



آقابابائی، قدسی؛ شعبانی، احمد؛ سیادت، سیدعلی (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های شایسته‌سالاری و اخلاقیت بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۸(۲)، ۱۶۰-۱۴۷.

## بررسی رابطه بین مؤلفه‌های شایسته‌سالاری و اخلاقیت بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

قدسی آقابابائی<sup>۱</sup>، احمد شعبانی<sup>۲</sup>، سیدعلی سیادت<sup>۳</sup>

DOI:10.22067/riis.v0i0.61149

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۹/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۹/۲۵

### چکیده

**مقدمه:** اهمیت شایسته‌سالاری برای پیشبرد اهداف کتابخانه و نقش اخلاقیت در توانمندسازی کارکنان بر کسی پوشیده نیست. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین مؤلفه‌های شایسته‌سالاری و اخلاقیت بین کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۴ بوده است.

**روش:** پژوهش حاضر از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، تمام کتابدارانی است (۱۵۵ نفر) که در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ مشغول به کار بودند. از این بین، ۱۰۲ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه انتخاب شدند. در پژوهش حاضر، برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسش‌نامه استفاده شد: پرسش‌نامه شایسته‌سالاری که محقق ساخته و پرسش‌نامه اخلاقیت که بر اساس پرسش‌نامه رندسیپ بود. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی، آزمون تی، آنالیز واریانس یک‌طرفه، ضریب اتا) استفاده شده است.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد، اخلاقیت با مؤلفه‌های شایسته‌سالاری یعنی مؤلفه‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، کنترل و نظارت، نقش‌های ارتباطی، نقش‌های اطلاعاتی و تصمیم‌گیری رابطه مثبت و معناداری دارد ( $p \leq 0/05$ ). یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد، بیشترین مقدار بتا متعلق به مؤلفه سازماندهی با ۳۸ درصد است. این یافته به معنای سهم بیشتر این متغیر در تبیین واریانس متغیر ملاک است و بیشترین تأثیر را بر متغیر اخلاقیت دارد. اخلاقیت همچنین قادر است، ۳۰ درصد از تغییرات مربوطه شایسته‌سالاری را پیش‌بینی نماید.

۱. کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان. gh.aghbabayi@gmail.com

۲. استاد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول). shabania@edu.ui.ac.ir

۳. استاد گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان. a.siadat@edu.ui.ac.ir

**نتیجه گیری:** باتوجه به وجود رابطه شایسته‌سالاری با خلاقیت، کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بهتر است، کتابداران تلاش نمایند مهارت‌های حرفه‌ای خود را افزایش دهند. همچنین در کتابخانه‌ها به خلاقیت کتابداران و شیوه‌های خلاقانه برای ارتقا و اداره بهتر کتابخانه اهمیت بیشتری داده شود.

**کلید واژه‌ها:** شایسته‌سالاری، خلاقیت، کتابداران، کتابخانه‌های دانشگاهی.

## مقدمه

همه بر این مهم آگاهی دارند که نیروی انسانی جزء ارزشمندترین منابع سازمان است و به‌عنوان سرمایه‌ای گرانبها و شالوده اصلی سازمان محسوب می‌شود. به‌طوری که می‌تواند با تلاش، ایجاد هماهنگی، نظارت و به‌کارگیری سایر اجزای سازمان، اهداف سازمانی را تحقق بخشد و در صورت فراهم بودن شرایط، توانایی‌های بالقوه خود را به نمایش بگذارد. اهمیت این موضوع، دولت‌ها و سازمان‌ها را به سوی نظام شایسته‌سالار رهنمون ساخته است؛ لذا سازمان‌ها تلاش می‌کنند، شایسته‌ترین افراد را شناسایی و برای پیشبرد اهداف خود به کار گیرند. آموزش عالی محور توسعه است و کیفیت فرآیند تعلیم و تربیت در یک جامعه تا حد بسیاری به فعالیت‌های مدیران و کارکنان آموزشی در سطوح متفاوت بستگی دارد که براساس صلاحیت‌ها و شرایط احراز پست مناسب انتصاب می‌شوند. به همین سبب است که رشد برنامه‌های آموزشی در دانشگاه‌ها به موازات رشد کتابخانه‌های دانشگاهی انجام می‌گردد. در ادامه برخی از مفاهیم کلیدی در این پژوهش توضیح داده می‌شود.

**شایسته‌سالاری:** به لحاظ مفهوم‌شناسی، اصطلاح شایسته‌سالاری<sup>۱</sup> یا «مریتوکراسی» ترکیبی از واژه لاتین «مریت»<sup>۲</sup> به معنای استحقاق، لیاقت و شایستگی و واژه یونان باستان «کراسی»<sup>۳</sup> به معنای طرفدار و هواخواه است (Hauser, 2002). ویلتز<sup>۴</sup> بیان می‌کند اصطلاح شایسته‌سالاری را اولین بار «مایکل یانگ»<sup>۵</sup> جامعه‌شناس انگلیسی در سال ۱۹۵۸ به کار برد. او در کتاب خود تحت عنوان «در طلوع شایسته‌سالاری»<sup>۶</sup> عنوان می‌کند، شایسته‌سالاری سیستمی است که رهبری نخبگان<sup>۷</sup> را مهیا می‌سازد و موقعیت اجتماعی افراد در آینده ترکیبی از بهره هوشی و تلاش و کوشش فراوان آنان است (Willets, 2006). شایسته‌سالاری بنابه تعریف وی حکومت کسانی است که شایسته این کار تلقی می‌شوند. همچنین شایسته‌سالاری سیستمی است که نقش اجتماعی افراد را براساس توانایی آنها، بدون لحاظ هر مزیت دیگری از قبیل ثروت، طبقه اجتماعی، نژاد، اصل و نسب واگذار می‌کند. به تعبیر یانگ، شایسته‌سالاری بهره‌گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده اجتماع است (سیادت، هویدا و بابادی،

1. Meritocracy

2. Merit

3. Cracy

4. Willets

5. Michael Young

6. In the rise of meritocracy

7. Elitism

۱۳۸۸). پریش (Parrish, 2006) شایسته‌سالاری را سیستمی می‌داند برای اعطا یا تخصیص منابع کمیاب برای افرادی که بیشتر سزاوار آنها هستند. تأکید شایسته‌سالاری بر تعهد نظام اجتماعی برای اطمینان از فرصت‌های برابر و تخصیص پاداش براساس شایستگی‌های فردی است و همچنین در برگیرنده باورهای مساوات‌طلبانه، برابری فرصت، نابرابری پاداش همراه با انسان دوستی است (Garsia, 2001). مهمترین هدفی که در شایسته‌سالاری دنبال می‌شود، شناسایی خلاقیت‌ها و استعداد‌های نهان افراد و بسترسازی برای پرورش این استعدادها است که برای تحقق اهداف سازمان تلاش می‌کنند (بیاتی، ۱۳۹۴).

در حال حاضر، مهمترین رقابت در سازمان‌ها یافتن افراد لایق و شایسته است. نظام شایسته‌سالاری به سازمان‌ها کمک می‌کند تا به اهداف خود نائل آیند؛ چراکه مستقرنمودن مناسب افراد در هر رده‌ای از جایگاه‌های سازمانی ممکن است بر عملکرد سازمان اثرات منفی به‌جا گذارد. کتابخانه‌ها همواره باید گام به‌گام با جامعه و تغییرات و تحولات آن پیش روند و به طرق مختلف سعی در جذب کارکنان شایسته و خلاق نمایند. کتابخانه دانشگاهی با داشتن کتابدارانی که بر اساس شایستگی‌ها و صلاحیت‌های شغلی انتخاب شده‌اند و خلاقیت دارند، می‌تواند کتابخانه را به کانونی برای کمک به آموزش و پژوهش در دانشگاه تبدیل کند. همچنین کتابداران دانشگاهی خلاق، با استفاده از شایستگی‌های خود می‌توانند برای مسائل و مشکلات راه‌حل‌های گوناگون پیدا کنند. آنها با سرزندگی، کنجکاوی و انعطاف‌پذیری در پویایی، پیشرفت و نوشدن کتابخانه‌های دانشگاهی نقش به‌سزایی برعهده داشته باشند. این عمل، دانشگاه‌ها را در محیط رقابتی امروز حفظ می‌کند و جایگاه علمی آنها را ارتقا می‌دهد. براین پایه، تحقیق حاضر رابطه بین مؤلفه‌های شایسته‌سالاری و خلاقیت را بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بررسی و مطالعه می‌کند.

کتابخانه‌ای کارآمد است که کتابداران و کارمندان آن براساس شایستگی و مهارت‌های حرفه‌ای بسیار انتخاب شوند و باتوجه به همین ویژگی‌ها در جایگاه مناسب قرار گیرند. در این مقاله، مؤلفه‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، کنترل و نظارت، نقش‌های ارتباطی، نقش‌های اطلاعاتی و تصمیم‌گیری بررسی می‌شود.

الف. برنامه‌ریزی: <sup>۱</sup> تهیه، توزیع و تخصیص عوامل و وسایل محدود برای رسیدن به هدف‌های مطلوب در حداقل زمان با حداقل هزینه ممکن (آیت‌اللهی، ۱۳۷۷: ۱۴).

ب. سازماندهی: <sup>۲</sup> فرایند نظم و ترتیب‌بخشیدن به کار، فعالیت و تقسیم و تکلیف آن به افراد به‌منظور انجام کار و تحقق هدف‌های سازمانی (علاقه‌بند، ۱۳۸۲: ۴۹).

پ. رهبری: <sup>۱</sup> هنر یا علم نفوذ در اشخاص که با میل و خواسته خود در جهت حصول به هدف‌های تعیین شده گام بردارد (ایمانی، اسماعیل تبار و آذرخش، ۱۳۸۵: ۱۲۷).

1. Planning  
2. Organized

ت. کنترل و نظارت: <sup>۲</sup> ارزیابی تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ها از زمان اجرای آنها و اقدامات لازم برای جلوگیری از انحراف عملیات نسبت به هدف‌های برنامه و تصحیح انحرافات احتمالی به‌وجود آمده (جاسبی، ۱۳۹۴: ۲۴۲).

ث. نقش‌های ارتباطی: <sup>۳</sup> انتقال و تبادل اطلاعات، معانی و مفاهیم و احساس‌ها بین افراد در سازمان با واسطه یا بی‌واسطه (الوانی، ۱۳۸۵: ۱۶۸).

ج. تصمیم‌گیری: <sup>۴</sup> فرایندی که از طریق آن راه‌حل مسئله معینی انتخاب شود (احمدی، ۱۳۸۶).

**خلاقیت:** خلاقیت در زمینه‌های گوناگون عناوین مختلفی دارد. در آموزش و پرورش آن را به‌نام «نوآوری»، در کسب‌وکار «کارآفرینی»، در ریاضیات گاهی با «حل مسئله» و در موسیقی با «عملکرد یا ترکیب» برابر می‌شود (Gomez, 2007). داندون (Dundon, 2002) بیان می‌کند، هرکسی توانایی خلاقیت دارد. وی خلاقیت را تمرکز بر شناسایی ایده‌های جدیدی می‌داند که آنچه در حال حاضر وجود دارد را بهبود می‌دهد. خلاقیت تعامل میان استعداد، فرایند و محیط زیست است که به کمک فرد یا گروهی به تولید کالایی محسوس می‌انجامد که جدید و مفید باشد. خلاقیت به چهار عامل فرد، تیم، سازمان و فرهنگ بستگی دارد که مهمترین عامل فرد می‌باشد (Batey, 2012). خلاقیت فرایند تفکر انسان است که می‌تواند به ایده‌ها و نوآوری‌های جدید منجر شود. این تفکر به انگیزه و پشتکار بالا در طول زمان نیاز دارد (Walton, 2008). بهره‌برداری از استعدادهای خلاق و انرژی همه کارکنان در سطح کتابخانه، به فعالیت مهم مدیریتی نیاز دارد. درواقع، مدیران کتابخانه نمی‌توانند ویژگی‌های شخصیتی کارکنان خود را تغییر دهند؛ بلکه آنها می‌توانند با تغییر سبک مدیریتی، توانایی برای تسهیل فرایند خلاقیت در محیط کار و از جمله در کتابخانه را فراهم سازند (Castiglione, 2008).

در چنین شرایطی رشته کتابداری و علم اطلاعات یکی از نزدیک‌ترین رشته‌های آموزشی در سطح دانشگاهی است تا تفکر خلاق و تفکر انتقادی را در موضوع آموزش، محور کار خویش قرار دهد. آموزش تفکر خلاق با انعطاف‌پذیری و نوآوری حل مسائل را آسان می‌سازد و با گسست باورهای علمی کهن و رویکردی تازه به ایده‌های نو امکان ایجاد تبادل اطلاعات بین اندیشه‌های بکر و محیط سنتی را فراهم می‌سازد (جهانی و یزدانخواه کناری، ۱۳۹۳). در ادامه، فرضیه‌های پژوهش مطرح می‌شود:

۱. بین مؤلفه برنامه‌ریزی و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
۲. بین مؤلفه سازماندهی و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
۳. بین مؤلفه رهبری و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

۴. بین مؤلفه کنترل و نظارت و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
۵. بین مؤلفه نقش‌های ارتباطی و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
۶. بین مؤلفه نقش‌های اطلاعاتی و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
۷. بین مؤلفه تصمیم‌گیری و خلاقیت بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

### پیشینه پژوهش

تاکنون، در رابطه با شایسته‌سالاری و خلاقیت در داخل و خارج ایران با در نظر گرفتن دو مؤلفه در کنار یکدیگر پژوهشی انجام نشده است؛ لیکن در اینجا به تحقیقاتی پرداخته می‌شود که تاکنون در خصوص شایسته‌سالاری و خلاقیت در داخل و خارج ایران به صورت جداگانه انجام گرفته شده است.

پژوهش حسنی، شیخ‌اسماعیلی و مقصودی (۱۳۹۲) براساس معیارهای مدیریتی انتخاب مدیران و کارکنان شایسته یعنی وظایف مدیریتی، نقش‌های مدیریتی و مهارت‌های مدیریتی تدوین شد. نتایج پژوهش آنها حاکی از آن است که میانگین ابعاد و مؤلفه‌های شایسته‌سالاری یعنی وظایف برنامه‌ریزی، وظایف سازماندهی، نقش‌های ارتباطی، نقش‌های تصمیم‌گیری و مهارت‌های فنی بین اعضای دانشگاه تفاوت معناداری دارد. همچنین مدیران عالی دانشگاه در نقشی که در رابطه با کارکنان خود داشتند، به‌عنوان مقام تشریفاتی و رهبر واحد سازمانی به شمار می‌آیند و در نتیجه می‌بایست با زیردستان، همکاران و هم‌تایان خود در سازمان رابطه متقابل برقرار کنند، توانایی‌های ارتباط گفتمانی، شنود مؤثر، توانایی نگارش شفاف و ساختارمند را تقویت کنند و مسیرهای ارتباطی خود را با کارکنان گسترش دهند.

پورسلطانی‌زرنندی و ایرجی‌نقندر (۱۳۹۲) در مقاله‌ای تحت عنوان «ارتباط بین مدیریت دانش با خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت بدنی دانشگاه فردوسی مشهد» دریافتند سازماندهی در کارکنان باعث تسهیل فرآیندهای تصمیم‌گیری و حل بهتر مسائل با کمک خلاقیت می‌شود. سرفرازی، سپهرنیا و کاوسی (۱۳۸۵) تحقیقی تحت عنوان «تأثیر خلاقیت بر بهبود تصمیم‌گیری مدیران» را روی جامعه آماری که مدیران در سه سطح ارشد، میانی و عملیاتی در استانداری‌های استان فارس، کهکیلویه و بویر احمد انجام دادند. آنها نشان دادند که مدیران باید با تحقیق و بررسی، خلاقیت و ابداع را افزایش دهند و از این طریق تصمیمات بهتری اتخاذ کنند. آنها

دریافتند، هرچه مدیران اخلاق و ریسک‌پذیرتر باشند، تصمیمات بهتر و پویاتری اتخاذ می‌کنند و هرچه اخلاق‌تر باشند، تصمیم‌گیری آنها بهتر و سریع‌تر خواهد بود. جامعه آماری این پژوهش را است.

نیر و جوکار (۱۳۹۱) پژوهشی را با عنوان «رابطه بین مدیریت دانش و اخلاقیات در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز» انجام دادند. جامعه مطالعه شده در این پژوهش با ۱۲۰ نفر از کتابداران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی دولتی و آزاد شهر شیراز بود. یافته‌ها نشان داد که بین نمره مؤلفه افراد و فرهنگ در مدیریت دانش کتابداران با اخلاقیات آنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این درحالی است که بین مؤلفه‌های فناوری و فرایند با اخلاقیات کتابداران ارتباط معناداری وجود نداشت و جنسیت، سابقه خدمت و میزان تحصیلات تأثیر معناداری بر اخلاقیات کتابداران ندارد. رضایی صوفی، کوثری پور، خسروی راد و زارع‌فخریان (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «رابطه مدیریت زمان با تمایل به برنامه‌ریزی و اخلاقیات مدیران و کارکنان وزرات ورزش و جوانان» انجام دادند. نتایج نشان داد بین چرخه بهره‌وری زمان با برنامه‌ریزی و اخلاقیات ارتباط وجود دارد. برنامه‌ریزی‌های کاری و امور شخصی نقش مؤثر در تمایل به برنامه‌ریزی و اخلاقیات ایفا می‌کنند.

زامپتاکیس، بورانتا و موستاکیس (Zampetakis, Bouranta & Moustakis) در پژوهش خود تحت عنوان «رابطه بین اخلاقیات فردی و مدیریت زمان» نشان دادند که برنامه‌ریزی جنبه حیاتی از فرایندهای اخلاق است. به‌طور نظری، اخلاقیات و مدیریت زمان را می‌توان مرتبط دانست. به طوری که افراد اخلاق برای کارهای روزانه خود برنامه‌ریزی می‌کنند و اولویت‌هایی را در برنامه‌ریزی‌های خود در نظر می‌گیرند و از این طریق احساس تسلط بیشتری بر زمان دارند. صمد (Samad, 2012) در تحقیقی با عنوان «تأثیر نوآوری و رهبری بر عملکرد سازمانی» نشان داد که رهبری تحول‌گرا و نوآوری، نفوذ در خوردتوجهی در عملکرد سازمانی دارد. این مطالعه همچنین نشان داد که جنبه کاریزمای رهبری تحول‌گرا و نوآوری در محصول یا خدمات به‌عنوان عامل مهم در ظهور عملکرد بهتر سازمان است. موسلدیلی، توران و اردیل (Muceldili, Turan & Erdil, 2013) در پژوهشی با نام «تأثیر رهبری صحیح بر اخلاقیات و نوآوری» بیان نمودند که رهبری تحول‌آفرین بر اخلاقیات پیروان در سطح فردی و بر نوآوری در سطح سازمانی تأثیر می‌گذارد. آنها همچنین مطرح کردند که رهبر متعادل در اخلاقیات کارکنان از طریق ایجاد انگیزش، توانمندسازی روان‌شناختی و خود آگاهی تأثیر مثبت خواهد داشت.

با بررسی پژوهش‌ها در این زمینه روشن شد که انتخاب افراد در کتابخانه‌ها بر اساس شایستگی و در نظر گرفتن اصل شایسته‌سالاری و تفکر اخلاق به‌خصوص در کتابداران و مدیر کتابخانه می‌تواند در حل مسائل و مشکلات کتابخانه‌ها و چالش‌های پیش‌روی آنان مؤثر باشد و آنها را در تصمیم‌گیری بهتر و حل مسائل کتابخانه کمک کند.

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ روش توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش تمام کتابدارانی است (۱۵۵ نفر) که در کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان، علوم پزشکی اصفهان، صنعتی اصفهان و هنر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ مشغول به کار بودند. برای تعیین حجم نمونه، در ابتدا برآورد واریانس از طریق فرمول کوکران استخراج شد. با توزیع ۳۰ پرسش‌نامه و جمع‌آوری آنها، واریانس به دست آمد. سپس تعداد نمونه ۱۰۲ نفر مشخص گردید. پرسش‌نامه شایسته‌سالاری محقق ساخته است که ۲۷ سؤال، در مقیاس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از خیلی زیاد تا خیلی کم) است. پرسش‌نامه خلاقیت رندسیپ (Randsip, 1979) ۲۱ سؤال (از خیلی زیاد تا خیلی کم) است. روایی پرسش‌نامه از طریق روایی محتوایی بررسی شد. پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه شایسته‌سالاری در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان ۰/۹۱ و برای پرسش‌نامه خلاقیت در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان ۰/۸۹ به دست آمد. آمار استنباطی در این پژوهش را آزمون ضریب همبستگی پیرسون جهت سنجش ارتباط متغیرهای کمی، آزمون کلموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها و آزمون تحلیل واریانس یک عاملی، آزمون تی مستقل جهت بررسی تأثیر چند یا دو عامل بر متغیر و رگرسیون تشکیل داد.

## یافته‌ها

فرضیه اول پژوهش: بین مؤلفه برنامه‌ریزی و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۱: داده‌های ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون بر اساس مؤلفه برنامه‌ریزی

متغیر	r	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون	ضریب f	سطح معناداری
برنامه‌ریزی	۰/۳۴۸	۰/۳۴۸	۰/۱۲۱	۰/۱۱۳	۱/۸۶۲	۱۳/۸۰۶	۰/۰۰۰

بر اساس داده‌های جدول ۱ باتوجه به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۳۴۸)، بین مؤلفه برنامه‌ریزی و خلاقیت در سطح  $p \leq 0/05$  رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. باتوجه به ضرایب تعیین به دست آمده می‌توان گفت، برنامه‌ریزی قادر است که ۱۲ درصد تغییرات متغیر خلاقیت را پیش‌بینی نماید. همچنین باتوجه به آماره دوربین واتسون که از مقدار استاندارد ۱/۵۰ بزرگتر است و ضریب f مشاهده شده در سطح  $p \leq 0/05$  معنادار بوده است. بنابراین رگرسیون خطی برآورد شده از کفایت لازم برخوردار است.

فرضیه دوم پژوهش: بین مؤلفه سازماندهی و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۲: داده‌های ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون بر اساس مؤلفه سازماندهی

متغیر	r	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین و اتسون	ضریب f	سطح معناداری
سازماندهی	۰/۴۹۵	۰/۴۹۵	۰/۲۴۵	۰/۲۳۸	۲/۰۳۷	۳۲/۴۶۸	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، باتوجه به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۴۹۵)، بین مؤلفه سازماندهی و خلاقیت در سطح  $p \leq ۰/۰۵$  رابط مثبت و معناداری وجود دارد. باتوجه به ضرایب تعیین به دست آمده می‌توان گفت، مؤلفه سازماندهی قادر است، ۲۴ درصد تغییرات متغیر خلاقیت را پیش‌بینی نماید. همچنین باتوجه به آماره دوربین و اتسون که از مقدار استاندارد ۱/۵۰ بزرگتر است و ضریب f مشاهده شده در سطح  $p \leq ۰/۰۵$  معنادار بوده است، بنابراین رگرسیون خطی برآورد شده از کفایت لازم برخوردار است.

فرضیه سوم پژوهش: بین مؤلفه رهبری و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۳: داده‌های ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون بر اساس مؤلفه رهبری

متغیر	r	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین و اتسون	ضریب f	سطح معناداری
رهبری	۰/۳۱۳	۰/۳۱۳	۰/۰۹۸	۰/۸۹	۱/۷۶۶	۱۰/۸۷۷	۰/۰۰۱

بر اساس جدول ۳، باتوجه به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۳۱۳) بین مؤلفه رهبری و خلاقیت در سطح  $p \leq ۰/۰۵$  رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. باتوجه به ضرایب تعیین به دست آمده می‌توان گفت، مؤلفه رهبری قادر است ۱۰ درصد تغییرات متغیر خلاقیت را پیش‌بینی نماید. همچنین باتوجه به آماره دوربین و اتسون که از مقدار استاندارد ۱/۵۰ بزرگتر است و ضریب f مشاهده شده در سطح  $p \leq ۰/۰۵$  معنادار بوده است. بنابراین رگرسیون خطی برآورد شده از کفایت لازم برخوردار است.

فرضیه چهارم پژوهش: بین مؤلفه کنترل، نظارت و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۴: داده‌های ضریب همبستگی و تحلیل ضریب رگرسیون و رگرسیون بر اساس مؤلفه کنترل و نظارت

متغیر	r	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین و اتسون	ضریب f	سطح معناداری
کنترل و نظارت	۰/۳۴۳	۰/۳۴۳	۰/۱۱۸	۰/۱۰۹	۱/۹۷۸	۱۳/۳۳۳	۰/۰۰۰

در جدول ۴، باتوجه به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۳۴۳)، بین مؤلفه کنترل، نظارت و خلاقیت در سطح  $p \leq ۰/۰۵$  رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین باتوجه به ضرایب تعیین به دست آمده می‌توان گفت مؤلفه کنترل و نظارت قادر است ۱۲ درصد تغییرات متغیر خلاقیت را پیش‌بینی نماید. همچنین باتوجه به آماره



دوربین‌واتسون که از مقدار استاندارد  $1/50$  بزرگتر است و ضریب  $f$  مشاهده شده در سطح  $p \leq 0/05$  معنادار بوده است. بنابراین رگرسیون خطی برآورد شده از کفایت لازم برخوردار است. فرضیه پنجم پژوهش: بین مؤلفه نقش‌های ارتباطی و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۵: داده‌های ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون بر اساس مؤلفه نقش‌های ارتباطی

متغیر	r	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون	ضریب f	سطح معناداری
نقش‌های ارتباطی	۰/۳۱۵	۰/۳۱۵	۰/۱۰۰	۰/۰۹۱	۱/۹۱۶	۱۱/۰۵۴	۰/۰۰۱

بر اساس جدول ۵، باتوجه به ضریب همبستگی پیرسون ( $0/315$ )، بین مؤلفه نقش‌های ارتباطی و خلاقیت در سطح  $p \leq 0/05$  رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. باتوجه به ضرایب تعیین به دست آمده می‌توان گفت، نقش‌های ارتباطی قادر است، ۱۰ درصد تغییرات متغیر خلاقیت را پیش‌بینی نماید. همچنین باتوجه به آماره دوربین‌واتسون که از مقدار استاندارد  $1/50$  بزرگتر است و ضریب  $f$  مشاهده شده در سطح  $p \leq 0/05$  معنادار بوده است. بنابراین رگرسیون خطی برآورد شده از کفایت لازم برخوردار است. فرضیه ششم پژوهش: بین مؤلفه نقش‌های اطلاعاتی و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۶: داده‌های تحلیل رگرسیون بر اساس مؤلفه نقش‌های اطلاعاتی

متغیر	r	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون	ضریب f	سطح معناداری
نقش‌های اطلاعاتی	۰/۳۰۸	۰/۳۰۸	۰/۰۹۵	۰/۰۸۶	۱/۸۳۳	۱۰/۰۵۴	۰/۰۰۲

بر اساس داده‌های جدول ۶، باتوجه به ضریب همبستگی پیرسون ( $0/308$ ) بین مؤلفه نقش‌های اطلاعاتی و خلاقیت در سطح  $p \leq 0/05$  رابطه مثبت وجود دارد. باتوجه به ضرایب تعیین به دست آمده می‌توان گفت، مؤلفه نقش‌های اطلاعاتی قادر است، ۹/۵ درصد تغییرات متغیر خلاقیت را پیش‌بینی نماید. همچنین باتوجه به آماره دوربین‌واتسون که از مقدار استاندارد  $1/50$  بزرگتر است و ضریب  $f$  مشاهده شده در سطح  $p \leq 0/05$  معنادار بوده است. بنابراین رگرسیون خطی برآورد شده از کفایت لازم برخوردار است. فرضیه هفتم پژوهش: بین مؤلفه تصمیم‌گیری و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۷: داده‌های تحلیل رگرسیون بر اساس مؤلفه تصمیم‌گیری بر خلاقیت

متغیر	r	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون	ضریب f	سطح معناداری
تصمیم‌گیری	۰/۱۰۶	۰/۱۰۶	۰/۰۱۱	۰/۰۰۱	۱/۷۲۷	۱/۱۳۸	۰/۰۰۴

در جدول ۷، باتوجه به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۱۰۶)، بین مؤلفه تصمیم‌گیری و خلاقیت در سطح  $p \leq 0/05$  رابطه مثبت وجود دارد. باتوجه به ضرایب تعیین به دست آمده می‌توان گفت، مؤلفه تصمیم‌گیری قادر است، ۲ درصد تغییرات متغیر خلاقیت را پیش‌بینی نماید که در بین مؤلفه‌های شایسته‌سالاری شدت همبستگی کمتری دارد. همچنین باتوجه به آماره دوربین واتسون که از مقدار استاندارد ۱/۵۰ بزرگتر است و ضریب f مشاهده شده در سطح  $p \leq 0/05$  معنادار بوده است. بنابراین رگرسیون خطی برآورد شده از کفایت لازم برخوردار است.

### بحث و نتیجه‌گیری

باتوجه به یافته‌های تحقیق برای فرضیه اول در جدول ۱، در صورتی که در سطح دانشگاه، خلاقیت کتابداران افزایش یابد و زمینه‌های پیشرفت در آنان تقویت گردد، آن‌گاه می‌توان انتظار داشت که کتابداران برای فعالیت‌های مختلف در کتابخانه برنامه‌ریزی مناسبی داشته باشند. موفقیت نهایی و حتی گاهی بقای کتابخانه به میزان توانایی کتابداران در برنامه‌ریزی و ایجاد نوآوری و به کارگیری فکرهای نو بستگی دارد. همچنین با کمک نیروی خلاق می‌توان برنامه‌ریزی مطلوبی داشت که باعث کاهش هزینه‌ها در کتابخانه، افزایش کیفیت خدمات، افزایش توان رقابتی با سایر مراکز اطلاع‌رسانی و افزایش رضایتمندی مراجع کنندگان به کتابخانه شود. نتایج به دست آمده مبنی بر رابطه بین برنامه‌ریزی و خلاقیت مربوط به فرضیه اصلی با یافته‌های رضایی صوفی و دیگران (۱۳۹۵) و زامپتاکیس، بورانتا و موستاکیس (Zampetakis, Buranta & Moustakis, 2010) همسو است. از یافته‌های تحقیق برای فرضیه دوم در جدول ۲ می‌توان این‌گونه استنباط کرد، در کتابخانه‌های امروزی، وجود کتابدارانی که به منظور تحقق هدف‌های سازمانی، با استفاده از نیروی خلاق درونی خود فرایند نظم و ترتیب بخشیدن به کارها و فعالیت‌های کتابخانه و سازماندهی امور را انجام دهند، مزیتی محسوب می‌شود. این مزیت برای کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی، مخصوصاً در محیط‌های علمی مانند دانشگاه‌ها اهمیت بسیاری دارد و به احتمال بسیار، کتابخانه‌ها را به سمت هدف خود یاری می‌کنند که همان افزایش بازدهی و بهره‌وری این مراکز در دانشگاه‌ها است. نتایج به دست آمده مبنی بر ارتباط بین سازماندهی و خلاقیت مربوط به فرضیه اصلی با یافته‌های پژوهش پورسلطانی‌زرنندی و ایرجی‌نقندر (۱۳۹۲) همخوانی دارد که دریافتند سازماندهی در کارکنان باعث تسهیل فرآیندهای تصمیم‌گیری و حل بهتر مسائل با کمک خلاقیت می‌شود.

باتوجه به یافته‌های فرضیه سوم در جدول ۳، می‌توان این‌گونه استنباط کرد که کتابدارانی که قدرت خلاقیت بالاتری دارند، می‌توانند رهبری بهتری را در امور کتابخانه از خود نشان دهند. به طوری که منجر به ارائه خدمات با کیفیت و رضایت بیشتر مراجعه‌کنندگان را در پی داشته باشد. افراد شایسته و خلاق که با مهارت‌هایی که دارند، در جایگاه شغلی مناسب قرار گرفته‌اند، در مواجهه با مشکلات دچار هیجانات کاذب کمتر می‌شوند و در برخورد با مسائل با شیوه منطقی‌تری عمل می‌کنند. کتابداران خلاق، صاحب بینش هستند. در نتیجه احساس رضایت و حس تعلق سازمانی بالاتری خواهند داشت و این‌گونه تمام تلاش و دانش خود را برای دستیابی به اهداف کتابخانه به کار خواهند گرفت. نتایج به‌دست آمده با فرضیه اصلی و با یافته‌های پژوهش صمد (2012) و موسلدیلی، توران و اردیل (Muceldili et al., 2013) همخوانی دارد که دریافتند رهبری تحول‌گرا و نوآوری، تأثیر درخور توجهی در عملکرد سازمانی خواهند داشت.

باتوجه به یافته‌های فرضیه چهارم در جدول ۴، می‌توان این‌گونه استنباط کرد که توجه بیشتر به خود ارزیابی، افزایش آزادی عمل در کتابخانه‌ها برای کتابداران، تقویت روحیه خودانگیزگی می‌تواند این امر را در کتابخانه‌ها تقویت نماید. خلاقیت و نوآوری لازمه و پیش‌درآمد توسعه و پیشرفت کتابخانه است. در این بین، نقش کتابداران دانشگاهی انکارناپذیر است.

از یافته‌های فرضیه پنجم در جدول ۵ می‌توان این‌گونه استنباط کرد که افراد خلاق به دلیل کنجکاوی درونی که دارند، علاقه بسیاری به انتقال و تبادل اطلاعات، معانی و مفاهیم بین افراد در سازمان با واسطه یا بی‌واسطه دارند. بنابراین با به کارگیری و ترویج تفکر خلاق و ایجاد این نوع تفکر در افراد به‌خصوص در میان کتابداران، زمینه‌های رشد و توسعه ایده‌های خلاقانه در کتابخانه‌ها فراهم می‌شود. در چنین سازمانی، همه افراد به اطلاعات موجود در کتابخانه و سازمان مادر دسترسی دارند و بسیاری از مسائل از طریق تبادل نظر بررسی می‌شود.

از یافته‌های فرضیه ششم در جدول ۶ می‌توان این‌گونه استنباط کرد که کتابداران و افراد شایسته در کتابخانه‌ها باید توان گردآوری، انتشار و به کارگیری به‌موقع اطلاعات صحیح مربوط به کتابخانه‌ها را داشته باشند. تقویت این مؤلفه، در سطح کتابخانه‌ها مستلزم توجه به این فعالیت‌ها است: خلاقیت و نوآوری کتابداران، فراهم‌آوری شرایط جهت طرح ایده‌های نو درباره مسائل اطلاعاتی، افزایش پذیرش نوآوری در سطح کتابخانه، پیش‌بینی دقیق‌تر نیاز مراجعان، به‌روزرسانی راه‌های کسب اطلاعات روزآمد و روزآمد نمودن اطلاعات کتابداران با کمک فناوری‌های جدید. به بیان دیگر، تنها حفظ کردن و یادگیری اطلاعات تازه و طبقه‌بندی آن، صحیح نیست، کاربران بی‌شماری جهت رفع نیازهای اطلاعاتی خود به کتابخانه‌ها رجوع می‌کنند و کتابداران باید باری‌رسان کاربران کتابخانه باشند.

از یافته‌های فرضیه هفتم در جدول ۷ می‌توان این‌گونه استنباط کرد که فردی شایسته است که بتواند با ارائه طرح‌ها و راه‌حل‌های خلاقانه برای حل مسائل و بهبود وضع موجود، با موقعیت‌های جدید و کارهای دشوار و چالش‌برانگیز، رویارو شود و تصمیمات مؤثرتری را در بهترین زمان بگیرد. در نهایت این کار منجر به بهبود عملکرد سازمان خواهد شد. در این زمینه، می‌توان گفت که هرکس به گونه‌ای با مسئله تصمیم‌گیری سروکار دارد. کتابخانه‌ها نیز از این قاعده مستثنی نیستند. کتابداران در امر تصمیم‌گیری باید احاطه کامل به مسئله داشته باشند یا مسئله‌ای را که می‌خواهند درباره آن تصمیم‌گیری کنند، از جهت تنوری و عملی کاملاً بررسی نمایند. آنها می‌توانند با برگزاری میزگردهای علمی، تخصصی و دعوت از صاحب‌نظران و کارکنان باتجربه‌تر با گرایش و دیدگاه‌های مختلف، مسائل را از جهات مختلف بررسی کرده و اطلاعات مناسب را جمع‌آوری کنند. همچنین آنها می‌توانند به ارزیابی ضعف‌ها و قوت‌ها و دیدگاه‌های موافق و مخالف بپردازند، فعالیت‌های جایگزین را شناسایی کرده و بهترین را انتخاب نمایند و از بین راه‌حل‌های متعدد پیش‌رو، یکی را انتخاب کرده و با تکیه بر دانش و تجربیات خود، تصمیم مناسب را اتخاذ کنند. نتایج به‌دست‌آمده مربوط به فرضیه اصلی با یافته‌های سرفرازی و همکاران (۱۳۸۵) مبنی بر تأثیر خلاقیت بر بهبود تصمیم‌گیری همخوانی دارد که نشان می‌دهد مدیران نوآور در جامعه سبک تصمیم‌گیری اثربخش دارند. براساس یافته‌های فرضیه اصلی مبنی بر ارتباط بین مؤلفه‌های شایسته‌سالاری و خلاقیت در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و اینکه نتایج حاکی از تأثیر بالای شایسته‌سالاری بر خلاقیت است به کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی توصیه می‌شود: کتابخانه با پیشرفت‌های جدید و تحولات دانشگاه همگام باشد و اطلاعات به‌روز و مستند را ارائه نماید؛ با استفاده از خلاقیت‌های خود و نیز تجاربی که از سایر کتابخانه‌ها به‌دست می‌آورند، به افزایش کارایی و بازدهی کتابخانه کمک کنند؛ به‌هنگام استخدام، به مقوله مهارت‌های شغلی و شایستگی‌های لازم در کتابخانه، به‌عنوان عامل رقابتی سنجیده بیشتر توجه کنند؛ به دوره‌های آموزشی کتابداران توجه کنند و جایگاه مناسب را برای مقوله خلاقیت در نظر بگیرند؛ شرایطی برای ارزیابی عملکرد مناسب و معرفی کارکنان شایسته در محیط کتابخانه فراهم کنند؛ معیارهای شایستگی و شاخص‌های آن را در کتابخانه مشخص کنند. بر اساس یافته‌های فرضیه اصلی مبنی بر ارتباط بین مؤلفه‌های شایسته‌سالاری و خلاقیت در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و اینکه نتایج حاکی از تأثیر بسیار شایسته‌سالاری بر خلاقیت است به کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی توصیه می‌شود تا ارتباط خود را با استادان دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی در دانشگاه گسترش دهند و به‌این‌ترتیب، از پیشنهادهای آنان در جهت ارتقای کیفیت خدمات کتابخانه بهره‌برند. افزون‌براین، پیشنهاد می‌شود تا پژوهشگران میزان تحقق مؤلفه‌های شایسته‌سالاری و خلاقیت را در کتابخانه‌های دانشگاه‌های مختلف کشور انجام دهند.

## منابع

- احمدی، مصطفی. (۱۳۸۶). تصمیم‌گیری: رویکردها و تکنیک‌ها. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۴(۱)، ۲۹-۹.
- الوانی، مهدی. (۱۳۸۵). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.
- ایمانی، محمدنقی، اسماعیل تبار، مهدی و آذرخش، تقی. (۱۳۸۵). مدیریت از آغاز تا پست مدرن. تهران: فرهنگ سبز.
- آیت‌اللهی، علیرضا. (۱۳۷۷). اصول برنامه‌ریزی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- بیاتی، علی. (۱۳۹۴). مدیریت بر مبنای شایسته‌سالاری در سازمان پلیس. پایگاه نشر مقالات حقوقی حق گستر. بازیابی شده در ۲۱ آبان‌ماه ۱۳۹۴ از [http://haghgostaran.ir/333\\_d316c3cb39f21aeb806e9193138b3a34](http://haghgostaran.ir/333_d316c3cb39f21aeb806e9193138b3a34)
- پورسلطانی‌زرنندی، حسین، ایرجی‌نقندر، رامین. (۱۳۹۲). ارتباط بین مدیریت دانش با خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت بدنی دانشگاه فردوسی مشهد. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱(۱)، ۷۳-۶۱.
- جاسبی، عبدالله. (۱۳۹۴). اصول و مبانی مدیریت. تهران: حکیم باشی.
- جهانی، نسیمه و یزدانخواه کناری، قاسم. (۱۳۹۳). بررسی نقش تفکر خلاق در کتابخانه‌ها و حرفه کتابداری. ماهنامه ارتباط علمی، ۳۳(۱)، بازیابی شده در ۱۱ مهر ۱۳۹۴ ماه از <http://rayasamin1.irandoc.ac.ir/ejournalIssueId=525>
- حسینی، کاوه، شیخ‌اسماعیلی، سامان و مقصودی، کیهان. (۱۳۹۲). بررسی ابعاد و مؤلفه‌های شایسته‌سالاری در مدیران و کارکنان موسسات آموزشی. فرایند مدیریت و توسعه، ۲۶(۲)، ۱۴۰-۱۱۹.
- رضایی صوفی، مرتضی، کوثری‌پور، محسن، خسروی‌راد، بهاره و زارع‌فخریان، نفیسه. (۱۳۹۵). رابطه مدیریت زمان با تمایل به برنامه‌ریزی و خلاقیت مدیران و کارکنان وزرات ورزش و جوانان. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۴(۴)، ۱۲۴-۱۱۳.
- سرفرازی، مهرزاد، سپهرنیا، رزیتا و کاوسی، اسماعیل. (۱۳۸۵). تأثیر خلاقیت بر بهبود تصمیم‌گیری مدیران: مطالعه موردی. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱(۱)، ۱۵۰-۱۲۷.
- سیادت، علی، هویدا، رضا و بابادی، معصومه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین شایسته‌سالاری و عدالت سازمانی مدیران دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه اصفهان.
- علاقه‌بند، علی. (۱۳۸۲). مقدمات مدیریت آموزشی. تهران: روان.
- نیر، نجمه و جوکار، عبدالرسول. (۱۳۹۱). رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز. دو ماهنامه مدیریت اطلاعات سلامت، ۹(۲)، ۲۲۴-۲۳۲.
- Batey, M. (2012). the measurement of creativity: From definitional consensus to the introduction of a new heuristic framework, *Journal Creativity Research*, 24(1), 55-65. doi: 10.1080/10400419.2012.649181
- Castiglione, J. (2008). Facilitating employee creativity in the library environment, *Library Management*, 29(3), 159-172. doi: 10.1108/01435120810855296
- Dundon, E. (2002). *The SEEDS of innovation: Cultivating the synergy that fosters new ideas*. New York: AMACOM Press. Retrieved 2September 2015 from <https://www.barnesandnoble.com/w/seeds-of-innovation-elaine-dundon/1111622459>

- Garsia, D. (2001). The perceptions of meritocracy mentor: Assessing beliefs in the association between rewards and merit (Master's Thesis). The University of Guelph, Canada.  
Retrieved 9 September 2015 from  
<http://ws.k'ww.collectionscanada.gc.ca/obj/s4/f2/dsk3/ftp04/MQ61894.pdf>
- Gomez, J. G. (2007). What do we know about creativity? *The Journal of Effective Teaching*, 7(1), 31-43. . Retrieved ۲ May 2015 from  
[https://www.uncw.edu/jet/articles/Vol7\\_1/Gomez.pdf](https://www.uncw.edu/jet/articles/Vol7_1/Gomez.pdf)
- Hauser, R.M. (2002). Meritocracy, cognitive ability, and the sources of occupational success. *Department of Sociology Center for Demography and Ecology Press*, 1-83. DOI : 10.1146/annurev.soc.29.010202.100023.
- Muceldili, B., Turan, H., Erdil, O. (2013). The influence of authentic leadership on creativity and innovativeness. *Social and Behavioral Sciences*, 99(2), 673-681. doi:10.1016.2013.10.538
- Parrish, R. (2006). The measure of meritocracy. *Dollars and Sense: The Magazine of Economic*, ۲۲(1), 1-3. Retrieved 2 November 2014 from  
<https://www.alternet.org/story/33671>
- Samad, S. (2012). The influence of innovation and transformational leadership on organizational performance. *Social and Behavioral Sciences*, 57, 486-493.  
doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.1215
- Walton, G. (2008). Theory, research, and practice in library management 4: Creativity. *Library Management*, 29 (1/2), 125-131. Retrieved 8 June 2016 from  
<https://dspace.lboro.ac.uk/2134/3236>
- Willets, D. (2006). The future of meritocracy. *The Political Quarterly*, 77(1), 237-243.  
doi:10.1111/j.1467-923X.2006.00800.x
- Zampetakis, L. A., Buranta, N. Moustakis, V. (2010). On the relationship between individual creativity and time management. *Thinking Skill and creativity*, 5(3), 23-32. doi: 10.1016/j.tsc.2009.12.001