

میزان کاربرد مولفه‌های مدیریت ناب در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منطقه شمال ایران^۱

صفیه طهماسبی لیمونی*، صدیقه محمداسماعیل**،

*. دانش آموخته دوره دکتری تخصصی کتابداری و اطلاع رسانی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی،

واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران،

** استادیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران و مؤلف مسئول

Email: m. esmaeili2@gmail. com

چکیده

مدیریت ناب از طریق بهبود مستمر، ریشه کن کردن اتلاف و آفرینش ارزش در سازمان به همراه جلب مشارکت کارکنان از یک سو و مشتریان از سوی دیگر، مزایای زیادی را برای سیستم‌های تولیدی و خدماتی به منظور کنترل هزینه‌ها و بهبود کیفیت خدمات به همراه دارد. هدف از این مطالعه تعیین میزان کاربرد مولفه‌های مدیریت ناب در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منطقه شمال ایران می‌باشد. مطالعه حاضر از نوع پیمایشی مقطعی می‌باشد که در آن دیدگاه ۱۰۵ نفر از مدیران و کارکنان بخش‌های مختلف کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منطقه شمال کشور (بابل، گلستان، گیلان و مازندران) در ارتباط با بکارگیری مولفه‌های مدیریت ناب سنجیده شد. به دلیل محدود بودن جامعه پژوهش، کل جامعه به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته‌ای مشتمل بر هشت بخش و ۶۴ سوال مبتنی بر مقیاس لیکرت بود که به روش دلفی به تایید نهایی رسید. داده‌ها براساس آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل آزمون‌های تی تک نمونه‌ای، تی مستقل، فریدمن، کروسکال والیس و من ویتنی با استفاده از نرم افزار Spss ۲۰ تحلیل شدند. با توجه به فرض نمره معیار ۳، میانگین نمره کل مولفه‌های مدیریت ناب کتابخانه‌های علوم پزشکی مورد بررسی، ۳/۶۹ به دست آمد. بالاترین میانگین نمره به مدیریت سیستم خرید (۳/۸۸) و کمترین میانگین نمره به مولفه سازماندهی نیروی انسانی (۳/۵۴) تعلق گرفت. بین نظرات مدیران و کتابداران دانشگاه‌های مورد بررسی در خصوص کاربرد مولفه‌های مدیریت ناب و هم چنین وضعیت مدیریت ناب در کتابخانه‌های ۴ دانشگاه مورد بررسی تفاوت معنی داری وجود داشت (p < ۰/۰۵). تحلیل نتایج نشان داد وضعیت بکارگیری مدیریت ناب در جامعه مورد بررسی در حد مطلوبی قرار دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت ناب، تفکر ناب، کتابخانه‌های دانشگاهی

۱. این مقاله حاصل پایان نامه صفیه طهماسبی لیمونی دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران می باشد.

مقدمه

گسترده‌گی و پیچیدگی دنیای امروز، تولید برتر، ارتقاء و بهره‌وری، اثربخشی بیشتر و رقابت در صحنه‌های بین‌المللی باعث شده که به مدیریت بهای بیشتری داده شود. امروزه لازمه اداره جوامع علم و هنر مدیریت است و دانش مدیریت به عنوان امری اجتناب‌ناپذیر در تمام حوزه‌های علمی ریشه دوانده است. در این راستا کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی به عنوان نهادهای اجتماعی جوامع پیشرفته از این امر مستثنی نبوده و همگام با توسعه اجتماعی و رشد ملت‌ها عملکرد کتابخانه‌ها نیز تغییر کرد. کتابخانه‌ها در یک سیستم منظم و مرتبط جغرافیایی و حتی جهانی قرار گرفتند و این امر مستلزم تجدید نظر در اداره کتابخانه‌ها و بکارگیری روشهای علمی است. در این میان رانگانانان عقیده داشت پیشرفت‌های اجتماعی و خدمات کتابداری چون حلقه‌های زنجیر به یکدیگر پیوسته اند (علوم، ۱۳۷۶). مدیریت ناب نیز یک مفهوم مدیریتی جدید است که در پی ریشه کن کردن اتلاف و آفرینش ارزش در سازمان‌ها شکل گرفته است تا از این طریق بتوان با منابع و تجهیزات کمتر به بیشترین‌ها دست یافت. اجرای این نظام مدیریتی نیاز به یک انقلاب فکری در سازمان ذی‌ربط دارد که نه تنها مدیریت و کارکنان باید به آن معتقد و متعهد بوده و به کار بستن آن را ضرورتی اجتناب‌ناپذیر بدانند بلکه باید امکانات و تسهیلاتی فراهم گردد تا این تحول فکری در تمام سطوح سازمان شکل گرفته و به کار آید (بابا^۱، ۱۳۷۹).

تفکر ناب نگرشی برای افزایش بهره‌وری، ارزش‌آفرینی مستمر، حداقل کردن هزینه‌ها و اتلافات است. وقتی از دهه ی ۱۹۶۰ برای اولین بار تفکر اصلاح ساختار سازمان از جنبه‌ی هزینه‌های ناخواسته در کارخانه‌ی توپوتا و بعد از دو دهه در کارخانه‌ی بوئینگ پیاده شد، معلوم گشت بسیاری از فعالیت‌های مدیران به جای آن که به طور ناب و خالص صرف مدیریت انجام کار گردد، مصروف هزینه‌هایی می‌شود که نبود آن‌ها بهتر از بودنشان است. و از این جا رویکرد "ناب" مدیریت کردن، یا

"مدیریت ناب" و یا مدیریت، تنها بر روی آن چه که مستقیماً به خود تولید کالا یا خدمت منجر می‌شود مطرح شد.

در تفکر مدرن از آن رو ناب نامیده می‌شود که می‌تواند شیوه‌ای را فراهم آورد که از طریق آن با کمترین، بیشترین را به انجام رساند. در این رویکرد تلاش بر آن است که تا حد ممکن عامل‌هایی که انرژی و نیروی سازمان را اتلاف می‌کنند از میان برداشته شود، خواه فاصله‌ی یک اتاق تا اتاق دیگر باشد، خواه انتظار نیروی انسانی برای انجام کار توسط نیروی انسانی دیگر و الی آخر. به عبارتی خواه این اتلاف‌ها در اهداف و استراتژی‌ها، ساختار سازمانی، فرایندهای کاری، منابع انسانی، سبک‌های مدیریتی، سیستم‌ها و روش، و یا فرهنگ و ارزش‌های سازمانی و یا هرکجای دیگر باشد. (ووماک، ۱۳۸۴). به همین سبب تفکر ناب با گرایش به چند اصل شکل می‌گیرد که برخی از آن‌ها عبارتند از: هدف‌گذاری دقیق، اصولی واقع‌بینانه، توسعه‌ی استراتژی‌هایی اثر بخش و خلاقانه، اهداف عالی، باز مهندسی و ارزش‌آفرینی در فرایندها، نیروی انسانی متخصص، روش مدیریتی پویا و مشارکت جو، روش‌های کارآمد مبتنی بر یکپارچگی و سهولت جریان اطلاعات، حذف سلسله‌مراتب زائد، و سازمانی یادگیرنده و مبتنی بر ارزش‌های متعالی (غضنفری، ۱۳۸۲، ص ۱۶-۱۷).

مطالعات مرتبط در حوزه مدیریت که به ارزیابی مدیریت و تفکر ناب پرداخته‌اند، حاکی از آن است که شاخص‌های این مطالعات برای ارزیابی مدیریت ناب، تحت عوامل و معیارهای مختلف است که با اندازه‌گیری شدت و ضعف آن‌ها می‌توان امکان اجرای آن را در سازمان‌های مختلف مورد ارزیابی قرار داد. این شاخص‌ها در مطالعات مختلف به صورت‌های متفاوتی در نظر گرفته شده‌اند. لاکمی ارزیابی عملکرد و پیوستگی آن به سیستم‌های فروش، انبار و تدارکات، تعمیرات و نگهداری، لجستیک و پشتیبانی را به عنوان ابزار مهمی برای کاهش قیمت محصولات، افزایش کیفیت کالاهای تولیدی و کاهش زمان انتظار برای تحویل کالا به مشتری و در نهایت تولید ناب

^۱. Baba Motomo

تاکنون پژوهش‌های متفاوتی درخصوص تعیین میزان آمادگی سازمان‌ها و اثربخشی برنامه‌های تفکر ناب، صورت گرفته است. اما از آن جا که تاکنون پژوهشی در ارتباط با پیاده سازی و اجرای مدیریت ناب در کتابخانه‌ها صورت نپذیرفته است و هم چنین با توجه به اهمیت تفکر ناب در سازمان‌های خدماتی و تولیدی و به خصوص در کتابخانه‌ها، هدف از اجرای این پژوهش، بررسی میزان کاربرد مولفه‌های مدیریت ناب از دیدگاه مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منطقه شمال کشور (بابل، گلستان، گیلان و مازندران) از طریق سنجش متغیرهای مرتبط با مدیریت ناب می‌باشد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه از نوع پیمایشی - مقطعی بوده که در سال ۱۳۹۲ و در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منطقه شمال ایران (بابل، گلستان، گیلان و مازندران) به انجام رسیده است. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری استفاده نشده و کلیه جامعه پژوهش از طریق روش سرشماری مورد بررسی قرار گرفتند که شامل ۱۰۵ نفر از مدیران و کتابداران مسئول کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منطقه شمال ایران بودند. ابزار استفاده شده پرسشنامه محقق ساخته و مبتنی بر پژوهش‌های پیشین صورت گرفته در این حوزه می‌باشد که به روش دلفی در کتابخانه‌ها هنجار شده است. به منظور تعیین اعتبار علمی از روش اعتبار محتوایی استفاده شد. با ارسال پرسشنامه برای متخصصین حوزه علم اطلاعات و دانش شناسی و مدیریت، اصلاحات مربوطه اعمال و پرسشنامه نهایی آماده گردید. برای تعیین قابلیت اعتماد (پایایی) از روش هماهنگی درونی عناصر استفاده شد که بر این اساس، میزان شاخص آلفای کرونباخ برای کل سوال‌های پرسشنامه ۰/۹۷ درصد محاسبه گردید و در نتیجه پایایی ابزار پژوهش برای سنجش اهداف تحقیق مورد تایید قرار گرفت. پرسشنامه مشتمل بر دو بخش اصلی بود بخش اول مربوط به خصوصیات دموگرافیک جامعه پژوهش و بخش دوم شامل پرسش‌هایی هدف دار در ارتباط با اهداف پژوهش در قالب ۸ قسمت طراحی گردید. پرسشنامه

عنوان کرد (لاکمی^۱، ۱۹۹۵). در تحقیقات دیگری، بهبود مستمر و اصلاح فرهنگ سازمانی؛ آموزش و مشارکت تیمی در بهبود مستمر، اجرای صحیح TQM، تغییر ماهیت کار و تغییر گرایش‌ها و رفتارهای فردی، گروهی و سازمانی مهمترین عامل در موفقیت اجرا و تغییر به سوی ناب شدن اعلام شده اند (تولید ناب دانش بنیان، ۲۰۰۴، ص ۲۸-۳۰؛ موری^۲، ۲۰۰۳؛ مک‌گری^۳، ۲۰۰۳). مطالعات مرتبط در حوزه مدیریت و تفکر ناب حاکی از آن است که ابزارهای این مطالعات برای ارزیابی مدیریت ناب پرسشنامه‌های مختلفی بوده که اندیشمندان این حوزه طراحی کرده اند و هر کدام از آنها شاخص‌های متفاوتی را برای این منظور در نظر گرفته اند. پرکاربردترین آن‌ها در حوزه مدیریت پرسشنامه سیروزل^۴ و سیدحسینی و بیات است که مرتبط ترین و کامل ترین عوامل در پیاده سازی موفق تفکر ناب در سازمان‌ها، را شاخص‌های اصلی (تکنولوژی اطلاعات، سازماندهی و رهبری، ساماندهی منابع انسانی، سیستم خرید، تدارکات و کنترل موجودی، مدیریت تامین کنندگان منابع اطلاعاتی، مدیریت کیفیت جامع، مدیریت فرایند تولید، مدیریت تجهیزات و سخت افزار و مدیریت تعمیرات و نگهداری) و تعدادی شاخص‌های فرعی می‌داند (سیروزل، ۲۰۱۳؛ سیدحسینی، ۱۳۸۴). این پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان و اندیشمندان گروه علم اطلاعات و دانش شناسی و مدیریت، به روش دلفی در کتابخانه‌ها هنجار شده است و در نهایت ۸ مولفه اصلی و ۶۴ مولفه فرعی براساس شرایط کتابخانه‌های دانشگاهی ایران از سوی اعضای پانل دلفی تایید گردید. از این رو به نظرمی رسد که دستیابی به اهداف سازمان در بستر سیستم مدیریت ناب از طریق پیگیری این شاخصه‌ها و اصول این سیستم عملیاتی می‌گردد.

با توجه با استقبال سازمان‌ها ومراکز تولیدی و خدماتی از اجرا و پیاده سازی برنامه‌های مدیریت ناب،

^۱ Lockamy

^۲ Murray

^۳ McGreery

^۴ Serr Roszel

آنها ۱۳/۷ سال بود. از کل جامعه مورد بررسی، ۷۱ درصد رشته کتابداری و ۲۸ درصد رشته غیرکتابداری بودند. وضعیت استخدامی کارکنان مورد بررسی نشان داد که ۷۰ درصد از آنان رسمی، ۱۴ درصد پیمانی و ۱۶ درصد هم قراردادی هستند. ۱۳ درصد آنها در حوزه سرپرستی و ۳۴ درصد در قسمت خدمات فنی، ۴۵ درصد در قسمت خدمات عمومی و ۸ درصد در قسمت اداری مشغول به کار بودند.

با توجه به میانگین نمره کل مدیریت ناب $0/68 \pm$ ۳/۶۹ که بیشتر از مقدار متوسط ۳ است میزان کاربرد مدیریت ناب در کتابخانه‌های دانشگاه‌های مورد بررسی در حد مطلوب ارزیابی شده است. هم چنین کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منطقه شمال ایران (بابل، مازندران، گلستان و گیلان)، در ابعاد تکنولوژی اطلاعات $3/79 \pm 0/7$ ، سازماندهی و رهبری $3/75 \pm 0/79$ ، ساماندهی نیروی انسانی $3/54 \pm 0/9$ ، مدیریت کیفیت جامع $3/71 \pm 0/71$ ، مدیریت فرایند تولید $3/65 \pm 0/68$ ، مدیریت تامین کنندگان $3/63 \pm 0/79$ ، مدیریت تجهیزات و سخت افزار $3/68 \pm 0/93$ و سیستم خرید، تدارکات و کنترل موجودی $3/88 \pm 0/76$ نیز دارای میانگین قابل قبولی بودند. در این میان، بعد مدیریت سیستم خرید، تدارکات و کنترل موجودی دارای بیشترین میزان با میانگین $3/88 \pm 0/76$ و بعد ساماندهی نیروی انسانی دارای کمترین میزان با میانگین $3/54 \pm 0/9$ بود. (جدول ۱)

دارای ۶۴ سوال ۵ گزینه‌ای براساس طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد طراحی و با اعداد ۱ تا ۵ ارزش گذاری گردید. ابعاد مورد بررسی شامل تکنولوژی اطلاعات، سازماندهی و رهبری، ساماندهی منابع انسانی، سیستم خرید، تدارکات و کنترل موجودی، مدیریت تامین کنندگان، مدیریت کیفیت جامع، مدیریت فرایند تولید و مدیریت تجهیزات و سخت افزار بود. میانگین نمرات هر کدام از ابعاد پژوهش محاسبه گردید و براین اساس میانگین بالای ۳ مطلوب و میانگین زیر ۳ نامطلوب در نظر گرفته شد. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها با استفاده از آزمون‌های تی یک نمونه‌ای، تی مستقل، فریدمن، کروسکال والیس و من ویتنی مورد مقایسه قرار گرفتند و $p < 0/05$ معنادار در نظر گرفته شد.

نتایج

از ۱۰۵ پرسشنامه توزیع شده، ۱۰۰ مورد آن تکمیل شد. براساس نتایج پژوهش، میانگین سنی کارکنان ۳۷/۵ سال بود که حداقل سن ۲۵ و حداکثر ۴۸ سال بود. ۳۰ درصد پاسخگویان مرد و ۷۰ درصد آنان زن بوده اند. از کل جامعه مورد بررسی، ۲۸ نفر (۲۸٪) شاغل در دانشگاه علوم پزشکی بابل، ۲۸ نفر (۲۸٪) در دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ۲۳ نفر (۲۳٪) در دانشگاه علوم پزشکی گیلان و ۲۱ نفر (۲۱٪) کارمند دانشگاه علوم پزشکی گلستان بوده اند. ۱۰ درصد جامعه مورد پژوهش دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۶۸ درصد لیسانس، ۲۲ درصد فوق لیسانس و ۱ درصد دارای تحصیلات دکترا بودند. میانگین سابقه کار

جدول ۱. میانگین نمره و رتبه مدیریت ناب کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منطقه شمال

تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین نمره**	انحراف معیار
۱۰۰	۱/۵۰	۴/۸۳	۳/۷۹۱۷	۰/۷۹۳۲۷
۱۰۰	۱/۸۰	۵/۰۰	۳/۷۵۰۰	۰/۷۹۷۶۶
۱۰۰	۱/۲۷	۵/۰۰	۳/۵۴۶۴	۰/۹۰۳۹۸
۱۰۰	۱/۸۹	۵/۰۰	۳/۸۰۶۷	۰/۷۱۵۶۷
۱۰۰	۲/۲۰	۴/۹۰	۳/۶۵۳۰	۰/۶۸۰۸۳
۱۰۰	۱/۳۳	۵/۰۰	۳/۶۳۰۰	۰/۷۹۳۳۴
۱۰۰	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۶۸۸۳	۰/۹۳۶۷۳
۱۰۰	۲/۳۳	۸/۱۷	۳/۸۸۰۰	۰/۷۶۶۱۸
۱۰۰	۲/۰۰	۴/۹۳	۳/۶۸۹۸	۰/۶۸۸۲۰

** نمره معیار ۳؛ نمرات بالای ۳: مطلوب؛ نمرات کمتر از ۳: نامطلوب

با توجه به نتایج حاصل از آزمون U من ویتنی و آزمون کروسکال والیس، از آن جایی که سطح معنی داری در تمامی موارد (رشته تحصیلی، پست سازمانی، وضعیت استخدامی و بخش‌های مختلف محل کار) از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، بنابراین، بین وضعیت کاربرد مولفه‌های مدیریت ناب در کتابخانه‌ها و متغیرهای فوق اختلاف معنی داری وجود ندارد. هم چنین با توجه به نتایج حاصل از آزمون U من ویتنی و آزمون کروسکال والیس، از آن جایی که سطح معنی داری در تمامی موارد (جنسیت پاسخگویان، سطوح مختلف تحصیلی آنان، سابقه کار و نوع دانشگاه) از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین، بین نوع نگرش افراد نسبت به وضعیت مولفه‌های مدیریت ناب در کتابخانه‌ها و متغیرهای فوق اختلاف معنی داری وجود دارد (جدول ۲).

بین میانگین نمره میزان کاربرد مولفه‌های مدیریت ناب در دانشگاه‌های مختلف ارتباط معنی داری مشاهده شد ($P=0/000$). کتابخانه دانشگاه علوم پزشکی گلستان از نظر وضعیت بکارگیری مولفه‌های مدیریت ناب نسبت به سایر کتابخانه‌های بررسی شده در وضعیت بهتری قرار داشت؛ بین میانگین نمره مدیریت ناب و سطوح مختلف تحصیلی نیز ارتباط معنی داری مشاهده شد ($P=0/001$). پرسنل با مدرک تحصیلی بالاتر وضعیت به کارگیری مدیریت ناب در کتابخانه‌ها را بهتر و پرسنل با مدرک تحصیلی پایین وضعیت را ضعیف تر می‌دانستند؛ بین وضعیت بکارگیری مولفه‌های مدیریت ناب و سابقه کاری هم ارتباط معنی داری مشاهده شد ($P=0/015$), به طوری که بهترین نمره ارزیابی در گروه با سابقه کاری ۲۱-۳۰ سال و ضعیف‌ترین

جدول ۲. مقایسه وضعیت مدیریت ناب کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی شمال ایران بر حسب متغیرهای زمینه‌ای مربوط به کارکنان

متغیرها	میانگین نمره کسب شده	Pvalue
کتابخانه‌های دانشگاه‌ها		
علوم پزشکی بابل	$3/40 \pm 0/56$	0/000
علوم پزشکی گلستان	$4/15 \pm 0/76$	
علوم پزشکی گیلان	$3/78 \pm 0/76$	
علوم پزشکی مازندران	$3/54 \pm 0/48$	
سطوح مختلف تحصیلی		
کاردانی	$3/32 \pm 0/40$	0/001
کارشناسی	$3/55 \pm 0/69$	
کارشناسی ارشد	$3/78 \pm 0/59$	
دکترای	$4/29 \pm 0/0$	
سابقه کار		
۱-۱۰ سال	$3/45 \pm 0/70$	0/015
۱۱-۲۰ سال	$3/81 \pm 0/69$	
۲۱-۳۰ سال	$3/88 \pm 0/52$	
جنسیت		
زن	$3/53 \pm 0/69$	0/001
مرد	$4/04 \pm 0/51$	

زمینه، توجه به مولفه‌هایی مثل رضایت کارکنان، رضایت مشتریان داخلی و خارجی، استفاده از روش‌ها و ابزارهای بهبود مستمر (مثل نظام تشویق و پاداش، تشکیل کارگروه‌ها و...)، تصمیم‌گیری بر مبنای واقعیت و... باید مدنظر قرار گیرد. همان‌گونه که محمدی (۱۳۸۵) در پژوهش خود نظام عادلانه پاداش و تقدیر را به عنوان مهمترین مولفه در پیاده‌سازی مدیریت کیفیت فراگیر ارزیابی می‌کند. یافته‌های پژوهش وزیرپور کشمیری و دیگران (۱۳۸۸) نیز حاکی از به کارگیری این اصول در پیاده‌سازی مدیریت کیفیت فراگیر در کتابخانه‌ها می‌باشد.

در مقابل بعد ساماندهی نیروی انسانی کمترین میزان میانگین (۳/۵۴) را در میان سایر عوامل به خود اختصاص داده است. با توجه به این که نیروی انسانی هر سازمان نقشی کلیدی در پیشبرد اهداف آن سازمان دارند، بنابراین می‌توان توجه به نیروی انسانی و ساماندهی آن‌ها را به عنوان یکی از اولویت‌های مدیریتی و برنامه ریزی برای مدیران و مسئولان کتابخانه‌های دانشگاهی پیشنهاد نمود. متعاقباً در راستای پیاده سازی اهداف و برنامه‌های مدیریت ناب، توجه به نیروی انسانی و آموزش آن‌ها، مشارکت آنان در برنامه ریزی‌ها و اداره سازمان، افزایش تفویض اختیار به کارکنان، فراهم کردن یک نظام عادلانه پاداش و ترفیع، افزایش تناسب حقوق پرداختی در سازمان با سازمان‌های مشابه و فراهم کردن محیطی جهت ابراز نظر بدون ترس کارکنان از عوامل اصلی و زمینه‌ای در پیشبرد این اهداف به شمار می‌رود. شوقی شفق اریا در پژوهش خود، وجود نظام تقدیر و تشویق موثر را به عنوان یکی از ساختارهای مورد نیاز برای اجرای مدیریت کیفیت فراگیر که یکی از ابعاد مهم در مدیریت ناب است ارزیابی می‌کند (شوقی و همکاران، ۱۳۸۸). آموزش کارکنان نیز از جمله دیگر عواملی است که نقش مهمی در پیاده‌سازی

نمره ارزیابی در گروه با سابقه کاری ۱-۱۰ سال به دست آمد؛ همچنین بین جنسیت و میزان کاربرد مدیریت ناب در کتابخانه‌ها نیز با توجه به این که مقدار معنی داری ۰/۰۰۱ شده و کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشد تفاوت معناداری وجود دارد و چون میانگین به دست آمده مدیریت ناب در بین زن‌ها برابر ۳/۵۴ و در بین مردها برابر ۴/۰۴ است بنابراین کاربرد مدیریت ناب در کتابخانه‌ها، در بین مردها دارای وضعیت مناسب تری نسبت به زن‌ها است. لازم به ذکر است که بین مولفه‌های مدیریت ناب با سایر متغیرهای مورد بررسی، ارتباط معنی داری مشاهده نشد.

بحث و نتیجه گیری

به طور کلی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منطقه شمال (بابل، گلستان، گیلان و مازندران)، میزان کاربرد مولفه‌های ۸ گانه مدیریت ناب در سطح مناسبی ارزیابی شدند، در این میان مولفه مدیریت سیستم خرید، تدارکات و کنترل موجودی بیشترین میزان میانگین (۳/۸۸) را در میان سایر عوامل به خود اختصاص داده است که این امر حاکی از توجه مطلوب مدیران و مسئولین کتابخانه‌های دانشگاهی به امر مجموعه سازی و ابعاد مرتبط با آن نظیر به کارگیری سیستم خرید و تدارکات بهنگام در راستای بهبود مستمر، توجه به نیاز مخاطبین در تهیه منابع، توجه به نقش کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به مجموعه گسترده و توجه به اهمیت وجود استعلام‌های مختلف خرید از کارگزاران می‌باشد و نتایج تحقیق گوپتا^۱ و همکاران، و سیدحسینی و همکاران نیز تاثیر این عوامل را تایید می‌کند. (گوپتا، ۲۰۰۴؛ سیدحسینی، ۱۳۸۸). بعد از آن مدیریت کیفیت جامع (۳/۸۰) بالاترین رتبه را به خود اختصاص داد. در این

^۱. Gupta

نکرده و این امر را نیازمند تقویت و بهبود مستمر می‌داند (تورانی، طبیبی و شهبازی ۱۳۸۸).

در ارتباط با ضعف مدیریت زنجیره تامین کنندگان، بررسی‌های کمی و کیفی در کتابخانه‌های ایران صورت نگرفت و امکان مقایسه نتایج وجود نداشت ولی مطالعه سیدحسینی و بیات ترک (۱۳۸۴)، نشان از قوت عملکرد مدیریت زنجیره تامین دارد. با بررسی پژوهش‌های انجام شده، در مقوله اندازه گیری عملکرد زنجیره تامین هر یک از پژوهشگران به یک یا چند ویژگی مهم از جمله اثر بخشی هزینه، خدمت به مشتریان، کنترل سطح موجودی، سطح خدمات، کارایی عملیات، عملکرد تامین کنندگان، زمان انعطاف پذیری، یکپارچه سازی اطلاعات و غیره برای اندازه گیری عملکرد زنجیره تامین پرداخته اند. لیکن سه مشخصه انعطاف پذیری زنجیره تامین، یکپارچگی زنجیره تامین و پاسخگویی به مشتری در اکثر پژوهش‌ها مشترک بوده است (کرونفلده ۲۰۱۰). بنابراین به مسئولین و دست اندکاران توصیه می‌شود با توجه به ماهیت و خصوصیات افراد دخیل در زنجیره تامین، عملکرد تأمین کنندگان در فواصل زمانی مختلف مورد ارزیابی و ارزشیابی قرار گیرد، مقایسه کیفی تأمین کنندگان به طور مداوم از نظر قیمت، کیفیت، زمان تحویل، نوآوری و سطح تکنولوژی، فرهنگ کار و انعطاف پذیری برای تولید و تقسیم بندی آنان به رده‌های اول، دوم و سوم و در نهایت ترغیب تولیدکنندگان به مشارکت در طراحی محصولات جدید و پذیرش مشکلات و ارائه تسهیلات ویژه به عرضه کنندگانی که با پیشنهادهای خود منافع خوبی را به شرکت منتقل می‌کنند، را مد نظر قرار دهند.

در میان کتابخانه‌های دانشگاه‌های مورد بررسی، کتابخانه دانشگاه علوم پزشکی گلستان دارای بیشترین

اهداف مدیریت در زمینه ساماندهی نیروی انسانی ایفا می‌کند که با پژوهش نصرآبادی غیرهمسو بوده چراکه او در پژوهش خود اذعان می‌کند که برخی از مدیران به این علت که نتایج آموزش، غیرملموس و نامشهود است، به آموزش کارکنان توجهی ندارند. وی آموزش کارکنان را یک سرمایه گذاری پنهان می‌داند که در دراز مدت نتایج مثبت فراوانی را به همراه دارد (بختیار نصرآبادی، ۱۳۸۳، ص ۵-۶) ولی با نتایج پژوهش (تیغ زاده، ۱۳۷۱) و (رئوفی و همکاران، ۱۳۸۳) همسو است. پژوهش آنان در خصوص تاثیر آموزش ضمن خدمت بر میزان کارایی کارکنان نشان داد که بین آموزش‌های ضمن خدمت و کارایی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد؛ بنابراین، لازم است در کتابخانه‌های مورد بررسی فرآیند برگزاری آموزش ضمن خدمت و یادگیری مداوم مورد تجدیدنظر قرار گیرد.

نتایج تحقیق نشان داد که مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی‌ها و اداره سازمان عامل مهم دیگری است که در بحث ساماندهی نیروی انسانی مطرح است و کمتر به آن توجه شده است. بنابراین می‌توان اذعان داشت که عدم استفاده از نظرات کارکنان و متعاقباً کاهش احساس تعلق کارکنان به سازمان در دانشگاه‌های تحت مطالعه می‌تواند یکی از موانع پیگیری اهداف مدیریت ناب به شمار رود. از این رو به منظور مرتفع ساختن این موضوع می‌توان استفاده از نظرات کارکنان در برنامه ریزی‌ها و اداره سازمان، افزایش تفویض اختیار به کارکنان و افزایش تمرکز زدایی در تصمیم‌گیری‌های سازمان را از جمله عوامل مهم برای ارتقای مشارکت کارکنان در راستای تحقق اهداف مدیریت ناب در کتابخانه‌های دانشگاه‌های مورد پژوهش پیشنهاد نمود. تورانی در پژوهش خود، میزان مشارکت کارکنان را در حد قابل قبولی ارزیابی

سپاس‌گزاری

از مدیریت محترم گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، از کلیه رؤسا و پرسنل محترم کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی مورد مطالعه و کلیه افرادی که صمیمانه در انجام این تحقیق همکاری نمودند، مراتب تشکر و قدردانی را اعلام می‌کنیم. این تحقیق حاصل پایان نامه صغیه طهماسبی لیمونی دانشجوی مقطع دکتری تخصصی کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران است.

میانگین (۴/۱۵)، در خصوص کاربرد مولفه‌های مدیریت ناب می‌باشد. کتابخانه دانشگاه‌های علوم پزشکی گیلان و مازندران به ترتیب (۳/۷۸) و (۳/۵۴) پس از کتابخانه علوم پزشکی گلستان در رده‌های بعدی از لحاظ میانگین میزان کاربرد مدیریت ناب قرار می‌گیرند. کتابخانه دانشگاه علوم پزشکی بابل که با بیشترین میزان اختلاف از سایرین در رده آخر قرار گرفته توجهات هرچه بیشتر مسئولین و مدیران را در جهت ارتقاء و آماده‌سازی زمینه‌های لازم در راستای پیاده‌سازی اهداف مدیریت ناب ایجاب می‌نماید.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر و نظر به تاثیر اجتناب‌ناپذیری که تفکر ناب بر افزایش بهره‌وری، ارزش‌آفرینی مستمر در فرایندها و حداقل کردن هزینه‌ها و اتلافات دارد، انجام اقداماتی نظیر اصلاح و بازنگری ساختار و اهداف سازمان براساس اهداف مدیریت ناب، مشخص نمودن وظایف کارکنان در ارتباط با اهداف این سیستم، بهره‌گیری از فناوری‌ها و امکانات جدید خدماتی و اطلاعاتی، طراحی و توسعه برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت، فراهم ساختن زمینه‌های بروز خلاقیت، بهره‌گیری از مدیریت مشارکتی، توجه و بکارگیری پیشنهادهای سازنده و مفید، تعیین حدود وظایف کتابداران به صورت شفاف، اطلاع‌رسانی صحیح به مراجعان و بهره‌گیری از نظرات آنان، واگذاری اختیارات و مسئولیت‌ها به کتابداران جهت ایجاد تعهد بین آنان و تصریح مکرر مقاصد و اولویت‌های کتابخانه‌ای برای کتابداران پیشنهاد می‌گردد که می‌تواند در نهایت منجر به بهبود ارائه خدمات و بهتر برآورده ساختن نیازهای اطلاعاتی مراجع کنندگان شود.

منابع و مأخذ

۱. بابا، موتومو (۱۳۷۹). TQM با ایجاد کایزن: فنون بهبود کیفیت و بهره‌وری در ژاپن. ترجمه فتاح میکائیلی، فرهاد انوری. اصفهان: نشر ارکان.
۲. بختیار نصرآبادی، حسنعلی؛ امامی قهفرخی، اختر (۱۳۸۳). بررسی کاربرد اصول موثر بر اجرای مدیریت کیفیت فراگیر در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از دیدگاه کارکنان و مدیران در سال ۱۳۸۱-۱۳۸۲. مجله مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ۱، شماره ۲.
۳. تورانی، سوگند؛ طیبی، جمال‌الدین؛ شهبازی، بهرام (۱۳۸۸). عوامل موثر بر اجرای مدیریت فراگیر در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران. نشریه حکیم: دوره ۲، شماره ۱۱.
۴. تیغ زاده، مهدی (۱۳۷۱). نظرسنجی از کارکنان خدمات آموزشی و نقش آن در تصمیم‌گیری. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۵. رثوفی، محمدحسین؛ تاریخی قوچانی، امیر (۱۳۸۳). تاثیر آموزش ضمن خدمت بر میزان کارایی و بهره‌وری مدیران و کارکنان مدارس. مطالعات تربیتی و روانشناسی، ۵(۱)، ص ۶۷-۷۹.
۶. سیدحسینی، محمد؛ بیات ترک، امیر (۱۳۸۴). ارزیابی عوامل تولید ناب در سازمان‌های تولیدی غیربیوپوسته (سفارشی): مطالعه موردی گروه صنعتی سدید. فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۹ شماره ۲.
۷. سیدحسینی، محمد؛ عبدی، فرشید (۱۳۸۸). ارائه و تدوین مدل ناب در صنایع خدماتی با رویکرد ارزیابی خدمات در کلاس جهانی. مجله پژوهش‌های مدیریت، شماره ۸۱.
۸. شوقی شفق آریا، فرنگیس؛ لامعه، ابوالفتح؛ لباف قاسمی، رضا؛ اکرامی، محمود (۱۳۸۸). بررسی میزان آمادگی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور برای اجرای مدیریت جامع کیفیت از دیدگاه مدیران آموزشی. گام‌های توسعه در آموزش پزشکی دوره ششم: شماره اول ص ۷۴-۷۸.
۹. علومی، طاهر (۱۳۷۶). اداره کتابخانه. تهران: انتشارات سمت.
۱۰. غضنفری، مهدی؛ فتح‌الله، مهدی (۱۳۸۲). ناب سازی سازمان و فرایندهای سازمانی. فصلنامه مدیریت فردا، سال اول، شماره ۳، ص ۱۵-۳۰.
۱۱. فتح‌الله، مهدی؛ غضنفری، مهدی (۱۳۸۰). "بکارگیری مفاهیم تفکر ناب و روشهای حذف مودا" دانشگاه علم و صنعت ایران.
۱۲. محمدی، علی و علیرضا شغلی (۱۳۸۵). شکاف بین انتظارات و ادراک کارکنان در مورد مولفه‌های مدیریت کیفیت فراگیر در بیمارستان‌های استان زنجان. مجله دانشگاه علوم پزشکی زنجان: شماره ۵۴، دوره ۱۴: ۳۲-۹.
۱۳. وزیرپور کشمیری، مهرداد؛ تفرشی، شکوه؛ یوسفی، نسرین (۱۳۸۸). ارائه الگوی مناسب مدیریت کیفیت فراگیر در کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی. فصلنامه دانش‌شناسی، سال دوم، شماره ۴.
۱۴. Building a Lean Knowledge base – new Level of Skills training Nestle Uks Factory Line

- Nursing Frontline: Instrument Development. [Thesis]. Chapel Hill: University of North Carolina.
۲۱. Tigzadeh M. (۱۹۹۲). Survey of Staff In service training and its role in decision-making. Master's thesis, Tehran University.
- Womack J. , Jones D. (۲۰۰۳). Lean Thinking. London: Simon & Schuster.
- Managers bring-signi,(۲۰۰۴), Cant Rewards; ۲۰(۴): ۲۸-۳۰.
۱۵. Gupta A, Kumar R, Garg D. (۲۰۰۴) "Critical analysis of JIT applications in Indian service sector", Proceedings of International conference on Responsive supply chain & organizational competitiveness- A technology watch, university of Massachusetts USA. & MED, CIT Coimbatore.
۱۶. Lockamy A. (۱۹۹۵). A Study of operational & strategic performance measurement system in selected world class manufacturing firms an examination of lineages for competitive advantage (operational performance measurement, manufacturing strategy). Georgia: University Of Georgia.
۱۷. McGreery M. (۲۰۰۳). The changing nature of work. Business school industrial and commercial Training, University press; (۳۶)Δ.
۱۸. Murray p, Chapman R. (۲۰۰۳). "From continuous improvement to organizational learning: developmental theory", Learning Organization. MCB University press; (۱۰) Δ: ۲۷۲-۲۸۲.
۱۹. Qronfelh, S. (۲۰۱۰). Alignment of information system with supply chain: impacts on supply chain performance and organizational performance. Degree in manufacturing management in the University of Toled.
۲۰. Roszell Sh. (۲۰۱۳). Measuring Lean Management Penetration on the Hospital