمانی با اثربخشی سازمانی از دیدگاه دانش‌ورزان کتابخانه‌های حوزه‌های علمیه خاوران ایران با تاکید بر نظام آراستگی سازمانی (پنج‌اس)" انجام داد. جامعه مورد مطالعه ۱۸۰ نفر از دانش‌ورزان شاغل در کتابخانه‌های حوزه علمیه خاوران بود. این پژوهش به شیوه میدانی و با روش پیمایشی توصیفی و استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شد. یافته‌ها نشان داد دانش‌ورزان به ترتیب گویه‌های نظم و ترتیب (۳/۳۹)، پاکیزه‌سازی (۳/۲۴)، ساماندهی (۳/۲۱)، انضباط (۲/۹۸) و استانداردسازی (۲/۲۵) را به نسبت نمره ملاک ۳ پذیرفته‌اند. همچنین در مؤلفه‌های اثربخشی ضعف در سیستم پاداش در رتبه نازلی قرار داشت و به ترتیب لذت و خوشحالی از محل کار، مساعدت و همراهی همکاران و سپس رضایت شغلی قرار داشتند. همچنین ارتباط بین متغیرهای پنج‌اس و اثربخشی تایید شد و اختلاف میانگین متغیرهای پنج‌اس و اثربخشی مورد تایید قرار گرفت.

### پیشینه پژوهش در خارج از ایران

موری‌را و دیگران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در مقاله خود با عنوان "ارزیابی خودکار کتابخانه دیجیتال با مدل پنج‌اس" می‌نویسند پیچیدگی‌های کتابخانه‌های دیجیتالی باعث می‌شود که سیستم - نگهداری و ذخیره، یک وظیفه جزئی و کوچک نداشته باشد چرا که به ارزیابی دوره‌ای از اجزای مختلف کتابخانه دیجیتال نیاز دارد. این ارزیابی‌ها سیستم را سفارشی می‌کند. ارزیابی تنها هنگامی که مشکلی رخ می‌دهد و مداخله مدیریت مورد نیاز است انجام می‌شود.



آناند و چودری<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در کتاب خود به بررسی "سیستم پنج‌اس به عنوان اصولی برای تعالی فردی و سازمانی" پرداخته‌اند. هدف از این تحقیق بررسی اثربخشی سیستم پنج‌اس از نظر فردی و سازمانی می‌باشد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که اجرای پنج‌اس در سازمان باعث ارتقای کیفیت و اثربخشی فردی و سازمانی می‌شود. پیاده‌سازی پنج‌اس در هر سازمانی از جمله کتابخانه منجر به تقویت و ارتقاء بهره‌وری سازمانی می‌شود.

فوکس، گونکالوس و رائو<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی "اصول و دلالت‌های تئوریک کتابخانه‌های دیجیتالی با رویکرد پنج‌اس" پرداختند. این تحقیق با هدف بررسی، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر تئوریک بر کتابخانه‌های دیجیتالی بر اساس رویکرد نظام آراستگی پنج-اس انجام شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که عوامل موثر بر استقرار پنج‌اس در کتابخانه‌های دیجیتالی حافظه سازمانی، مدیریت دانش، یادگیری ماشینی، مدیریت اطلاعات فردی و فناوری اطلاعات است.

چوان‌جی<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) در پژوهش خود به "مطالعه و بررسی کاربرد سیستم مدیریت پنج‌اس در کتابخانه‌های دانشگاهی" پرداخته است. هدف از این تحقیق ارتقای سطح کیفیت خدمات کتابخانه‌های دانشگاهی بوده است و از اهمیت ارتقای سرویس‌های خدماتی کتابخانه‌های دانشگاهی با استفاده از سیستم مدیریت پنج‌اس بحث شده است. روش به کار رفته در این تحقیق تحلیل کیفی بوده است و در نهایت مدلی در این زمینه صورت‌بندی شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که

نی یود<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی "اجرای پنج‌اس در کتابخانه و تاثیر آن بر رضایت کارکنان" پرداخته است. هدف از این تحقیق ارزیابی پنج‌اس در کتابخانه و تاثیر آن بر رضایت کارکنان می‌باشد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که اجرای پنج سطح پنج‌اس بر رضایت کارکنان کتابخانه تاثیر مثبت می‌گذارد. رابطه بین پنج سطح پنج‌اس بر رضایت کارکنان معنادار است.

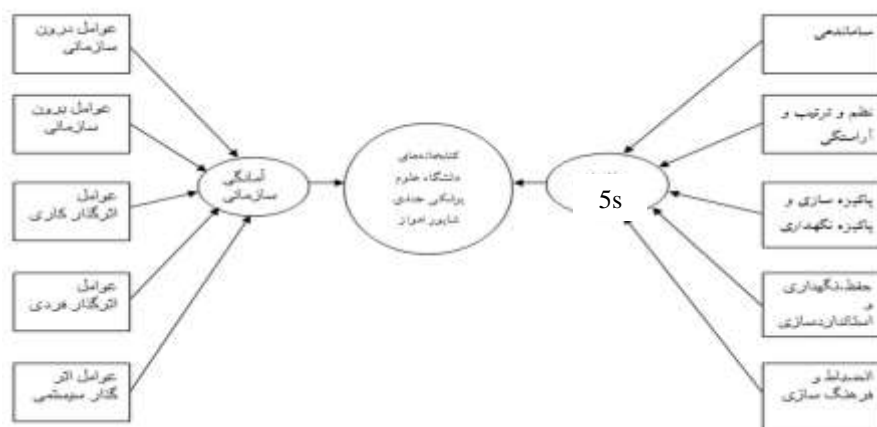
به طور خلاصه می‌تواند گفت که پژوهش‌های صفوی (۱۳۹۰)، محمد امینی و نوشین فرد (۱۳۹۱) و حسنونند (۱۳۹۲) که در خصوص ارزیابی امکان سنجی پیاده‌سازی نظام

- 
2. Anand & Chowdhary
  3. Fox, Goncalves&, Rao
  4. Chuanjie
  5. Nyaude

آراستگی در کتابخانه ها صورت گرفت نشان دهنده این بود که علاوه بر آنکه کارکنان کتابخانه ها آشنایی نسبی به این مفهوم داشتند ولی اجرای آن را باعث افزایش بهره وری و اثربخشی کتابخانه ها می دانستند. موری را (۲۰۰۹) در مطالعات خود در خصوص ارزیابی خودکار کتابخانه های دیجیتال با مدل پنج اس به این نتیجه رسید که پنج اس به عنوان وسیله ای است که راه هایی را برای ارزیابی خودکار و تنظیم برخی از مهمترین اجزای سازنده کتابخانه دیجیتال فراهم می کند. نتایج پژوهش های چو آن جی (۲۰۱۳) و نی بود (۲۰۱۴) نیز نشان داد که اجرای اصول سیستم مدیریت پنج اس سطح کیفیت کتابخانه های دانشگاهی را ارتقاء می دهد و باعث افزایش رضایت کاربران کتابخانه می شود. پژوهش های قبلی نشان دهنده اهمیت پیاده سازی نظام آراستگی است ولی در این پژوهشها به بعد پیاده سازی این نظام پرداخته نشده و آمادگی سازمانی را در خصوص پیاده سازی بررسی نکرده اند به دلیل اهمیت این موضوع در این پژوهش ابتدا به بررسی آمادگی سازمانی و بعد از آن به پیاده سازی نظام پنج اس پرداخته شد.

#### مدل و متغیرهای پژوهش

در نمودار ۱ متغیرهای بکار رفته در پژوهش، متغیرهای نظام آراستگی (پنج اس) و آمادگی سازمانی و ارتباط بین آنها نشان داده شده است.



نمودار ۱: نمودار متغیرهای پژوهش

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع، در زمره پژوهش‌های پیمایشی توصیفی است. برای تدوین چارچوب نظری تحقیق و مروری بر تحقیقات پیشین از روش کتابخانه‌ای استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه - علوم پزشکی جندی شاپور اهواز (کتابخانه‌های دانشکده‌ای، بیمارستانی و کتابخانه مرکزی) می‌باشد که تعداد کتابداران آن ۴۹ نفر می‌باشد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری استفاده نشده است. گردآوری داده‌ها با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شده است. پژوهشگر تعداد ۴۹ پرسشنامه را در بین کل کتابداران پخش نموده است و تعداد ۴۷ پرسشنامه جمع‌آوری نموده است که معادل ۹۶ درصد از پرسشنامه‌ها می‌باشد. هر دو پرسشنامه نظام آراستگی و آمادگی سازمانی توسط محقق با الهام گرفتن از پرسشنامه‌های (تفرشی و صفوی، ۱۳۹۰) و (محمدامینی و نوشین فرد، ۱۳۹۱) تهیه شد. کلیه سوالات پرسشنامه از نوع بسته می‌باشد. جهت تعیین روایی پرسشنامه از نظر اساتید صاحب‌نظر در حوزه موضوعی استفاده شده است. پایایی پرسشنامه آمادگی سازمانی با ضریب آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> ۰/۸۳ درصد و برای پرسشنامه نظام آراستگی ۰/۸۲ درصد تایید شد. نرم‌افزار مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها SPSS نسخه ۱۹ است و داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی آزمون شدند.

### یافته‌های پژوهش

طبق داده‌های جدول ۲ زنان بیشترین فراوانی را در بین کتابداران دارند. بیشترین کتابداران حدود ۴۸/۹ درصد، دارای ۳۱ تا ۴۰ سال سن می‌باشند مدرک تحصیلی بیشتر کتابداران (۴۸/۹ درصد)، کارشناسی با بیشترین فراوانی است. حدود ۷۰/۲ درصد از کتابداران در رشته کتابداری تحصیل نموده‌اند و این نشان دهنده وجود کتابداران توانمند در حوزه این کتابخانه‌ها می‌باشد. ۳۱/۹ درصد کتابداران دارای سابقه خدمت در شغل کتابداری کمتر از ۵ سال و همچنین ۳۱/۹ درصد کتابداران دارای سابقه بین ۱۰ تا ۲۰ سال می‌باشند.

جدول ۲: توزیع فراوانی و درصد فراوانی کتابداران بر اساس متغیرهای پژوهش

نوع	تفکیک	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۴۱	۸۷/۲
	مرد	۶	۱۲/۸
سن	۲۰-۳۰ سال	۱۳	۲۷/۷
	۳۱-۴۰ سال	۲۳	۴۸/۹
	۴۱-۵۰ سال	۹	۱۹/۱
	۵۱-۶۰ سال	۲	۴/۳
مدرک تحصیلی	دیپلم	۶	۱۲/۸
	کاردانی	۷	۱۴/۹
	کارشناسی	۲۳	۴۸/۹
	کارشناسی ارشد	۱۱	۲۳/۴
رشته تحصیلی	کتابداری	۳۳	۷۰/۲
	غیرکتابداری	۱۴	۲۹/۸
سابقه خدمت در شغل کتابداری	کمتر از ۵ سال	۱۵	۳۱/۹
	۵-۱۰ سال	۱۱	۲۳/۴
	۱۰-۲۰ سال	۱۵	۳۱/۹
	۲۰-۳۰ سال	۶	۱۲/۸

در این قسمت یافته‌های به دست آمده بر اساس سوالات پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرند.

پرسش اول: آمادگی کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز برای استقرار نظام پنج‌اس با توجه به عوامل درون‌سازمانی، عوامل برون‌سازمانی اثرگذار فردی، اثرگذار کاری و اثرگذار سیستمی به چه میزان است؟

برای یافتن پاسخ این سؤال، از ۵ سوال، ۱ تا ۵ پرسشنامه آمادگی سازمانی استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داد، میانگین مؤلفه‌های عامل درون‌سازمانی ۱۷/۰۴ می‌باشد اکثریت کتابداران (۴۰/۴۴ درصد) برای ۵ گویه مربوط به این عامل گزینه تاحدی را اعلام کردند و با توجه به جدول ۳ بر اساس طیف نانلی میزان آمادگی آنان بر اساس مؤلفه‌های عامل درون-سازمانی نسبتاً مطلوب می‌باشد. همچنین برای سنجش آمادگی عوامل برون‌سازمانی از ۵ سوال ۶ تا ۱۰ پرسشنامه آمادگی سازمانی استفاده شد نتایج بدست آمده نشان داد، میانگین

مؤلفه‌های عامل برون‌سازمانی ۱۶/۰۲ می‌باشد و اکثریت کتابداران (۳۸/۷۴ درصد) برای ۵ گویه مربوط به این عامل گزینه تاحدی را اعلام کردند و با توجه به جدول ۳ بر اساس طیف نانلی میزان آمادگی آنان بر اساس مؤلفه‌های عامل برون‌سازمانی نسبتاً مطلوب می‌باشد. سوال های ۱۱ تا ۱۵ پرسشنامه آمادگی سازمانی نشان داد، میانگین مؤلفه‌های عامل اثرگذار فردی ۱۸/۱۹ می‌باشد و اکثریت کتابداران (۴۰ درصد) برای ۵ گویه مربوط به این عامل گزینه زیاد را اعلام کردند و با توجه به جدول ۳ بر اساس طیف نانلی میزان آمادگی آنان بر اساس مؤلفه‌های عامل اثرگذار فردی نسبتاً مطلوب می‌باشد.

جدول ۳: شاخص‌های آماری عوامل آمادگی سازمانی و نظام آراستگی

عامل	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	دامنه طیف نانلی	طیف نانلی
آمادگی سازمانی	درون سازمانی	۱۷/۰۴	۳/۲۸	۲/۶-۳/۷۵	نسبتاً مطلوب
	برون سازمانی	۱۶/۰۲	۳/۷۷	۲/۶-۳/۷۵	نسبتاً مطلوب
	اثرگذار فردی	۱۸/۱۹	۳/۵۷	۲/۶-۳/۷۵	نسبتاً مطلوب
	اثرگذار کاری	۱۷/۴۹	۳/۷۲	۲/۶-۳/۷۵	نسبتاً مطلوب
	اثرگذار سیستمی	۱۵/۱۵	۴/۰۵	۲/۶-۳/۷۵	نسبتاً مطلوب
نظام آراستگی	ساماندهی	۱۷/۵۷	۳/۳۷	۲/۶-۳/۷۵	نسبتاً مطلوب
	نظم و ترتیب و آراستگی	۱۸/۷۹	۳/۸۴	۳/۷۶-۵	مطلوب
	پاکیزه سازی و پاکیزه نگهداری	۱۷/۰۴	۴/۱۹	۲/۶-۳/۷۵	نسبتاً مطلوب
	حفظ، نگهداری و استانداردسازی	۱۶/۹۱	۳/۶۷	۲/۶-۳/۷۵	نسبتاً مطلوب
	انضباط و فرهنگ‌سازی	۱۳/۶۰	۳/۷۳	۲/۶-۳/۷۵	نسبتاً مطلوب

مؤلفه‌های اثرگذار کاری از سوال های ۱۶ تا ۲۰ پرسشنامه آمادگی سازمانی میانگینی برابر با ۱۷/۴۹ نشان داد. اکثریت کتابداران (۳۸/۷۲ درصد) برای ۵ گویه مربوط به این عامل گزینه زیاد را اعلام کردند و با توجه به جدول ۳ بر اساس طیف نانلی میزان آمادگی آنان بر اساس مؤلفه‌های عامل اثرگذار کاری نسبتاً "مطلوب می‌باشد. برای یافتن میانگین عامل اثرگذار سیستمی با توجه به سوال های ۲۱ تا ۲۵ پرسشنامه آمادگی سازمانی نتایج بدست آمده نشان داد میانگین ۱۵/۱۵ می‌باشد و اکثریت کتابداران (۳۸/۷۲ درصد) برای ۵ گویه مربوط به این عامل گزینه زیاد را اعلام کردند و با توجه به جدول ۳ بر اساس طیف نانلی میزان آمادگی آنان بر اساس مؤلفه‌های عامل اثرگذار سیستمی نسبتاً "مطلوب می‌باشد.

**پرسش دوم:** آمادگی کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز برای استقرار نظام پنج‌اس با توجه به مؤلفه‌های (ساماندهی، نظم و ترتیب و آراستگی، پاکیزه‌سازی و پاکیزه‌نگهداری، حفظ، نگهداری و استانداردسازی و انضباط و فرهنگ‌سازی) از مؤلفه‌های نظام پنج‌اس به چه میزان است؟

برای یافتن پاسخ مؤلفه ساماندهی از ۵ سوال ۲۶ تا ۳۰ پرسشنامه نظام آراستگی استفاده شد نتایج بدست آمده نشان داد میانگین مؤلفه ساماندهی نظام پنج‌اس ۱۷/۵۷ می‌باشد و اکثریت کتابداران (۴۳/۴ درصد) برای ۵ گویه مربوط به این عامل گزینه زیاد را اعلام کردند یعنی میزان آمادگی آنان بر اساس مؤلفه ساماندهی نظام پنج‌اس زیاد می‌باشد و با توجه به جدول ۳ بر اساس طیف نانلی نسبتاً "مطلوب می‌باشد. در مؤلفه نظم و ترتیب و آراستگی پاسخ گویه های ۳۱ تا ۳۵ پرسشنامه نظام آراستگی نشان داد، میانگین مؤلفه نظم و ترتیب و آراستگی نظام پنج‌اس ۱۸/۷۹ می‌باشد و اکثریت کتابداران (۴۱/۷۲ درصد) برای ۵ گویه مربوط به این عامل گزینه زیاد را اعلام کردند یعنی میزان آمادگی آنان بر اساس مؤلفه نظم و ترتیب و آراستگی نظام پنج‌اس زیاد می‌باشد و با توجه به جدول ۳ بر اساس طیف نانلی مطلوب می‌باشد. گویه های ۳۶ تا ۴۰ پرسشنامه نظام آراستگی در مؤلفه پاکیزه‌سازی و پاکیزه‌نگهداری نیز نشان داد میانگین این مؤلفه ۱۷/۰۴ می‌باشد و اکثریت کتابداران (۳۷/۴۴ درصد) برای ۵ گویه مربوط به این عامل گزینه تاحدی را اعلام کردند یعنی میزان آمادگی آنان بر اساس مؤلفه پاکیزه‌سازی و پاکیزه‌نگهداری نظام پنج‌اس تاحدی می‌باشد و با توجه به جدول ۳ بر اساس طیف نانلی نسبتاً "مطلوب می‌باشد. از نظر مؤلفه حفظ، نگهداری و استانداردسازی نظام پنج-

اس نیز گویه های ۴۱ تا ۴۵ پرسشنامه نظام آراستگی استفاده شد نتایج بدست آمده نشان داد میانگین مؤلفه حفظ، نگهداری و استانداردسازی نظام آراستگی ۱۶/۹۱ می‌باشد و اکثریت کتابداران (۳۷/۴۶ درصد) برای ۵ گویه مربوط به این عامل گزینه تاحدی را اعلام کردند یعنی میزان آمادگی آنان بر اساس مؤلفه حفظ، نگهداری و استانداردسازی نظام پنج‌اس تاحدی می‌باشد و با توجه به جدول ۳ بر اساس طیف نانلی نسبتاً "مطلوب می‌باشد. از نظر مؤلفه انضباط و فرهنگ‌سازی نظام پنج‌اس گویه های ۴۶ تا ۵۰ پرسشنامه نظام آراستگی با میانگین ۱۳/۶۰ نشان داد که اکثریت کتابداران (۳۴/۴۸ درصد) برای ۵ گویه مربوط به این عامل گزینه تاحدی را اعلام کردند یعنی میزان آمادگی آنان بر اساس مؤلفه انضباط و فرهنگ‌سازی نظام پنج‌اس تاحدی می‌باشد و با توجه به جدول ۳ بر اساس طیف نانلی نسبتاً "مطلوب می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر سعی بر آن بود تا آمادگی سازمانی کتابخانه‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز جهت استقرار نظام آراستگی سازمانی بررسی شود. برای رسیدن به اهداف و یافتن پاسخ‌های مستند، به تهیه پرسشنامه‌ای محقق ساخته اقدام شد. سپس به توزیع و جمع‌آوری آنها از میان کتابداران کتابخانه‌های مورد بررسی پرداخته و بعد اطلاعات حاصل به صورت داده در برنامه‌ی SPSS وارد گشت. آنگاه براساس سوالات به آمارگیری توصیفی و استنباطی اقدام گردید. طبق داده‌های جدول ۲ بیشتر کتابداران ۴۶/۸ درصد، در کتابخانه‌های دانشکده‌ها شاغل می‌باشند. زنان با ۸۷/۲ درصد بیشترین فراوانی را در بین کتابداران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز به خود اختصاص دادند. حدود ۴۸/۹ درصد کتابداران، دارای ۳۱ تا ۴۰ سال سن می‌باشند، که دارای بیشترین میزان فراوانی بوده است و کمترین میزان فراوانی با ۴/۳ درصد مربوط به سن ۵۱ تا ۶۰ سال می‌باشد. مدرک تحصیلی ۴۸/۹ درصد کتابداران، کارشناسی با بیشترین فراوانی و کمترین فراوانی دیپلم با حدود ۱۲/۸ درصد می‌باشد. حدود ۷۰/۲ درصد از کتابداران در رشته کتابداری تحصیل نموده‌اند، که این میزان بیش از ۵۰ درصد می‌باشد و این نشان دهنده وجود کتابداران توانمند در حوزه کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز می‌باشد. ۳۱/۹ درصد کتابداران دارای سابقه خدمت در شغل کتابداری کمتر از ۵ سال و همچنین ۳۱/۹ درصد کتابداران دارای سابقه بین ۱۰ تا ۲۰ سال می‌-

باشند. نوع استخدام ۴۴/۷ درصد کتابداران قراردادی با بیشترین فراوانی و ۱۰/۶ درصد طرحی با کمترین فراوانی می‌باشد. طبق داده های جدول ۳ میانگین بدست آمده مؤلفه درون‌سازمانی (۱۷/۰۴)، مؤلفه برون‌سازمانی (۱۶/۰۲)، مؤلفه اثرگذار فردی (۱۸/۱۹)، مؤلفه اثرگذار کاری (۱۷/۴۹) و مؤلفه اثرگذار سیستمی (۱۵/۱۵)، مؤلفه ساماندهی (۱۷/۵۷)، مؤلفه نظم و ترتیب و آراستگی (۱۸/۷۹)، مؤلفه پاکیزه‌سازی و پاکیزه‌نگهداری (۱۷/۰۴)، مؤلفه حفظ و نگهداری و استانداردسازی (۱۶/۹۱) و مؤلفه انضباط و فرهنگ‌سازی (۱۳/۶۰) می‌باشد. به طور کلی در بین عوامل مربوط به آمادگی سازمانی به ترتیب بیشترین میزان آمادگی مربوط به مؤلفه اثرگذار فردی و کمترین میزان آمادگی مربوط به عامل اثرگذار سیستمی می‌باشد. یعنی کتابداران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز از نظر خودشان دارای بیشترین میزان آمادگی برای اجرای آن می‌باشند اما از نظر عوامل مربوط به سیستم، یعنی از نظر سیستمی دارای کمترین میزان آمادگی هستند پس باید برای اجرای موفق این نظام در کتابخانه‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز ابتدا مسئولان باید عوامل سیستمی مثل منابع انسانی متخصص، امکانات و بودجه لازم برای پیاده‌سازی طرح، استقبال مدیران ارشد و دست اندرکاران از تغییر و تقویت کتابخانه و بقیه عوامل را مهیا و آماده کنند. یافته‌های این پژوهش نشان داد از نظر میزان آمادگی مؤلفه‌های نظام آراستگی اس‌دوم (نظم و ترتیب و آراستگی) در بالاترین مرتبه و سپس به ترتیب اس‌اول (ساماندهی)، اس‌سوم (پاکیزه‌سازی و پاکیزه‌نگهداری)، اس‌چهارم (حفظ و نگهداری و استانداردسازی) و در پایین‌ترین مرتبه اس‌پنجم (انضباط و فرهنگ‌سازی) قرار دارند. یعنی از نظر کتابداران میزان آمادگی آنان از نظر مؤلفه نظم و ترتیب و آراستگی در حد بالایی قرار دارد ولی از نظر مؤلفه انضباط و فرهنگ‌سازی نظام آراستگی آمادگی بسیار کمی وجود دارد به عبارت دیگر وضعیت انضباط و فرهنگ‌سازی در مقایسه با اصول دیگر پنج‌اس چندان مطلوب نمی‌باشد که این مورد همسو با مطالعات صفوی (۱۳۹۰) می‌باشد. همچنین نتایج این پژوهش با مطالعات محمد امینی و نوشین فرد (۱۳۹۱) و تفرشی و صفوی (۱۳۸۸) نیز مطابقت داشت. مدیران و مسئولان کتابخانه‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اهواز باید قبل از اجرای این نظام زمینه لازم برای اجرای آن را خصوصاً "از نظر دو مؤلفه حفظ، نگهداری، استانداردسازی و انضباط و فرهنگ‌سازی که در اختیار مدیران است را فراهم آورند. و در نهایت میتوان نتیجه گرفت میزان آمادگی سازمانی کتابخانه‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جندی اهواز جهت استقرار نظام آراستگی سازمانی نسبتاً "مطلوب می‌باشد و میتوان آن را اجرا کرد.



از آن‌جا که پژوهش حاضر به بررسی آمادگی سازمانی برای استقرار نظام آراستگی در کتابخانه‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز پرداخته است، پیشنهاد می‌شود: در قدم بعدی کاربرد این نظام برای کاربران سایر کتابخانه‌های دانشگاهی نیز انجام شود.

۱- در صورت اجرای این نظام در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، پژوهشی مبنی بر تاثیر اجرای این نظام از نظر کتابداران و دانشجویان این دانشگاه، بر اثربخشی و کارایی و ارتقای کیفیت خدمات کتابخانه نیز انجام شود.

۲- پژوهشی در زمینه اجرای پنج‌اس در کتابخانه‌ها و تاثیر آن بر رضایت کارکنان نیز انجام شود.

از محدودیت‌های این پژوهش بی‌ رغبتی و عدم تمایل برخی از کتابداران کتابخانه‌های مورد بررسی در تکمیل پرسشنامه. علت آن را می‌توان، مشغله کاری و مراجعه بیش از اندازه دانشجویان برای تکمیل پرسشنامه‌های تحقیقاتی، ذکر نمود که البته با صحبت و ارائه توضیح پژوهشگر در خصوص اهمیت این پژوهش برای کتابخانه‌های آنان این موضوع برطرف شد.

### فهرست منابع

- ابوطالبی، رضا. (۱۳۸۱). 5s مبنای پیاده‌سازی TQM و رسیدن به Business Excellence. تهران: مولف.
- اخوان، پیمان. (۱۳۸۸). نظام آراستگی (5S) در رایانه شخصی. تدبیر، ۲۱۴، ۸۴-۸۸.
- تفرشی، شکوه؛ صفوی، زینب. (۱۳۹۰). امکان‌سنجی پیاده‌کردن نظام فایو اس در مخزن ها و بخش مرجع کتابخانه ملی ایران. فصلنامه دانش شناسی، ۱۳، ۱-۱۲.
- حسنوند، علی. (۱۳۹۲). بررسی رابطه آراستگی سازمانی با اثربخشی سازمانی از دیدگاه دانش‌ورزان کتابخانه‌های حوزه‌های علمیه خاوران ایران با تاکید بر نظام آراستگی سازمانی (پنج‌اس). پایان نامه کارشناسی ارشد رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی. دانشگاه علوم و تحقیقات همدان.
- رئیس قنواتی، مریم. (۱۳۹۰). تاثیر پیاده‌سازی نظام آراستگی (5S) بر ارتقاء کیفیت محصولات شرکت سهامی پتروشیمی بندر امام. پایان نامه

- کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی. دانشگاه علوم و تحقیقات خوزستان.
- صادقی فرد، ناصر. (۱۳۸۹). ساماندهی محیط کار و منزل بر اساس سیستم پنج اس. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- محمدابینی، مهدیه؛ نوشین فرد، فاطمه. (۱۳۸۷). ارزیابی محیطی کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور از دیدگاه کتابداران - بر اساس معیارهای نظام آراستگی پنج اس. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۳، ۳۷۵-۳۸۹.
- مسرور، صدیقه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه نظام آراستگی محیط کار (پنج اس) با بهره‌وری در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، تهران.
- میرغفوری، حبیب الله. (۱۳۸۵). لایب کوال ابزاری برای سنجش کیفیت خدمات کتابخانه. مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۳، ۱۶۸-۱۶۱.

- Anand, K & Chowdhary, R. (2012). 5S: Foundation for Personal and Business Excellence. Wisdom Village Publications Division; 1ST edition (June 1, 2012).
- Chuanjie, X. (2013), Research on Implementation Plan of 5S Management in University Library. Proceedings of the 2nd International Conference on Systems Engineering and Modeling (ICSEM-13): 574-577.
- Fox, Edward A., Goncalves, M. A., & Shen, Rao (2012), Theoretical Foundations for Digital Libraries: The 5S (Societies, Scenarios, Spaces, Structures, Streams) Approach (Synthesis Lectures on Information Concepts, Retrieval, and Services), Morgan & Claypool Publishers; 1 edition (July 31, 2012).
- Moreira, B.L, et al. (2009). Automatic Evaluation of Digital Libraries with 5s Qual. Retrieved 25 February, 2010, from: <http://Linkinghub.Elsevier.com/retrieve/pii/S1751157708000734>
- Nyaude, A. (2014). The 5S Code For Workplace Organization: Implementing a Sustainable 5S Program. CreateSpace Independent Publishing Platform; 1<sup>st</sup> edition (January 5, 2014).
- Weiner, B. J., Amick, H. & Lee, S. D. (2008). Review Conceptualization and Measurement of Organizational Readiness for change: A Review of The Literature in Health Services Research And other Fields. *Medical Care Research and Review*, 65(4), 379-436.