

## شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های عمومی: مطالعه موردی کتابخانه‌های عمومی استان فارس

علی بیرانوند<sup>۱</sup> | فرامرز سهیلی<sup>۲</sup>

۱. مربی گروه علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول). [biranvand@gmail.com](mailto:biranvand@gmail.com)

۲. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه پیام نور [fsohieli@gmail.com](mailto:fsohieli@gmail.com)

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۱/۰۵

### چکیده:

**هدف:** آشنایی با میزان برخورداری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس از شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت در آنان بر اساس مدل اولدهام است.

**روش پژوهش:** پژوهش حاضر از نوع کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه است. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از آزمون آماری تی تک متغیره، تحلیل کوواریانس و تحلیل واریانس برای سنجش میزان همبستگی بین شرایط زمینه‌ای بروز خلاقیت و مؤلفه‌های آن استفاده شده است.

**یافته‌ها:** در کتابخانه‌های عمومی استان فارس شرایط لازم برای بروز خلاقیت کتابداران در سطحی بیشتر از حد متوسط است. تفاوت‌های فردی کتابداران به لحاظ شغلی و وضعیت روحی و روانی متأثر از بسترهای کاری در سطحی بیشتر از حد متوسط است. وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران متأثر از بسترهای غیر کاری در سطحی پایین‌تر از حد متوسط است. تفاوت‌های فردی کتابداران به لحاظ شخصیتی در سطحی بیشتر از حد متوسط است. تفاوت‌های فردی کتابداران به لحاظ شغلی در سطحی بیشتر از حد متوسط است. میزان تمایل کتابداران به عرضه و اشتراک دیدگاه‌های خلاق خود در سطحی بیشتر از حد متوسط است.

**اصالت/ ارزش:** بررسی شرایط بروز خلاقیت در میان کتابداران و مدیران کتابخانه‌ها می‌تواند زمینه‌ساز بروز ایده‌های نو و کارآمد از جانب کتابداران در جهت افزایش بهره‌وری از کتابخانه‌ها و رضایت‌مندی کاربران این کتابخانه‌ها باشد.

**واژه‌های کلیدی:** کتابخانه عمومی، خلاقیت، مدل اولدهام، اثربخشی.

مقدمه

خلاقیت برای بقای هر سازمانی لازم و ضروری است. ادبیات خلاقیت در حوزه‌ی سازمان بیانگر دسته‌بندی‌های مختلفی از عوامل مؤثر بر خلاقیت می‌باشد، که از درون و بیرون سازمان بر توان خلاقیت و نوآوری افراد تأثیر می‌گذارند (استنلی، اسلیتر و توماس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). یکی از هدف‌های مهم همه فعالیت‌های نوآورانه بهبود عملکرد و به عبارتی بهبود اثربخشی سازمان است. در دنیای پیچیده‌ی کنونی، سازمان‌هایی در رقابت با سایرین موفق‌تر هستند که از فرصت‌های پیش رو به بهترین نحو استفاده کنند، و این امر جز با افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان امکان پذیر نیست. نوآوری در هر سازمان یا شامل تولید محصولات، فرایندها و روش‌های جدید است، یا این موارد را از دیگر سازمان‌ها دریافت می‌کند و خدمات نوآورانه را ارائه می‌نماید. نوآوری در خدمات همواره مورد تأکید قرار گرفته است هولت و تتر<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) خدمات نوآورانه را در چهار گروه طبقه‌بندی کرده‌اند:

۱. خدمات دانش بنیان: نظیر فعالیت‌های پژوهشی در سازمان‌های تحقیقاتی؛
۲. خدماتی که با اطلاعات سروکار دارند، نظیر خدمات اطلاع رسانی در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی که به طور مستقیم و غیر مستقیم در راستای رفع نیازهای اطلاعاتی اشخاص حقیقی و حقوقی فعالیت می‌کنند؛
۳. خدماتی که با مردم سروکار دارند، نظیر مراقبت‌های بهداشتی در مراکز درمانی؛
۴. خدماتی که اساساً با کالا سروکار دارند، نظیر حمل و نقل در مؤسسات ترابری که با انتقال کالا و توزیع آن در نقاط مختلف سروکار دارند.

از آنجایی که نوآوری در ارائه خدمات فرآیندی مستمر و شامل مجموعه‌ای از تغییرات تدریجی در روش‌ها است. در چندین ویژگی فوق با یکدیگر مشترک‌اند. به همین دلیل اغلب شناسایی نوآوری در خدمات دشوار است. خدماتی که در

کتابخانه‌های عمومی عرضه می‌شود، می‌توان یکی از مواردی دانست که به دلیل برخورداری از تغییرات تدریجی در روش‌ها و فرایندها دارای ابعاد چهارگانه فوق است (نوروزی چاکلی، ۱۳۸۹).

کتابخانه‌های عمومی از جمله مهم‌ترین کتابخانه‌هایی به شمار می‌روند که برای افزایش و بهبود عملکرد و اثر بخشی خدمات خود، نیازمند بهره‌گیری از خلاقیت و نوآوری هستند. باید توجه داشت که خلاقیت در کتابداران به طور اتفاقی رخ نخواهد داد، بلکه باید بسترهای مناسب و ارزش‌های مطلوب فراهم شود، و مدیران کتابخانه‌های عمومی اقدامات و تمهیدات لازم را برای ایجاد شرایط زمینه‌ای مناسب برای بروز خلاقیت در کتابداران انجام دهند. در واقع جو سازمانی کتابخانه باید از خلاقیت و نوآوری حمایت کند. نوروزی چاکلی (۱۳۸۹) معتقد است که برای ایجاد نوآوری در خدمات کتابخانه‌های عمومی عوامل چندگانه‌ای وجود دارد که از این میان می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

۱. بودجه: یکی از عوامل مؤثر بر اجرای برنامه‌های نوآورانه در کتابخانه‌های عمومی بودجه است. هرچند این عامل به تنهایی کافی نیست اما از جمله عوامل مهم در این زمینه به شمار می‌آید؛
۲. منابع انسانی: در اختیار داشتن نیروی انسانی پویا، خلاق و در عین حال متخصص در امور کتابخانه‌ای از جمله شرایط لازم برای اجرای نوآوری در کتابخانه‌های عمومی است؛
۳. روحیه رقابتی: بهره‌گیری از توانایی و استعداد موجود در نزد منابع انسانی موجود و ایجاد حس رقابت با سایر مراکز مشابه می‌تواند به عنوان عاملی برای افزایش نوآوری در کتابخانه‌های عمومی عمل کند؛
۴. نظام آموزشی: نظام آموزشی نقش به‌سزایی در تربیت افرادی دارد که از روحیه نقادانه و پژوهشگری برخوردار باشند. این افراد در هنگام ورود به جامعه کاربران بالفعل کتابخانه‌های عمومی خواهند بود؛
۵. سیاست‌گذاری: کتابخانه‌های عمومی به عنوان جزئی از نظام سازمانی کشور باید در زمینه نوآوری‌های به وجود آمده

<sup>1</sup> Stanley, Slater & Tomas

<sup>2</sup> Howells & Tether

وضعیت روحی و روانی مثبتی برخوردار باشند، تا به توانند با خلاقیت در کار و پیشرفت فکری و ذهنی و دادن دیدگاه‌های نو، بهترین خدمات را در اسرع وقت و با کمترین هزینه و به سهولت به مراجعان خود ارائه دهند. خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی، شرایط کاری و محیطی و وضعیت روحی و روانی آن‌ها زیاد مورد بررسی قرار نگرفته است. به همین منظور پژوهشگر در صدد برآمد، تا میزان برخورداری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس را به لحاظ شرایط زمینه‌ای برای بروز خلاقیت بر اساس مدل اولدهام مورد بررسی قرار دهد. در این پژوهش، بستری‌های کاری و غیرکاری مؤثر بر وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران، تفاوت‌های فردی کتابداران به لحاظ شغلی، تفاوت‌های فردی کتابداران به لحاظ شخصیتی و همچنین تمایل آن‌ها برای اشتراک دیدگاه‌های خلاق مورد بررسی قرار گرفته شده است. این پژوهش در صدد آن است شرایط زمینه‌ای برای بروز خلاقیت در کتابداران متخصص و یا غیرمتخصص کتابخانه‌های عمومی استان فارس را بر اساس مدل اولدهام تحلیل نماید.

مدل اولدهام شرایط زمینه‌ای برای شکل‌گیری دیدگاه‌های خلاقانه را نشان می‌دهد. بر اساس این الگو، شکل‌گیری دیدگاه‌های خلاق در گرو دو چیز است: ۱- وضعیت روحی و روانی مثبت کارمند؛ ۲- تفاوت‌های فردی. بستری‌های کاری مؤثر بر وضعیت روحی و روانی مثبت کارمند شامل پیچیدگی شغلی، اهداف کاری و ضرب الاجل‌ها، حمایت افراد مافوق و همکاران، ساختار (چیدمان) فیزیکی محیط کار و بستری‌های غیرکاری مؤثر بر وضعیت روحی و روانی مثبت کارمند شامل حمایت دوستان و اعضای خانواده، ساختار (چیدمان) محیط خانه، استقلال و آزادی عمل در خانه هستند و از دیگر عوامل زمینه‌ای مؤثر بر شکل‌گیری دیدگاه‌های خلاق، تفاوت‌های فردی است. اصلی‌ترین این تفاوت‌ها به مقوله شخصیت مربوط است. اشخاصی که دیدگاه‌های خلاقانه بیشتری عرضه می‌کنند، اعتماد به نفس بیشتر و قدرت تحمل انتقاد بیشتری نیز دارند و قادرند دیدگاه‌ها و نظرات بیشتری را بررسی کنند. این افراد قادر به تجربه‌ی احساسات و دیدگاه‌های متنوع و انعطاف‌پذیر

در جامعه تابع سیاست‌های کلان جامعه باشند. همچنین مدیران کتابخانه‌های عمومی باید برنامه‌ها و اهداف درون سازمانی مدونی برای هم‌گام بودن با سایر تحولات نوآورانه جامعه داشته باشند؛

۶. زیر ساخت‌های ارتباطی: یکی از ویژگی‌های هر فعالیت نوآورانه جدید بودن آن است. بنابراین زمانی می‌توان انتظار بروز یک نوآوری را داشت که شرایط لازم برای بهره‌مندی از فناوری‌های روز را در کتابخانه فراهم نموده باشیم. محیط خلاق و نوآور شاید مهم‌ترین عامل در تضمین بقای سازمان برای ارائه اندیشه‌های جدید و بکر باشد. محیط مناسب برای بروز خلاقیت علاوه بر اینکه انگیزش را در افراد برای ابراز تفکر جدید و خلاق ترغیب می‌کند، بلکه سبب می‌شود که سازمان آسان‌تر به تواند افرادی را که دارای ویژگی‌های ارزشمند هستند، برای تقویت نیروهای تخصصی خود انتخاب کند.

بنابراین برای بهره‌گیری سازمان‌ها از خلاقیت، باید پژوهشگران سازمانی، متغیرهایی را که موجب تشویق و ترغیب خلاقیت می‌شوند، شناسایی کنند تا مدیران به داند چگونه می‌تواند خلاقیت را مورد حمایت قرار دهند (ریتر و جودی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰).

خلاقیت در کتابخانه‌ها از دو جنبه‌ی درونی و بیرونی قابل بررسی است. جنبه‌ی درونی ناظر بر فراهم آوردن شرایط بروز خلاقیت در میان کارکنان خود کتابخانه است و جنبه‌ی بیرونی شرایط بروز خلاقیت استفاده‌کنندگان از کتابخانه را مد نظر قرار می‌دهد. این پژوهش به جنبه‌ی درونی مقوله مذکور می‌پردازد، چرا که تا مدیران و کتابداران ما خلاق نشوند، نمی‌تواند خلاقیت را در کاربران خود ایجاد کنند و آن را ارتقاء دهند. ماهیت و کیفیت خدمات کتابخانه به طور عمده، به فعالیت‌های کارمندان کتابخانه بستگی دارد.

برای افزایش کمیت و کیفیت خدمات، کتابداران ما باید خلاق باشند و زمینه و شرایط لازم برای بروز خلاقیت برای آن‌ها مهیا باشد. کتابداران ما باید از شرایط مطلوب کاری و

<sup>1</sup> Reiter & Jody

نیز هستند. مورد دیگری که موجب تفاوت افراد از یکدیگر می‌شود مهارت‌های مربوط به حوزه‌ی شغلی است (جکسون، هیت و دسینی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳).

در سال‌های اخیر با توجه به نقش خلاقیت در پیشبرد اهداف، عملکرد، توسعه و بقای سازمان‌ها، پژوهش‌های زیادی در این زمینه توسط پژوهشگران انجام گرفته است. نزدیک به ۶۰ سال است که پژوهش و توسعه مفاهیم مربوط به روش‌های خلاقیت و حل خلاق مسائل توسط محققین مطرح و مورد بررسی قرار گرفته است.

طی بررسی که طبرسا و همکاران (۱۳۸۹) در زمینه تأثیر فرهنگ کارآفرینانه سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در نهاد کتابخانه‌های عمومی (ایران) انجام داده‌اند، مشخص گردید که از بین ابعاد مختلف فرهنگ کارآفرینانه، بُعد ارزشمندی کار و تفریح و سرگرمی در وضعیت مطلوبی هستند و سایر ابعاد فرهنگ سازمانی شامل جسارت، تحمل انحراف خلاق، تهاجم بی‌ثمر، ریسک‌پذیری، ارتباط باز، همکاری و تشریح مساعی، نوآوری پیش‌فعال، کلام و هم‌چنین فرهنگ سازمانی کارآفرینانه نیز در وضعیت نامطلوبی است.

بررسی میزان برخورداری کتابداران کتابخانه‌های عمومی از شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت در آنها توسط دارابی اخلو، رسولی آزاد و بیگدلی (۱۳۹۱) نشان می‌دهد که خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های عمومی مورد بررسی بالاتر از حد متوسط بوده است. وضعیت روحی و روانی مثبت متأثر از بسترهای کاری و میزان تمایل به عرضه و اشتراک دیدگاه‌های خلاق در حد متوسط بوده و تفاوت معنی‌داری وجود نداشته است. اما وضعیت روحی و روانی مثبت متأثر از بسترهای غیرکاری، تفاوت‌های فردی به لحاظ شخصیتی و تفاوت‌های فردی به لحاظ شغلی بالاتر از حد متوسط بوده و تفاوت معنی‌داری وجود داشته است. نتایج حاصل از پژوهش کهرزادی، فامیل روحانی و سهیلی (۲۰۱۳) نشان می‌دهد که وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران متأثر از بسترهای کاری و غیرکاری، تفاوت‌های فردی کتابداران به لحاظ شخصیتی،

شغلی و میزان تمایل کتابداران به عرضه و اشتراک دیدگاه‌های خلاق در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه بالاتر از حد متوسط بوده، و شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت در کتابداران بالاتر از حد متوسط بوده است. هم‌چنین بین دیدگاه کتابداران از لحاظ جنسیت، گروه‌های سنی، سوابق کاری و نوع استخدامی در خصوص مؤلفه‌های شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت اختلاف معنی‌دار وجود ندارد، ولی از لحاظ رشته‌ی تحصیلی، اختلاف معنی‌داری وجود داشته است. نتایج آنها هم‌چنین نشان می‌دهد که به طور کلی کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه در سطحی بیشتر از حد متوسط زمینه‌ی لازم برای بروز خلاقیت کتابداران وجود دارند، یعنی در صورت ایجاد شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت، کارکنان و کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه می‌توانند بالاتر از حد متوسط به خلاقیت و نوآوری دست بزنند.

کاستیگلیونه<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) ضمن بررسی مهم‌ترین نگرانی‌های مدیریتی برای مدیران کتابخانه‌ها، بیان می‌کند که انگیزه درونی محرک اصلی خلاقیت فردی است و یادگیری سازمانی، دگرگونی و نوآوری را تحریک می‌کند. مدیران کتابخانه به طور مستقیم مسئول ایجاد و حفظ یک فرهنگ سازمانی هستند که انگیزه درونی همه اعضای کارمندان کتابخانه را تسهیل می‌کند. دموکراسی سازمانی و مشارکت کارمندان ممکن است انگیزه درونی را افزایش بدهد و تقویت کند. هنگامی که رفتارهای مدیریتی گرایش اجباری دارد این کاتالیزور حیاتی کاهش می‌یابد. والتون<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) معتقد است که خلاقیت روشی است که کتابخانه‌ها را آگاه می‌کند تا خدمات جدید را در جامعه توسعه دهند. کارمندان کتابخانه باید به آوردن ایده‌ها و آگاهی از بیرون، تشویق شوند. گروه‌ها باید از افراد با ایده‌ها و مهارت‌های متفاوت تشکیل شوند و آن‌ها باید تشویق شوند تا خلاق شوند. هم‌چنین مدیر کتابخانه باید برای تقویت خلاقیت و عمل‌های گوناگون که برای او موجود است، مسئول باشد.

<sup>2</sup> Castiglione

<sup>3</sup> Walton

<sup>1</sup> Jackson, Hitt & Denisi

آموزش‌های اولیه و حرفه‌ای، وجود امکانات و تسهیلات و مانند آن بر خلاقیت فرد تأثیرگذار هستند.

این پژوهش با هدف کلی "آشنایی با میزان برخورداری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس از شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت در آنان بر اساس مدل اولدهام." به دنبال پاسخ‌گویی به پرسش‌های زیر است:

۱. وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس متأثر از بسترهای کاری بر اساس مدل اولدهام چگونه است؟
۲. وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس متأثر از بسترهای غیرکاری بر اساس مدل اولدهام چگونه است؟
۳. تفاوت‌های فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس به لحاظ شخصیتی چگونه است؟
۴. تفاوت‌های فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس به لحاظ شغلی چگونه است؟
۵. میزان تمایل کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس به عرضه و اشتراک دیدگاه‌های خلاق خود بر اساس مدل اولدهام چگونه است؟

### روش پژوهش

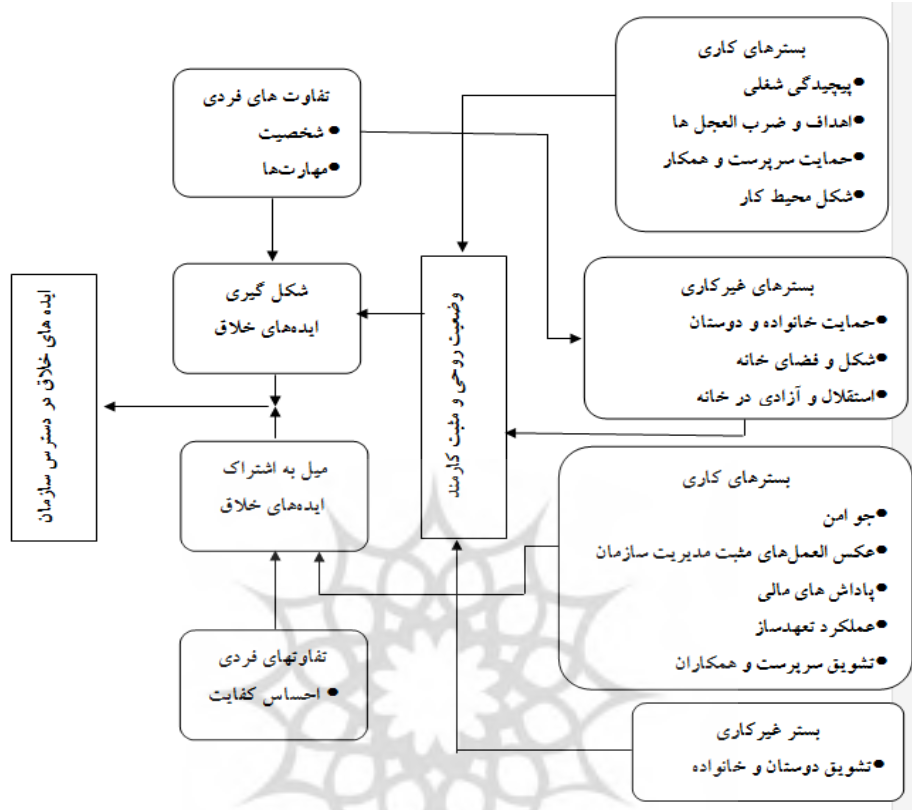
پژوهش حاضر از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها به روش پیمایشی انجام شده است. در این پژوهش، استفاده از روش پیمایشی - تحلیلی به این دلیل است که پژوهشگر قصد دارد تا به واقعیت‌ها دسترسی پیدا کند، و نتایج حاصل از مقایسه واقعیت‌ها با یکدیگر را به تصویر بکشد. جامعه آماری این پژوهش ۲۴۰ کتابدار شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان فارس است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسش‌نامه است که پیش‌تر توسط دارابی اخلو، رسولی آزاد و بیگدلی (۱۳۹۱) مورد استفاده قرار گرفته است و دارای روایی و پایایی بالایی بوده و پاسخ‌گوی تمامی سؤالات پژوهش است. سؤالات این

این‌ها شامل پذیرفتن آزادی کارکنان برای تصمیم‌گیری‌ها و اطمینان از محل کار که تا حد ممکن تحریک‌کننده باشد، هستند.

بررسی پیشینه‌ها نشان می‌دهد که مدیریت و فرهنگ سازمانی نقش به‌سزایی در ترویج خلاقیت در بین کارکنان یک سازمان را به عهده دارد. در اکثر پژوهش‌های یاد شده، تنها به نقش مدیران، پاداش‌ها و تشویق‌ها، فرهنگ سازمانی و مانند آن در تشویق کارکنان به خلاقیت و نوآوری اشاره شده است. بررسی مبانی نظری نیز نشان می‌دهد، پیش‌نیاز اساسی ترویج خلاقیت در هر سازمانی باور مدیریت سازمان و تعهد آن به اهمیت خلاقیت است. مدیر برای بالا بردن خلاقیت در سازمان خود، باید خلاقیت، اجزاء، عناصر و فرآیندهای آن آشنا باشد. مدیریت مشارکتی، مدیریت نشاط‌انگیز و رهبری اخلاقی باعث تقویت توانمندی و خلاقیت کارکنان می‌شوند. هم‌چنین کتابخانه عمومی، با توجه به رسالت عمده‌ای که می‌تواند در تغییر جامعه و جهت دادن جامعه از سوی توسعه و پیشرفت داشته باشند، اهمیت زیادی دارند. بر اساس موارد یاد شده، پرداختن به مقوله خلاقیت در کتابخانه عمومی از زوایای گوناگون دارای اهمیت است و از سوی مجامع بین‌المللی کتابداری نیز مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به اهمیت امر یک مدیر برای بهره‌گیری از مدیریت خلاق و ترویج آن در بین کارمندان و بخش‌های مختلف سازمان خود، باید با ماهیت خلاقیت، اجزاء، عناصر و فرآیندهای آن آشنا باشد، و به‌تواند در نظام مدیریتی خود آن‌ها را تلفیق نماید. خلاقیت می‌تواند در حل مسائل و مشکلات کتابخانه و چالش‌های پیش‌روی آنان مؤثر باشد. برای بروز خلاقیت در سازمان علاوه بر تفاوت‌های فردی که شامل شخصیت بیش‌فعالی، سلامت روانی فرد و انگیزه درونی است، شرایط و محیط سازمان از نظر روابط بین همکاران، پذیرفتن آزادی کارکنان برای تصمیم‌گیری‌ها، رویه‌های اتخاذ شده در سازمان، محیط کاوشگرانه، جو سازمانی، فرهنگ سازمانی مشارکتی، عامل تشویق و پاداش، رضایت و خرسندی از شغل، حمایت سرپرست یا مدیر از توانایی افراد، آزادی عمل در کار،

که اجزاء این الگو در نمودار زیر نشان داده شده است.

پرسش‌نامه با استفاده از الگوی شرایط زمینه‌ای شکل‌گیری و اشتراک‌گذاری دیدگاه‌های خلاق اولدهام، طرح گردیده است



نمودار ۱. شرایط زمینه‌ای برای شکل‌گیری و اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه (هاکمن و اولدهام، ۱۹۷۵).

### یافته‌های پژوهش

به منظور تحقق اهداف پژوهش از آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی پرسش‌های پژوهش استفاده شده است، در این آزمون برای بررسی برابری میانگین یک جامعه با یک عدد

استفاده شده است. یعنی آزمون از آماره‌ی  $t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s/\sqrt{n}}$  استفاده شده است. 
$$\begin{cases} H_0 = \mu = \mu_0 \\ H_1 = \mu \neq \mu_0 \end{cases}$$

سؤال اول: وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس متأثر از بسترهای کاری بر اساس مدل اولدهام چگونه است؟  
با در نظر گرفتن حجم نمونه مورد بررسی و نیز با توجه به

پرسش‌نامه‌ها با همکاری نهاد کتابخانه‌های عمومی استان فارس و به صورت حضوری، با استفاده از نمابر و پست الکترونیکی برای کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی در استان فارس تحویل یا ارسال شد و چندین مرحله پیگیری صورت پذیرفت تا تعداد ۱۵۰ پرسش‌نامه توسط پژوهشگران جمع‌آوری گردیده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در راستای نیل به اهداف پژوهش و پاسخ به پرسش‌های اساسی، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از آزمون آماری تی تک متغیره، تحلیل کوواریانس و آنالیز واریانس برای سنجش میزان همبستگی بین شرایط زمینه‌ای بروز خلاقیت و مؤلفه‌های آن به کمک نرم افزار آماری اس پی اس ویرایش ۱۹، استفاده شد.

مؤلفه مقایسه نموده که نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در جدول ۱ به نمایش درآمده است.

نحوه سنجش پرسش‌ها به منظور بررسی این پرسش پژوهش از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای استفاده شده، و میانگین را با عدد ۳ به عنوان حد متوسط طیف به کار رفته در سنجش پرسش‌های این

جدول ۱. آمار توصیفی و آزمون آماری بررسی وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران متأثر از بسترهای کاری

متغیر مورد بررسی	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد از میانگین
وضعیت روحی و روانی مثبت	۱۵۰	۲/۶۴	۰/۴۵۱	۰/۰۳۷
کتابداران متأثر از بسترهای کاری بر اساس مدل اولدهام	مقدار آماره $t$	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف از میانگین
	-۹/۸۹	۱۴۹	۰/۰۰۱	-۰/۳۶۴

آزادی عمل، اختیارات کافی، تنوع، فراغت و همچنین رضایت از ساختار فیزیکی، محیط، فضا و مانند آن هستند. سؤال دوم: وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس متأثر از بسترهای غیرکاری بر اساس مدل اولدهام چگونه است؟

با توجه به سطح معنی‌داری داده شده در جدول فوق که برابر با ۰/۰۰۱ است و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران متأثر از بسترهای کاری در سطحی بیشتر از حد متوسط است. یعنی کتابداران در شغل خود، دارای

جدول ۲. آمار توصیفی و آزمون آماری بررسی وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران متأثر از بسترهای غیر کاری

متغیر مورد بررسی	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد از میانگین
وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران متأثر از بسترهای غیر کاری بر اساس مدل اولدهام	مقدار آماره $t$	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف از میانگین
	-۱/۱۸	۱۴۹	۰/۲۴	-۰/۰۶۳

کودکی و همچنین وجود حمایت از اعضای خانواده و دوستان است. سؤال سوم: تفاوت‌های فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس به لحاظ شخصیتی چگونه است؟

با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده از آزمون برابر با ۰/۲۴ است و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان نتیجه گرفت وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران متأثر از بسترهای غیر کاری در سطحی پایین‌تر از حد متوسط است، که نشانگر عدم رضایت کلی کتابدار از زندگی، آرامش و نشاط فردی و خانوادگی، آزادی عمل در خانواده و

جدول ۳. آمار توصیفی و آزمون آماری بررسی تفاوت‌های فردی کتابداران به لحاظ شخصیتی

متغیر مورد بررسی	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد از میانگین
تفاوت‌های فردی کتابداران به لحاظ شخصیتی	مقدار آماره $t$	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف از میانگین
	۲۰/۹۶	۱۴۹	۰/۰۰۱	۰/۸۲۲

دارای اعتماد به نفس بالا، انعطاف پذیری، قدرت تحمل، آزادی شخصیت و استفاده از دیدگاه دیگران هستند.

سؤال چهارم: تفاوت‌های فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس به لحاظ شغلی چگونه است؟

با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده در جدول فوق که برابر با ۰/۰۰۱ است و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان نتیجه گرفت، تفاوت‌های فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس به لحاظ شخصیتی در سطحی بیشتر از حد متوسط است. یعنی کتابداران

جدول ۴. آمار توصیفی و آزمون آماری بررسی تفاوت‌های فردی کتابداران به لحاظ شغلی

متغیر مورد بررسی	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد از میانگین
تفاوت‌های فردی کتابداران به لحاظ شغلی	۱۵۰	۳/۴۲	۰/۵۳۲	۰/۰۴۲
مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف از میانگین	
۹/۶۵	۱۴۹	۰/۰۰۱	۰/۴۲	

شغلی، دانش و مهارت و وجود منابع و آموزش‌های مورد نیاز در بین کتابداران است.

سؤال پنجم: میزان تمایل کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس به عرضه و اشتراک دیدگاه‌های خلاق خود بر اساس مدل اولدهام چگونه است؟

با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده در جدول فوق که برابر با ۰/۰۰۱ است و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان نتیجه گرفت، تفاوت‌های فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس به لحاظ شغلی در سطحی بیشتر از حد متوسط است که نشان دهنده‌ی بالا بودن میزان تناسب بین رشته تحصیلی و شغل، توانایی

جدول ۵. آمار توصیفی و آزمون آماری بررسی میزان تمایل کتابداران به عرضه و اشتراک دیدگاه‌های خلاق خود

متغیر مورد بررسی	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد از میانگین
میزان تمایل کتابداران به عرضه و اشتراک دیدگاه‌های خلاق خود	۱۵۰	۲/۹۳	۰/۴۰۱	۰/۰۳۲
مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف از میانگین	
-۲/۳۱	۱۴۹	۰/۰۲۲	-۰/۰۷۵	

آن‌ها، تناسب میان دیدگاه‌های جدید و پاداش و تشویقی از سوی مدیران، همکاران، دوستان و خانواده و هم‌چنین وجود تعهد و تمایل به ماندن در شغل خود و کمک بیشتر به سازمان است.

#### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که در

با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده در جدول فوق که برابر با ۰/۰۲۲ می‌باشد، و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان نتیجه گرفت، میزان تمایل کتابداران به عرضه و اشتراک دیدگاه‌های خلاق خود در سطحی بیشتر از حد متوسط می‌باشد. یعنی کتابداران دارای احساس کفایت، تمایل به عرضه‌ی دیدگاه‌های خلاق به مدیران، احساس آرامش به هنگام ارائه دیدگاه‌ها و به کارگیری



تا حدودی با پژوهش حاضر هم‌سو است. در بسیاری از پژوهش‌های صورت گرفته به تأثیر مثبت فرهنگی سازمانی بر افزایش خلاقیت پرداخته شده که می‌توان این نتایج را تا حدودی با نتیجه حاصل شده از وضعیت روحی و روانی مثبت، متأثر از بسترهای کاری پژوهش حاضر مطابقت داد. از جمله این یافته‌ها می‌توان به پژوهش‌های توسلک، فار و کلین<sup>۲</sup> (۱۹۹۷)، ایزنبرگ<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) اشاره کرد.

با توجه به نتایج به دست آمده، راه‌کارهای زیر برای رشد و بروز خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس پیشنهاد می‌گردد:

- به دلیل کمبود نیروی انسانی در کتابخانه‌ها، کتابداران اغلب مسئولیت‌های چندگانه‌ای دارند که این مسئولیت‌های اجرایی باعث می‌شوند تا کتابداران وقت و فراغت کافی، برای پروراندن دیدگاه‌های نو در کتابخانه را نداشته باشند؛

- با استخدام افراد با تحصیلات تخصصی کتابداری، تناسب بین شغل و رشته تحصیلی که یکی از شرایط زمینه‌ای بروز خلاقیت است، ایجاد می‌شود. البته استخدام افراد فارغ التحصیل کتابداری در سال‌های اخیر رشد چشمگیری در سطح کتابخانه‌های عمومی داشته است که آینده‌ای امیدوارکننده را برای رشد کتابخانه‌های عمومی نشان می‌دهد؛

- با توجه به نقش و اهمیت خلاقیت در کتابخانه‌های عمومی پیشنهاد می‌شود، آموزشی گسترده و فراگیر به کتابداران در زمینه خلاقیت و راه‌های پرورش آن داده شود؛

- نظر به اینکه یکی از شرایط زمینه‌ای بروز خلاقیت، حمایت و تشویق افراد مافوق است. اما، ایجاد سامانه‌ی عادلانه پاداش‌دهی، حمایت و تشویق افراد خلاق از سوی افراد مافوق، پیشنهاد می‌شود؛

- با توجه به اینکه زیبایی و ساختار فیزیکی محیط کار از شرایط زمینه‌ای بروز خلاقیت است. اما، پیشنهاد می‌شود مدیران به زیبایی، دلنشینی و ساختار فیزیکی محیط کار کتابداران اهمیت بدهند؛

کتابخانه‌های عمومی استان فارس در سطحی بیشتر از حد متوسط، زمینه لازم برای بروز خلاقیت کتابداران وجود دارد، یعنی در صورت ایجاد شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت کارکنان و کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان فارس می‌توانند بالاتر از حد متوسط به خلاقیت و نوآوری دست بزنند. نتیجه این پژوهش با نتایج دارابی اخلو، رسولی آزاد و بیگدلی (۱۳۹۱) و کهزادی، فامیل روحانی و سهیلی (۲۰۱۳) هم‌سو است. آنها در پژوهش‌های خود بیان می‌کنند که خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد و کرمانشاه، بالاتر از حد متوسط بوده است.

نتایج حاصل از پژوهش دارابی اخلو، روشنی آزاد و بیگدلی (۱۳۹۱)، کهزادی، فامیل روحانی و سهیلی (۲۰۱۳) با توجه به اینکه آنها نیز در پژوهش خود از مدل اولدهام برای سنجش بروز خلاقیت در بین کتابداران استفاده کرده، تا حدود بسیاری با پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد، و می‌توان با اطمینان کامل به مقایسه آن با یافته‌های پژوهش حاضر پرداخت. یافته‌های پژوهش دارابی اخلو و همکاران نشان می‌دهد که وضعیت روحی و روانی مثبت متأثر از بسترهای غیرکاری، تفاوت‌های فردی به لحاظ شخصیتی و تفاوت‌های فردی به لحاظ شغلی بالاتر از حد متوسط بودند، که با نتایج پژوهش حاضر هم‌سو است. ولی، از لحاظ وضعیت روحی و روانی مثبت متأثر از بسترهای کاری و میزان تمایل به عرضه و اشتراک دیدگاه‌های خلاق مخالف بوده است.

در پژوهش حاضر تفاوت‌های فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس به لحاظ شغلی در سطحی بیشتر از حد متوسط است که با پژوهش خضری (۱۳۸۱) تا حدودی هم‌سو است. وی در پژوهش خود به بررسی رابطه بین میزان خلاقیت کارکنان با نقش آنان در سازمان، پاداش‌های دریافتی، رویه‌های اتخاذ شده در سازمان و نحوه ارتباطات آنان پرداخت که تمامی فرضیه‌های آن تأیید شد.

یافته‌های پژوهش کاستلینی<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) نیز نشان می‌دهد که انگیزه درونی محرک خلاقیت در کارکنان یک سازمان است که

<sup>۲</sup> Tuslek, Farr & Klein

<sup>۳</sup> Eisenberger

<sup>۱</sup> Castiglione

- competitive advantage: Designing strategies for Strategies for Effective Human Resource Management (Vol. 21).
- Kohzadi Tahne, M.; Familrohani, A. A.; Soheili, F. (2014). Analysis of Underlying Conditions of indication of Creativity in Librarians Based on Oldham Model(Case Study: Public Libraries of Kermanshah Province). *International journal of basic sciences & Applied Research*, 3(3), 154-159.
- Reiter-Palmon R. Jody J. I.(2004) Leadership and creativity: Understanding leadership from a creative problem-solving perspective. *The Leadership Quarterly*. 15(1). 55-77.
- Stanley, F.; Slater, G. Tomas, M. (2008) Factors influencing the relative importance of marketing strategy creativity & marketing strategy implementation effectiveness. *Tourism Management*, 2(5). 511-552.
- Tallent, T. (2008) Fun precedes function: Fostering creative workplace in the public library. *Urban Library Journal*, 15(1). 59-66.
- Tuslek, P. E.; Farr, J. L.; & Klein, S. R. (1997). Influence of organizational culture and climate on individual creativity. *Journal of Creative Behavior*, 31(1), 27-41.
- Walton, G. (2008) Theory, research, and practice in library management: Creativity. *Library Management*, 29 (1 & 2). 314-328.
- برای ایجاد انگیزه در کتابداران و ایجاد بستر آرامش و امنیت در محیط کار برای بروز خلاقیت، پیشنهاد می‌شود مسئولین به شرایط شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی از جمله امنیت شغلی، حقوق، مزایا و مانند آن توجه کنند.
- منابع**
- خضری، م. (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان با جو سازمانی در شرکت صنایع مس شهید باهنر کرمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان
- دارابی ارخلو، ر؛ رسولی آزاد، ر؛ بیگدلی، ز. (۱۳۹۱). بررسی میزان برخورداری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد از شرایط زمینه‌ای بروز خلاقیت بر اساس الگوی شکل‌گیری و اشتراک‌گذاری دیدگاه‌های خلاق اولدها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خوزستان، خوزستان.
- طبرسا، غ؛ محبوب، س؛ اسماعیلی‌گیوی، م؛ اسماعیلی‌گیوی، ح. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر فرهنگ کارآفرینانه سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۱۶(۱)، ۵-۲۲.
- نوروزی چاکلی، ع. (۱۳۸۹). خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی. تهران: نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور.
- Castiglione, J. (2008). Facilitating employee creativity in the library environment: An important managerial concern for library administrators. *Library Management*, 29(3), 159-172.
- Eisenberger, R. (2003) Rewards, intrinsic motivation, and creativity: A case study of conceptual and methodological and isolation. *Creativity Research Journal*, 15(2&3). 121-130.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170
- Howells, J. R. L. & B. S. Tether(2004). *Innovation in services : Issues at stake and trends: a report for the European Commission*. INNO-Studies 2001: lot 3 (ENTR-C/2001). Brussels.
- Jackson, S. E., DeNisi, A., & Hitt, M. A. (Eds.). (2003). *managing knowledge for sustained*