J. SLIS, 13(1): 110-121, Spring 2021

ISSN: 2008-5222
slis.scu.ac.ir

Shahid Chamran University of Ahvaz

Journal of Studies in Library and Information Science
(*JSLIS*)

https://doi.org/10.22055/slis.2019.22896.1367

Research Paper

The identification of components of adornment system in terms of job satisfaction of personnel of National Library and Archives of Iran

Fariborz Doroudi[1]*, Tahereh Sadeghi Khoramdashti[2]

1. faculty of Iranian Research Institute for Information Science and Technology
2. M.S. of information science and knowledge

Article Info.

Received: 06/04/2020 **Accepted**: 18/01/2021

Abstract

Background and Objectives: Using the 5S system creates an appropriate, active, nice, pleasant and safe atmosphere in the workplace. Also, the implementation of the 5S will create better business opportunities and would increasingly improve the working conditions. To this end, any efforts made by managers must start creating the right conditions for the implementation of the 5s before encouraging others to the system. 5s, in reality, is described not only as a platform for implementing other programs and systems, but also the system itself is actually independent and directly boosts productivity and benefits, and that serves as an intellectual and operational system designed to improve productivity, quality and prevent waste of resources, and an organized effort to implement gradual and continuous reforms that increase its effectiveness. The human resources as one of the key elements of the organization are seen as basic and obviously that the degree of satisfaction of staff and personnel in creating an organizational commitment, their motivation, and in order to do their best will be to play a role in achieving the goals of the organization. Job satisfaction by the staff and manpower of a library is closely related with the implementation of the 5s system. Because observance of this system is related to the mapping of the library and compliance with its regulations, discipline and imposition by library, on the other hand, there is a need for librarians' satisfaction in order to be able to unconditionally adhere to the components of this system in an internal manner. Implementation of the 5s system depends on its acceptance and compliance with it by the staff and, to the extent that librarians accept that the system is capable of increasing the level of service and quality, its success will be even greater. Librarians are regarded as the main executors of this system in the library, and with their greater satisfaction from the perspective of a job related to the application of the 5s system, the ability and feasibility of implementing this system will be increased. The present study seeks to measure the expectations of staff of the National Library and Archives of Iran, by identifying the dimensions and components of 5s in the organizational

deputies, National library's deputy, Archives, Research and IT, and the extent to which they show their responsibilities and accountabilities.

Methodology: The present study is aimed at studying applied research and in terms of data collection; it is described as survey-analytical research. The statistical population of the study was graduates with a higher education degree at the National Library and Archives Organization of Iran. The total number of employees in this organization was 512 people. Using Morgan's Table and taking into account the probable sample drop, 220 individuals were systematically sampled. Since the systematic sample is distributed more evenly over the entire population, more information is provided about the community or population from a community compared to simple random sampling of the same volume. Therefore, in a targeted manner and according to the level of awareness of librarians, systematic sampling was used in which a researcher-made questionnaire was illustrated to collect the data. Thirty questions were provided using the Likert Scale. The questionnaire consisted of five dimensions of organization (5 questions), order (6 questions), cleanliness (7 questions), standardization (6 questions) and discipline (6 questions) on the basis of which the five dimensions of employee satisfaction degree were measured. In order to estimate the validity of the questionnaire, in this regard, there were not any ignored efforts to discuss scholars' evidence. Discussion with professionals was highlighted on the questionnaire. Needless to say, that in order to measure the reliability of the questionnaire and the indicators, a confirmatory factor analysis and Cronbach's alpha as a measure of internal consistency, that is, how closely related a set of items are as a group were used. The Cronbach's alpha value was 0.85α, which was evaluated as desirable.

Findings: The results of the research indicate that the index or indicator of organizational dimension with an average of 74.3, the order dimension indicator, with an average of 64.8, the indicator of clean-up, with an average of 64.3, the standardization indicator with an average of 77.5 and the discipline indicator with the average of 7.90 indicate the status of these factors among the staff of NLAI. The study of the desirability of average staff satisfaction based on the 5s components in which T-statistic results were highlighted for the average satisfaction rate of employees in the organization was conducted. The significance level of this statistic indicates that the average satisfaction degree of employees in the 5s component is desirable. Regarding the prioritization of each of the components in terms of job satisfaction among the staff of the National Library and Archives Organization, the 5s components are ranked based on the job satisfaction indicator using Friedman's test. The results indicate that the discipline dimension was not even considered to be moderate or lower for respondents. But it also has a belief in its role in cleanliness. Discipline component with average rating 4.83 stands in the first ranking, the standardization component with the average of 3.39 in the second rank, the component of organization with the average rating 2.96 in the third rank, the order component with the average rank 1.95 in the fourth stand and finally the component of clean up with the average rating 1.86 is in fifth place. The value of the chi-square statistic and its significant level also indicates that this ranking is statistically significant. Concerning the study of the differences between each component in terms of job satisfaction of employees in different parts of NLAI, the results indicate that there is a significant difference between the job satisfaction of employees in different parts of the organization. This means that the staff of departments of deputy at National Library have expressed more job satisfaction in comparison with the research deputy, and this also exists in the 5s component. In the study of the difference between each component in terms of job satisfaction among the staff of the National Library and Archives Organization at the academic levels, the findings also show that there is a significant difference between the level of job satisfaction of employees according to their educational degrees, which is seen as significant at different levels and in 5s components. Personnel with higher education have a lower average job satisfaction than the other two groups. This situation is also present in all components of job satisfaction.

Discussion: The results gained of each dimension of the study in the organization showed that the component of organization with an average (74.3), the order component with the mean (64.8), the component of cleanliness with the mean (64.3), the standardization component with the average (77.5)

and the discipline component with the mean (90.7) are in a desirable situation in the National Library and Archives Organization, which shows that these components are largely observed and adhered to in this organization. Therefore, it can be claimed that the components of the organization include the suitability of facilities and equipment for cooling and heating, the suitability of facilities and equipment with work, the proportion of space between the tables and rooms, observance of safety and prevention of adverse events and cleanliness, light, sound, temperature, and environmental conditions are very favorable to the staff of this organization, and the staff are relatively satisfied with the above mentioned issues. Also, the proportion of paid income to performance, the appropriateness of the organizational post with job education, the proportion of salaries and benefits received by the inflation rate, the extreme proportionality of the work with the individual's performance, the suitability of competencies, abilities and the status of the employees with the position and responsibility as well as the appropriateness of affairs assigned to personnel given the abilities and authorities of staff by the managers of the organization are fairly well-observed. Indicators such as organizational appreciation for staffing services, assignment of more responsible responsibilities by increasing training abilities and work experience, employee awareness of performance standards, mode of operation, and the purpose of doing it, creating the necessary conditions for career progress, facilities and educational and cultural facilities and holding courses and educational programs in accordance with the needs of the staff of the organization are in a good position. Most employees like their office and what they are doing in their organization. Among the components considered, only the clean-up component should be more highlighted by the managers of the organization. Because things such as creating comfort and joy for employees, establishing relationships between manager and staff, and between employees themselves, and generally related to working relationships and friendly interactions in this component, have been considered, although statistically favorable to the situation, but compared to other components, it is in a weaker and threatened position. Given the opinion of the staff of the National Library and Archives Organization regarding their satisfaction in relation to the 5s indices, the results indicate the proper status of these components, which is better to be addressed to be planned in different dimensions. There is a need for further strengthening in the discipline and cleanup. It is desirable that planning for implementation of this system be done more carefully in all the deputies of the organization, and in particular in the Deputy of Research. And finally, the emphasis is on the efforts to education and in reality, how broadly does education contribute to job performance? The justification and familiarity of lower educated personnel should be highlighted in the planning.

Keywords: *Reading station, promote reading, reading habit, Mashhad, Public library*

***Corresponding author**
Email: Doroudi@irandoc.ac.ir

فصلنامه
مطالعات کتابداری و علم اطلاعات. سال سیزدهم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۰

مقاله پژوهشی

شناسایی مؤلفه‌های نظام آراستگی از منظر رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران

فریبرز درودی[1*]، طاهره صادقی خرمدشتی[2]

۱. عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران
۲. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۱/۱۸ تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۰/۳۰

چکیده

هدف: نظام آراستگی یا پنج‌اس عبارت است از یک نظام فکری و عملیاتی که با هدف بهبود بهره وری، ارتقای کیفیت و جلوگیری از اتلاف منابع طراحی می‌شود. این نظام تلاشی سازمان یافته برای انجام اصلاحات تدریجی و مستمر است که با اجرای آن کارایی و اثربخشی سازمان افزایش می‌یابد. پژوهش حاضر به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های پنج‌اس و اندازه‌گیری رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران بر اساس این مؤلفه‌ها می پردازد.

روش پژوهش: روش پژوهش پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران است. با استفاده از روش نمونه‌گیری سیستماتیک تعداد ۲۲۰ نفر از آنان جهت بررسی انتخاب گردیدند.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده نشان می‌دهد که مؤلفه ساماندهی با میانگین(۷۴.۳)، مؤلفه نظم و ترتیب با میانگین(۶۴.۸)، مؤلفه پاکیزه‌سازی با میانگین(۶۴.۳)، مؤلفه استانداردسازی با میانگین(۷۷.۵) و مؤلفه انظباط با میانگین(۹۰.۷) به میزان مطلوبی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی رعایت می‌شود. همچنین مؤلفه انظباط با میانگین رتبه ۴.۸۳ رتبه اول، مؤلفه استانداردسازی با میانگین رتبه ۳.۳۹ در رتبه دوم، مؤلفه ساماندهی با میانگین رتبه ۲.۹۶ در رتبه سوم، مؤلفه نظم و ترتیب با میانگین رتبه ۱.۹۵ در رتبه چهارم و در نهایت مؤلفه پاکیزه‌سازی با میانگین رتبه ۱.۸۶ در رتبه پنجم قرار دارد.

نتایج: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران وضعیت مناسبی از نظر رعایت مولفه‌های پنج اس دارد.

کلیدواژه‌ها: *: بهره‌وری، رضایت شغلی، کارآمدی سازمانی، مدیریت منابع انسانی، نظام آراستگی*

[*](نویسنده مسئول)، ایمیل: Doroudi@irandoc.ac.ir

مقدمه و بیان مسئله

نظام پنج‌اس(ساماندهی، نظم و ترتیب، پاکیزگی، استاندارد سازی، خود انظباطی (فرهنگ سازی)[1]برای اولین بار بعد از جنگ جهانی دوم در ژاپن شکل گرفت ولی ایده اولیه این نظام ژاپنی نیست. خان مختاری (۱۳۸۳) بیان می‌کند که نخستین متن در باب پنج‌اس در سال ۱۹۸۶ نوشته شد. یکی از مهم‌ترین متون مربوط به پنج‌اس تحت عنوان "5S پنج کلید برای دست‌یابی به کیفیت عالی در محیط کار" توسط تاکاشی اوسادا[2] تألیف و منتشر شد.

بعد از ژاپن، در سنگاپور اولین پروژه پنج‌اس در سال ۱۹۸۷ در یک کمپانی به عنوان مدلی توسط کارشناسان ژاپنی به کارگرفته شد. نهضت پنج‌اس از ژاپن آغاز و سپس به کشورهای سنگاپور، مالزی، تایلند، کره، سری لانکا، روسیه، مجارستان، لهستان، بلغارستان، کلمبیا، اروگوئه، برزیل، کاستاریکا و مکزیک رسید. با توجه به نتایج مثبت اجرای پنج‌اس اخیراً کشورهای دیگری همچون ایران بسیار راغب به پیاده‌سازی آن شده‌اند.

پنج‌اس فضایی مناسب، بهره‌ور، فعال، زیبا، شاد و ایمن در محیط کار ایجاد می‌نماید. علاوه بر این، تداوم پیاده‌سازی پنج‌اس، موجب نوسازی تصویر شرکت در بین مشتریان شده و فرصت‌های تجاری روزافزونی برای محصولات آن فراهم می‌نماید(ابوطالبی، ۱۳۸۴، ۳۰-۳۱). مدیران و سرپرستان قبل از تشویق و ترغیب دیگران به پنج‌اس ، باید نگاهی دقیق به اطراف بیندازند و ببینند که آیا خودشان اصول پنج‌اس و رهنمودهای اجرای آن را واقعا به کار می‌برند یا خیر(توسلی، ۱۳۸۶، ۹-۸). پنج‌اس نه تنها بستری برای پیاده‌سازی سایر برنامه‌ها و سیستم‌ها است، بلکه خود این سیستم نیز مستقل بوده و به طور مستقیم نیز موجب ارتقاء بهره‌وری شده و مزایای فراوان دارد. این سیستم یک نظام فکری و عملیاتی که با هدف بهبود بهره وری، ارتقای کیفیت و جلوگیری از اتلاف منابع طراحی می شود و تلاشی سازمان یافته برای انجام اصلاحات تدریجی و مستمر است که با اجرای آن کارایی و اثربخشی سازمان افزایش می یابد.

جدول ۱. معادل سازی ژاپنی، انگلیسی و فارسی پنج‌اس(ابوطالبی، ۱۳۸۱، ۱۰)

آوانویسی ژاپنی	مفهومی انگلیسی	مفهومی-شکلی انگلیسی	فارسی
Seiri	Sort	Structure	تفکیک
Seiton	Organize	Systematize	ترتیب
Seiso	Clean	Sanitize	تمیزی
Seiketsu	Hygiene	Standardize	تداوم
Shitsuke	Discipline	Self-discipline	تعلیم

نیروی انسانی، یکی از ارکان مهم سازمان است و بدیهی است که میزان رضایتمندی کارکنان در ایجاد تعهد سازمانی، انگیزه آنان و برای انجام هر چه بهتر وظایف و تلاش در راه تحقق اهداف سازمانی، نقشی اساسی دارد. از آنجا که بررسی رضایت کارکنان در سازمان های مختلف و دوره‌های زمانی متفاوت می‌تواند نتایج غیرمشابه داشته باشد، از این رو، علی‌رغم بررسی‌های صورت گرفته، این موضوع همچنان قابل توجه بوده و نتایج آن در هر سازمان می‌تواند راه گشای مدیران کارآمد در حصول اهداف سازمانی باشد.

پژوهش حاضر بر آن است تا با شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های پنج‌اس به سنجش انتظارات کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ج.ا. ایران و میزان پاسخ‌گویی به آن‌ها بپردازد. در واقع به دنبال پاسخ به این مسئله است که در سازمان اسناد و کتابخانه ملی

1 5S (Sei-ri, See-ton, See-so, Sei-ke-tsu, Shi-tsu-ke)
2 Takashi Osada

ج.ا. ایران، تا چه میزان بین رضایت شغلی کارکنان تا رسیدن به حد مطلوب رضایت آن‌ها فاصله هست و چگونه می‌توان با استفاده از پیاده‌کردن مؤلفه‌های پنج‌اس در رضایت کارکنان، شکاف احتمالی موجود در این مسیر را پر کرد؟

هدف این پژوهش شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های پنج‌اس از منظر رضایت شغلی و به کارگیری آن در سنجش میزان رضایتمندی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ج.ا. و نیز کاهش اتلاف منابع و ارائه راهکارهای عملی برای نقاط ضعف احتمالی در سازمان جهت رسیدن به یکی از ابعاد تعالی سازمانی است.

پرسش‌های پژوهش عبارتند از:۱. مؤلفه‌های پنج‌اس در رضایت شغلی کارکنان چیست و تا چه میزان در سازمان اسناد وکتابخانه ملی رعایت می‌شود؟ ۲.اولویت‌بندی هر یک از مؤلفه‌ها از نظر رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی چگونه است؟ ۳. میزان اختلاف بین هر یک از مؤلفه‌ها از نظر رضایت شغلی کارکنان در بخش‌های مختلف سازمان اسناد وکتابخانه ملی چقدر است؟ ۴. میزان اختلاف بین هر یک از مؤلفه‌ها از نظر رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی در سطوح تحصیلی مختلف چقدر است؟

مروی بر پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که پژوهش‌هایی چند در این حوزه به انجام رسیده که از منظر رضایت شغلی در کتابخانه‌ها موضوع را بررسی کرده‌اند. از جمله پژوهش فرج پهلو و آخشیک (۱۳۸۶) که به بررسی رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان‌های خوزستان، بوشهر، کهگیلویه و بویر احمد و فارس در ۵ زاویه مدیریت، همکاران، حقوق، ترفیع و رضایت شغلی پرداختند. نتایج نشان داد که کتابداران با وجود نارضایتی از بعضی ابعاد، به ویژه شرایط حقوقی و ارتقاء شغلی، در مجموع از شغل کتابداری رضایت دارند. تفاوت معنی‌داری نیز بین هیچ کدام از زوایا و نیز در استان‌های مختلف مشاهده نگردید. تحقیق بختیاری(۱۳۸۸) که در حوزه فعالیت مدیران مدارس نشان می‌دهد که با اجرای اصول پنج اس در مدارس و سازمان آموزشی، تجاری، صنعتی و خدماتی، بهره‌وری، استفاده بهینه از نیروی انسانی و زمان انجام کار، کارایی و در نهایت سود دهی سازمان ها افزایش می‌یابد. محمودی (۱۳۸۸) در پژوهش خود به بررسی میزان رضایت کتابداران کتابخانه عمومی سازمان فرهنگی هنری شهرداری پرداخت. یافته‌ها نشان داد که میزان رضایت کتابداران از امکانات آموزشی، پژوهشی و ارتقاء شغلی کمتر از حد متوسط (بر اساس طیف لیکرت) و در بقیه مؤلفه‌ها (امکانات رفاهی و مادی، روابط انسانی، امنیت شغلی، پایگاه اجتماعی، سیاست ها و خط مشی مدیریت، ماهیت کاری) بیشتر از حد متوسط بود. نتایج پژوهش تفرشی و صفوی (۱۳۹۰) در ارتباط با مخزن‌ها و بخش مرجع کتابخانه ملی ایران، حاکی از آن است که وضعیت مخزن‌ها و بخش مرجع کتابخانه ملی ایران در وضعیت مطلوبی بوده و امکان پیاده‌سازی نظام آراستگی در این بخش‌ها وجود دارد و تنها در موارد جزئی اصول نظام آراستگی رعایت نشده یا به میزان ضعیفی بود. همچنین نتایج پژوهش نوشین فرد و محمدامینی(۱۳۹۱) در کتابخانه‌های عمومی کرمان وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، مبین آن است که کتابداران محیط کتابخانه‌ها را از لحاظ سازماندهی مواد و وسایل خوب و مثبت ارزیابی کرده‌اند ولی در رابطه با معیار نظم و ترتیب عدم رضایت خود را از این معیار بیان کرده‌اند. پژوهش صمیعی(۱۳۹۵) در ارتباط با سازماندهی و ارزیابی کتابخانه‌های دیجیتالی نشان می‌دهد که الگوی دلوس و چارچوب پنج اس درحوزه‌هایی مانند جریان ها، محتوا، اجتماع‌ها و کاربران، روابط مشترکی با کتابخانه‌های دیجیتالی دارند. در نتیجه، انعطاف‌پذیری چارچوب پنج اس در بخش ساختار به عنوان ابزار قدرتمندی برای تحلیل و سازماندهی محتوا در کتابخانه های دیجیتالی می‌تواند با به کارگیری انواع فراداده در سامانه کتابخانه دیجیتالی مبتنی بر الگوی مرجع دلوس، کاربردی شود.

پژوهش مک‌گین[1](۲۰۰۳) در بررسی رضایت شغلی کتابداران آفریقایی در چند کتابخانه عمومی ایالات نشان داد که عواملی مانند کمک به افراد، آموزش حرفه و عقاید مذهبی سبب رضایت کتابداران شده و آنچه باعث نارضایتی آن‌ها می‌شد عدم

1 McGinn,

مهارت مدیران در اداره سازمان و ارزیابی وظایف کاری و اعطای ترفیعات و نیز تبعیض نژادی در برخورد با این کتابداران بود. توگیا، کوستلیوس و تسیگلیس[1] (۲۰۰۴)، در بررسی میزان رضایت شغلی در میان کتابداران دانشگاهی کشور یونان، به این نتیجه رسیدندکه این کتابداران بیشترین رضایت را از ماهیت کار، سرپرستی، و شرایط کاری، وکم‌ترین میزان رضایت را از حقوق و شرایط ارتقا داشته‌اند. مورتی[2] و دیگران (۲۰۰۷) به بررسی سه طرح در دست انجام در کتابخانه دیجیتال بر پایه پنج‌اس پرداختند. نتایج حاکی از تاثیر مطلوب در خدمات بازیابی تصویر در کتابخانه دیجیتال، ترکیب اطلاعات، فرامتن و فناوری‌های مدیریت اطلاعات، و ایجاد یک سیستم کتابخانه دیجیتالی خاص مبتنی بر نرم افزار Dspace بود. نتایج پژوهش فاکس[3] (۲۰۰۶) نشان داد که از قالب پنج‌اس در راه‌اندازی کتابخانه دیجیتالی اروپا می‌توان استفاده کرد. در این میان محل کاربر، اثرات زمان و فضا، ارائه نتایج با استفاده از تجسم اطلاعات، یکپارچگی با سیستم‌های اطلاعات جغرافیایی و ساده‌سازی جستجو که در نتیجه کاهش ابعاد فضابرداری است، موثر است. مارتین[4] (۲۰۰۸) در پژوهش خویش بیان کرد که نظام آراستگی محیط فنی قدرتمند و ساده برای اجرای بهبود است که در طی ۵ مرحله باعث سازماندهی محیط کار می‌شود. اجرای این تکنیک باعث بهبود بهره‌وری، افزایش روحیه کارکنان و کاهش هزینه می‌گردد. موری را[5] ودیگران (۲۰۰۹) نیز به ارزیابی خودکارکتابخانه دیجیتال با مدل پنج‌اس پرداختند. یافته‌ها نشان داد که نظام آراستگی راه‌هایی را برای ارزیابی خودکار و تنظیم برخی از مهم‌ترین اجزای سازنده کتابخانه دیجیتال فراهم می‌کند. در این پژوهش ابزار ارزیابی، شاخص‌های مختلف عددی هستند که با ۸ بعد کیفیت در مدل کیفیت پنج‌اس توصیف شده است. پژوهش چوان جی[6] (۲۰۱۳) در پیاده‌سازی مدیریت نظام آراستگی در کتابخانه‌های دانشگاهی با استفاده از مهارت‌های مدیریت پنج‌اس نشان داد تداوم اجرای پنج‌اس، در بهبود کیفیت خدمات کتابخانه‌های دانشگاهی و در نتیجه افزایش رضایت مراجعان نقش به سزایی دارد. نتایج تحقیق گریگور و سیوآنا[7] (۲۰۱۳) در کاربرد پنج‌اس حاکی از آن است که رفتن به سوی تولید ناب کمی دشوار است. به عقیده او تولید و نگهداشت یک فرهنگ سازمانی در جایی که یادگیری و بهبود مداوم لازم است، تبدیل به یک چالش شده که روش پنج‌اس تا حد مناسبی به بهبود این جریان یاری می‌رساند.

مرور تحقیقات داخلی در زمینه موضوع مورد بررسی نشان می‌دهد که هیچ تحقیقی که هر دو موضوع رضایت شغلی و نظام آراستگی را همزمان مورد استفاده قرار داده باشد وجود ندارد. به عبارت دیگر، تحقیقات قبلی، رضایت شغلی را در قالب نظام آراستگی پنج‌اس مورد بررسی قرار نداده‌اند. بلکه تنها به بررسی به کارگیری آن در سازمان‌ها و محیط کار پرداخته‌اند. مرور تحقیقات خارجی نیز حاکی از آن است که اگرچه مفاهیم پنج‌اس به صورت گسترده در سازمان و بخش‌های مختلف سازمان از جمله کتابخانه‌ها به کار رفته است، اما تحقیقی که رضایت شغلی را در قالب نظام آراستگی بررسی کرده باشد وجود ندارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات پیمایشی – تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران است. تعداد همه کارکنان مورد نظر در این سازمان ۵۱۲ نفر است با استفاده از جدول مورگان و با در نظر گرفتن تعداد ریزش

1 Togia, Koustelios & Tsigilis
2 murthy et al.
3 Fox
4 Martin
5 Moreira
6 Chuanjie
7 Grigore & Cioana

نمونه احتمالی، ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه مورد بررسی قرار گرفت. جهت گردآوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. تعداد ۳۱ سؤال با استفاده از طیف لیکرت تهیه شد. این پرسشنامه دارای پنج بعد سامان‌دهی، نظم و ترتیب، پاکیزه سازی، استاندارد سازی و انظباط است که در قالب این پنج بعد میزان رضایت کارکنان سنجیده شده است.

جهت برآورد میزان روایی پرسشنامه از نظر صاحب‌نظران امر در این زمینه استفاده شد و پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. برای محاسبه میزان پایایی پرسشنامه و شاخص‌ها نیز از تحلیل عاملی تاییدی و آلفای کرونباخ استفاده است. که میزان آلفای کرونباخ گویه‌ها به میزان $\alpha = 0.85$ به دست آمد که مطلوب ارزیابی شد.

یافته‌های پژوهش

پرسش اول پژوهش: مؤلفه‌های پنج‌اس در رضایت شغلی کارکنان چیست و تا چه میزان در سازمان اسناد وکتابخانه ملی رعایت می‌شود؟

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که شاخص بعد سامان‌دهی با میانگین ۷۴/۳، شاخص بعد نظم و ترتیب با میانگین ۶۴/۸، شاخص بعد پاکیزه‌سازی با میانگین ۶۴/۳، شاخص بعد استانداردسازی با میانگین ۷۷/۵ و شاخص بعد انظباط با میانگین ۹۰/۷ حاکی از وضعیت این عوامل در میان کارکنان سازمان است. بررسی میزان مطلوبیت میانگین رضایت شغلی کارکنان بر اساس مؤلفه های پنج‌اس بر اساس نتایج آماره T برای میانگین میزان مطلوبیت میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان مورد بررسی قرار گرفته است. چنانچه مشاهده می‌شود سطح معناداری این آماره حاکی از وضعیت مطلوب میانگین میزان رضایت شغلی کارکنان در مؤلفه‌های پنج‌اس است.

جدول۲. بررسی میزان مطلوبیت میانگین رضایت شغلی کارکنان بر اساس مؤلفه‌های پنج‌اس

متغیر	tمقدار آماره	سطح معناداری	درجه آزادی	اختلاف میانگین
میانگین رضایت شغلی کارکنان	۸۷/۸۶۰	۰/۰۰۰	۲۱۹	۲۱/۳۵۲۲۷

پرسش دوم پژوهش: اولویت‌بندی هر یک از مؤلفه‌ها از نظر رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی چگونه است؟

یافته‌های پژوهش بر اساس پرسش دوم یعنی مؤلفه‌های پنج‌اس، بر اساس شاخص رضایت شغلی با استفاده از آزمون فریدمن رتبه‌بندی شده‌اند. چنانچه در جدول ۳ مشاهده می‌شود مؤلفه انظباط با میانگین رتبه ۴.۸۳ رتبه اول، مؤلفه استانداردسازی با میانگین رتبه ۳.۳۹ در رتبه دوم، مؤلفه سامان‌دهی با میانگین رتبه ۲.۹۶ در رتبه سوم، مؤلفه نظم و ترتیب با میانگین رتبه ۱.۹۵ در رتبه چهارم و در نهایت مؤلفه پاکیزه‌سازی با میانگین رتبه ۱.۸۶ در رتبه پنجم قرار دارد. مقدار آماره کای اسکوئر و سطح معناداری آن نیز نشان می‌دهد این رتبه بندی به لحاظ آماری معنادار است.

جدول۳. رتبه بندی مؤلفه های پنج‌اس در میزان رضایت شغلی کارکنان

شاخص	میانگین رتبه	سطح معناداری	مقدار آماره کای اسکوئر	درجه آزادی
سامان‌دهی	۲/۹۶	۰.۰۰۰	۵۲۵.۷	۴
نظم و ترتیب	۱/۹۵			
پاکیزه سازی	۱/۸۶			
استانداردسازی	۳/۳۹			
انظباط	۴/۸۳			

پرسش سوم پژوهش: میزان اختلاف بین هر یک از مؤلفه‌ها از نظر رضایت شغلی کارکنان در بخش‌های مختلف سازمان اسناد وکتابخانه ملی چقدر است؟

نتایج حاص از آزمون F در جدول شماره۴ حاکی از آن است که بین میزان رضایت شغلی کارکنان در قسمت‌های مختلف سازمان اختلاف معناداری وجود دارد. بدین معنی که کارکنان بخش اسناد و کارکنان بخش کتابخانه در مقایسه با سایر قسمت‌ها، رضایت شغلی بیشتری اظهار کرده‌اند و این وضعیت در مؤلفه‌های پنج‌اس نیز وجود دارد.

جدول۴. میزان اختلاف بین هر یک از مؤلفه های رضایت شغلی کارکنان در بخش های مختلف سازمان

میانگین ابعاد بخش‌ها	سامان‌دهی	نظم و ترتیب	پاکیزه سازی	استاندارد سازی	انظباط	شاخص کل رضایت شغلی
معاونت اسناد	۷۳/۰۰	۶۳/۳۳	۶۳/۲۴	۷۷/۱۹	۸۹/۹۲	۷۰/۳۷
معاونت پژوهش	۷۱/۸۴	۵۸/۲۲	۵۴/۰۰	۷۱/۹۲	۸۸/۹۲	۶۶/۱۴
معاونت پشتیبانی	۷۲/۸۸	۶۰/۴۱	۶۰/۳۶	۷۴/۱۹	۹۱/۰۲	۶۸/۸۴
معاونت کتابخانه	۷۶/۴۳	۶۹/۳۸	۶۹/۹۰	۸۰/۶۱	۹۱/۷۴	۷۴/۴۸
Fمقدار آماره	۴/۴۵۸	۲۳/۸۴۱	۲۵/۳۳۵	۱۴/۴۴۳	۳/۲۴۰	۲۶۶/۸۹۶
سطح معناداری	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۲۳	۰/۰۰۰

پرسش چهارم پژوهش: میزان اختلاف بین هر یک از مؤلفه‌ها از نظر رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی در سطوح تحصیلی مختلف چقدر است؟

نتایج آماره F در جدول شماره ۵ حاکی از آن است که بین میزان رضایت شغلی کارکنان بر حسب میزان تحصیلات آنان اختلاف معناداری وجود دارد. این اختلاف در سطوح مختلف و مؤلفه‌های پنج‌اس نیز معنادار است. (Sig: 0.000) همان طور که در جدول نیز مشخص شده است افراد با تحصیلات بالاتر، میانگین رضایت شغلی کمتری در مقایسه با دو گروه دیگر اظهار کرده‌اند. این وضعیت در تمام مؤلفه‌های رضایت شغلی نیز وجود دارد.

جدول۵. میزان اختلاف بین هر یک از مؤلفه‌های رضایت شغلی کارکنان در سطوح مختلف تحصیلی

میانگین ابعاد سطوح تحصیلی	سامان‌دهی	نظم و ترتیب	پاکیزه سازی	استاندارد سازی	انظباط	شاخص کل رضایت شغلی
کارشناسی	۷۵/۲۲	۶۷/۲۵	۶۷/۵۵	۷۹/۴۰	۹۱/۱۰	۷۳/۰۳
کارشناسی ارشد	۷۲/۶۹	۶۰/۱۴	۵۹/۴۲	۷۴/۰۳	۹۰/۷۰	۶۸/۴۸
دکتری	۷۱/۶۰	۵۷/۵۰	۵۲/۱۷	۷۱/۰۰	۸۸/۳۳	۶۵/۳۰
Fمقدار آماره	۳/۲۴۴	۲۳/۲۶۳	۲۹/۲۷۳	۱۸/۰۹۰	۲/۹۸۲	۱۵۶/۵۹۸
سطح معناداری	۰/۰۴۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵۳	۰/۰۰۰

نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از بررسی میانگین هر یک از ابعاد مذکور در سازمان نشان داد که مؤلفه سامان‌دهی با میانگین(۷۴.۳)، مؤلفه نظم و ترتیب با میانگین(۶۴.۸)، مؤلفه پاکیزه‌سازی با میانگین(۶۴.۳)، مؤلفه استانداردسازی با میانگین(۷۷.۵) و مؤلفه انظباط با میانگین(۹۰.۷) در وضعیت مطلوبی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی قرار دارد و نشان می‌دهد که این مؤلفه‌ها به میزان زیادی در این سازمان رعایت می‌گردد. این نتایج با نتایج تحقیق تفرشی(۱۳۹۰) مطابقت دارد. چنان‌که یافته‌های تحقیق او در بخش

مخازن کتابخانه ملی نشان داده که وضعیت مخزن‌ها و بخش مرجع کتابخانه ملی ایران در وضعیت مطلوبی بوده و امکان پیاده‌سازی نظام آراستگی در این بخش‌ها وجود دارد و تنها در موارد جزئی اصول نظام آراستگی رعایت نشده یا به میزان ضعیفی بود. که در تحقیق حاضر نیز کلیه مؤلفه‌های مورد بررسی در وضعیت مطلوب بوده‌اند.

بنابراین می‌توان گفت شاخص‌های مؤلفه سامان‌دهی شامل مناسب بودن امکانات و تجهیزات سرمایشی و گرمایشی، تناسب امکانات و تجهیزات با کار، تناسب فاصله بین میزها و اتاق‌ها، رعایت نکات ایمنی و پیشگیری از وقوع حوادث ناگوار و پاکیزگی، نور، صدا، دما و شرایط محیطی از نظر کارکنان این سازمان در شرایط بسیار مطلوبی قرار دارد و کارکنان در مورد موارد ذکر شده رضایت نسبتاً بالایی دارند. این نتیجه، یافته‌های نوشین فرد(۱۳۹۱) در مورد کتابخانه کرمان را تایید می‌نماید. چنان‌که یافته‌های پژوهش او حاکی از آن است که کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمان، محیط کتابخانه‌ها را از لحاظ سازمان‌دهی مواد و وسایل خوب و مثبت ارزیابی کرده‌اند.

در مورد مؤلفه دوم باید گفت مواردی همچون تناسب حقوق دریافتی با عملکرد، تناسب پست سازمانی با تحصیلات شغلی، تناسب حقوق و اضافات دریافتی با نرخ تورم، تناسب فوق‌العاده کارانه با عملکرد فرد، تناسب شایستگی‌ها، توانایی‌ها و وضعیت عملکرد کارکنان با مقام و مسئولیت آن‌ها و تناسب امور محول شده با توانایی‌ها و اختیارات فرد از سوی مدیران سازمان در حد نسبتاً مناسبی رعایت می‌شود. به طوری که میزان رضایت کارکنان در زمینه مربوط به موارد ذکر شده ۶۴ است. این نتایج در مقایسه با نتایج به دست آمده در تحقیق نوشین فرد(۱۳۹۱)، در وضعیت بهتری قرار دارد زیرا طبق نتایج آن طرح، در رابطه با معیار نظم و ترتیب در کتابخانه‌های عمومی کرمان، کتابداران عدم رضایت خود را از این معیار ابراز داشته‌اند.

اما در مورد مؤلفه استانداردسازی که میانگین ۷۷.۵ را به خود اختصاص داده است. می‌توان گفت شاخص‌هایی همچون قدرشناسی سازمان در مقابل خدمات کارکنان، واگذاری مسئولیت‌های مهم‌تر با افزایش توانایی‌های آموزشی و تجربه کاری، آگاهی کارکنان از استانداردهای عملکرد، نحوه عملکرد و هدف از انجام آن، ایجاد زمینه لازم برای پیشرفت شغلی، امکانات و تسهیلات آموزشی و فرهنگی و برگزاری دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی مطابق با نیازهای شغلی کارکنان سازمان از وضعیت مناسبی برخوردار است.

در مورد مؤلفه انضباط که بالاترین میانگین را به خود اختصاص داده است می‌توان بیان کرد که با توجه به اینکه کارکنان اظهار کرده‌اند از انجام امور محوله بسیار لذت می‌برند، تمایل به انجام اضافه‌کاری و ادامه خدمت در سازمان دارند، میزان رضایت کارکنان از نوع شغل خود بالا است. و اکثر کارکنان شغل خود را دوست داشته و به سازمان خود احساس تعلق می‌کنند. نتایج تحقیق فرج پهلو(۱۳۸۶) نیز با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد زیرا تحقیق مذکور به این نتیجه دست یافته است که کتابداران با وجود نارضایتی از بعضی ابعاد، به ویژه شرایط حقوقی و ارتقاء شغلی، در مجموع از شغل کتابداری رضایت دارند. که نتایج این تحقیق نیز نشان می‌دهد کارکنان سازمان از شغل خود و انجام امور محوله رضایت بالایی دارند.

از بین مؤلفه‌های مورد بررسی فقط مؤلفه پاکیزه‌سازی باید مورد توجه بیشتر مدیران سازمان قرارگیرد. زیرا مواردی همچون ایجاد آرامش و نشاط برای کارکنان، ایجاد روابط محترمانه بین مدیر و کارکنان و بین خود کارکنان با یکدیگر و به طور کلی امور مربوط به روابط کاری و تعاملات دوستانه در این مؤلفه بررسی گردیده است که اگرچه به لحاظ آماری در وضعیت مطلوبی است اما در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها در وضعیت ضعیف‌تری قرار دارد. در حالی‌که نتایج تحقیق محمودی (۱۳۸۸) که بر روی کتابداران کتابخانه عمومی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران انجام شده است نشان می‌دهد میزان رضایت کارکنان از روابط انسانی در سازمان در وضعیت خوبی قرار دارد.

پنج‌اس از جمله نظام‌هایی است که طبق نظر بسیاری از صاحب نظران، پایه و سنگ بنای سایر نظام‌های کیفیتی و بهره‌وری محسوب می‌شود. پنج‌اس به محیط خاصی اختصاص ندارد و در کتابخانه‌ها نیز قابل اجرا هست. بنابراین، مدیران سازمان با

صرف هزینه اندک برای اجرای این اصول، می‌توانند گامی مؤثر در بهبود مستمر کیفیت محیط کار بردارند و با ایجاد محیط و فضایی آراسته و منظم و ایجاد نظم و انضباط در کارکنان به روشی غیرمستقیم، موجب درونی کردن خودانضباطی در آنان شوند.در چنین محیط مرتب و آراسته‌ای، خلاقیت کارکنان و میل و اشتیاق آنان به محیط کارافزایش می‌یابد. استقرار این سیستم که موجب ایجاد ساختاری برای بهسازی و آراستگی محیط کار و ایمن سازی آن است، از نظر فردی باعث ایجاد محیطی با نشاط همراه با رضایت شغلی کارکنان واز نظر سازمانی باعث ارتقای کیفیت، بهبود رضایت مندی مشتری، کاهش هزینه و استفاده بهتر از منابع و ارتقاء بهره‌وری می‌شود.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادات زیر جهت افزایش میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران ارائه می‌گردد:

۱- با توجه به مطلوبیت وضعیت میانگین رضایت شغلی در سازمان، پیشنهاد می‌شود سازمان راهکارها و برنامه‌هایی جهت بهبود و تثبیت این وضعیت در آینده داشته باشد.

۲- با توجه به اینکه مؤلفه پاکیزه‌سازی دارای کمترین رتبه در بین سایر مؤلفه های رضایت شغلی است، پیشنهاد می‌شود برنامه‌هایی جهت تقویت روابط دوستانه و صمیمانه میان کارکنان و همچنین کارمندان و مدیران سازمان اندیشیده شود تا فضایی صمیمی‌تر و شادتر در سازمان ایجاد گردد.

۳- همچنین رتبه چهارم برای مؤلفه نظم و ترتیب حاکی از ضعف نسبی سازمان در این مؤلفه است. پیشنهاد می‌شود جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان ، جهت انتصاب پست‌ها و تعلق گرفتن پاداش و مزایا معیارهای مناسب‌تری در نظر گرفته شود. همچنین تناسب حقوق کارکنان با عملکرد آنان مورد بازبینی قرار گیرد.

٤- با توجه به رضایت شغلی کمتر در کارمندان دارای مدارک تحصیلی بالاتر ، توصیه می‌شود در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌های آتی سازمان از نظرات این قشر تحصیل کرده در بین کارکنان بیشتر استفاده گردد.

٥- پیشنهاد می‌شود علل کاهش میزان رضایت شغلی در کارکنان بخش‌های پشتیبانی و پژوهش مورد بررسی قرار گیرد.

٦- نتایج نشان داد کارکنان با استخدام‌های رسمی دارای میزان رضایت شغلی بیشتری هستند. پیشنهاد می‌شود مراحل پذیرش و استخدام کارکنان با قرارداد رسمی تسهیل گردد تا با ایجاد امنیت شغلی در کارکنان قراردادی و پیمانی، میزان رضیات شغلی آنان نیز افزایش یابد.

۷- همچنین با توجه به اینکه سابقه فعالیت در میزان رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد، ثبات کارکنان و افزایش سال‌های استفاده از خدمات سازمان می‌تواند در میزان رضایت شغلی آنان مؤثر واقع شود.

منابع

ابوطالبی، رضا (۱۳۸۴). فایواس مبنای پیاده سازی TQM و رسیدن به Business Excellence. تهران: بازتاب.

بختیاری، ابوالفضل (۱۳۸۸). نظام آراستگی (پنج اس) برای استفاده مدیران مدارس، فصلنامه رشد مدیریت مدرسه، ۷، ۱۳.

بیضایی نژاد، محمد(۱۳۸۷). آشنایی با نظام آراستگی. بازیابی ۷ خرداد ۱۳۸۹، از http://portal.farsedu.ir/portal/show.aspx?Ian=fa&page=

تفرشی شکوه؛ صفوی، زینب(۱۳۹۰). امکان سنجی پیاده‌سازی نظام فایواس در مخزن‌ها و بخش مرجع کتابخانه ملی ایران، *فصلنامه دانش شناسی(علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات)*،۴(۱۳)، ۱-۱۲.

توسلی، محمدحسن(۱۳۸۶). *رویکرد جامع به 5S*. تهران: سارگل.

خان مختاری، بهرام. (۱۳۸۳). *مقدمه‌ای بر آشنایی، نحوه پیاده‌سازی و نگهداری اصول پنجگانه آراستگی در محیط کار*. تهران، صوفیان.

صفوی، زینب(۱۳۸۹). *امکان‌سنجی پیاده کردن نظام 5s در بخش اطلاع‌رسانی کتابخانه ملی ایران*. [پایان‌نامه کارشناسی ارشد] کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال.

صمیعی، میترا(۱۳۹۵). تحلیل الگوی مرجع دلوس و چار چوب پنج تحلیل الگوی مرجع دلوس و چار چوب پنج اس. در سازماندهی و ارزیابی کتابخانه های دیجیتالی. *فصلنامه مطالعات دانش شناسی*.۲(۶)، ۸۰-۱۰۰

فرج پهلو، عبدالحسین؛ آخشیک، سمیه سادات(۱۳۸۶) بررسی رضایت شغلی کتابداران کتابخانه های عمومی استان های جنوب غرب کشور، *علوم تربیتی و روانشناسی*. ۱۴(۴)، ۱۵۹-۱۸۰.

محمودی، علی‌رضا (۱۳۸۸). بررسی رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، *فصلنامه دانش شناسی(علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات)*، ۲(۶)، ۶۳ -۷۴.

نوشین‌فرد، فاطمه؛ محمدامینی، مهدیه (۱۳۹۱). ارزیابی محیطی کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور از دیدگاه کتابداران بر اساس معیارهای نظام آراستگی فایواس، فصلنامه تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی،۱۸(۳)، ۳۷۵-۳۸۹.

Chuanjie, Xu (2013). Research on implementation plan management in university library. Paris: Atlantis press. *proceedings of the 2nd international conference on systems engineering and modeling* (ICSEM-13).

Fox, Edward A. (2006). A Forward - Looking European Digital Library? Hence5s? Retrieved March 4, 2010, from: http://www.ercim.eu/publication/Ercim - News/enw66/fox.htm.

Grigore, Ana-Maria; Cioana, Georgiana Adreea (2013). Lean production system at ASSA ABLO Romania-5s. Business *excellence and management journal*, 3(2) 37- 42.

Martin, Karen (2008). A powerful tool for creating high- performing health care organizations. Retrieved March 20,2010, from:

http://www.iienet.org/uploadedfiles/IIE/Technical_Resources/Archives/460.pdf

McGinn, F. H. (2003). *An Investigation into Factors That Influence Job Satisfaction of African American Librarians in Some urban public library Systems in the United States*, PhD. Dissertation, Emporia State University, Kansas.

Murthy, Uma … [et al.] (2007). Extending the 5s digital library (DL) towards a DL Reference model. Retrieved March 8,2010, from: http://www.cs.ut.edu/node/3813.

Togia, A., Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2004). Job Satisfaction among Greek Academic Librarians. *LIS Research*, 26(3), 373-383.

COPYRIGHTS

© 2021, by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)