

The Availability of Necessary Context for Developing Creativity among Librarians in Kohkiloye and Boyerahmad Province Based on the Oldham Model

Razieh Darabi Arokhlo⁴
Mohammad Rahim Rasouli Azad⁵
Zahed Bigdeli⁶

میزان برخورداری کتابداران کتابخانه های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد از شرایط زمینه ای لازم برای بروز خلاقیت بر اساس مدل اولدهام و ارائه راه کارهایی برای بروز و رشد خلاقیت در آنها

راضیه دارابی ارخلو^۱

دکتر محمدرحیم رسولی آزاد^۲

دکتر زاهد بیگدلی^۳

تاریخ دریافت: ۹۰/۱۲/۳ تاریخ پذیرش: ۹۰/۲/۲۸

Abstract

The purpose of this research was to investigate the availability of the necessary context to develop creativity among librarians in public libraries of Kohkiloye and Boyerahmad province based on Oldham Model. The study also provides solutions for the development and growth of creativity in them. Measuring research method and data collection tools of questionnaire are based on the Oldham's model of creative ideas. The population was included all librarians of public libraries of Kohkiloye and Boyerahmad province who were all selected as members of the sample (82 persons). The data provided by research were analyzed by the way of descriptive statistics. Data were analyzed using the SPSS 16 software. To carry out statistical analyses, one-sample t-test and the Spearman's correlation test were used. Based on findings of research, the positive spiritual and mental status under the influence of work context and tendency to supplying and sharing creative ideas were average with mean index of 2.92 and 3.01 respectively and there weren't significant difference. But the positive spiritual and mental status affected by non-working contexts with the mean of 3.66, the individual differences in terms of employment with the mean of 3.88, the individual differences in terms of employment with the mean of 3.29 were higher than medium and there were significant difference. Also, the results showed that the underlying context for developing creativity among librarians in public libraries of Kohkiloye and Boyerahmad province with the mean index of 3.23 was higher than average and there was significant difference.

Keywords: Creativity, librarians, public libraries, Kohkiloye and Boyerahmad province, Oldham model

چکیده:

هدف پژوهش حاضر، بررسی میزان برخورداری کتابداران کتابخانه های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد از شرایط زمینه ای لازم برای بروز خلاقیت در آنها بر اساس مدل اولدهام و ارائه راه کارهایی برای بروز و رشد خلاقیت در آنها بوده است. روش پژوهش پیمایشی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسش نامه محقق ساخته بر اساس مدل شکل گیری و اشتراک گذاری ایده های خلاق اولدهام است. جامعه پژوهش شامل همه کتابداران کتابخانه های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد بود که کل جامعه پژوهش (۸۲ نفر) به پرسش نامه ها پاسخ داده اند. داده های به دست آمده از پژوهش، با روش آمار توصیفی - تحلیلی و همچنین داده ها با استفاده از نرم افزار اس.پی.اس.اس. نسخه ۱۶ و به کمک آزمون آماری T یک جمعیتی و ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. بر اساس یافته های پژوهش، وضعیت روحی و روانی مثبت متأثر از بسترهای کاری با میانگین ۲/۹۲ و میزان تمایل به عرضه و اشتراک ایده های خلاق با میانگین ۳/۰۱ در حد متوسط بودند و تفاوت معناداری وجود نداشت. اما وضعیت روحی و روانی مثبت متأثر از بسترهای غیر کاری با میانگین ۳/۶۶، تفاوت های فردی به لحاظ شخصیتی با میانگین ۳/۸۸ و تفاوت های فردی به لحاظ شغلی با میانگین ۳/۲۹ بالاتر از حد متوسط بودند و تفاوت معناداری وجود داشت. هم چنین نتایج نشان داد، شرایط زمینه ای لازم برای بروز خلاقیت در کتابداران کتابخانه های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد، با میانگین ۳/۲۳ بالاتر از حد متوسط بود و تفاوت معناداری وجود داشت.

واژه های کلیدی: خلاقیت، کتابداران، کتابخانه های عمومی،

کهگیلویه و بویراحمد، مدل اولدهام

^۱ - دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات خوزستان گروه کتابداری و اطلاع رسانی، اهواز، ایران R.darabi1359@yahoo.com

^۲ - دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، عضو هیأت علمی گروه کتابداری و اطلاع رسانی، رودهن، ایران rasooliazad@riau.ac.ir

^۳ - استاد گروه کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران Bigdeli_zahed@yahoo.co.ir

^۴ MA graduate, Islamic Azad University, Sciences and Research Branch, Ahvaz (E-mail: r.darabi1359@yahoo.com)

^۵ Assistant Professor, Islamic Azad University, Roudehen Branch, Tehran (E-mail: rasooliazad@riau.ac.ir)

^۶ Assistant Professor, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran (E-mail: Bigdeli_zahed@yahoo.co.ir)

مقدمه

خلاقیت در کتابداران انجام دهند. در واقع جو سازمانی

کتابخانه باید از خلاقیت و نوآوری حمایت کند.

نیروی انسانی مهم ترین سرمایه سازمان ها و عامل تحقق

اهداف و برنامه های هر سازمان است. صاحب نظران

معتقدند که بدون نیروی انسانی ماهر، متعهد و خشنود،

تحقق اهداف سازمانی غیرممکن است. به طور کلی توسعه

منابع انسانی مستلزم برنامه ریزی های دقیق در زمینه آموزش،

بهبود عملکرد، شایسته پروری، انگیزش، تأمین رضایت

شغلی، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، فرهنگ

سازمانی و ایجاد محیط مطلوب جهت پرورش خلاقیت و

انجام مطالعات و تحقیقات مختلف در رفتار سازمانی است

(قبادی، ۱۳۷۹). خلاقیت برای بقای هر سازمانی لازم و

ضروری است. ادبیات خلاقیت در حوزه سازمان بیانگر

دسته بندی های مختلفی از عوامل مؤثر بر خلاقیت می باشد،

که از درون و بیرون سازمان بر توان خلاقیت و نوآوری

افراد تأثیر می گذارند (استنلی، اسلیتر و توماس^۳، ۲۰۰۸).

ارنست دیل^۴ (۱۹۸۶) بر این باور است که به وجود آوردن

محیط خلاق و نوآور شاید مهم ترین عامل در تضمین بقای

سازمان برای ارائه اندیشه های جدید و بکر باشد. محیط

مناسب برای بروز خلاقیت علاوه بر اینکه انگیزش را در

افراد برای ابراز تفکر جدید و خلاق ترغیب می کند، سبب

می شود که سازمان آسان تر بتواند افرادی را که دارای

ویژگی های ارزشمند هستند، برای تقویت کادر تخصصی

خود انتخاب کند (آقایی فیشانی، ۱۳۷۷).

بنابراین برای بهره گیری سازمان ها از خلاقیت، باید

محققان سازمانی، متغیرهایی را که موجب تشویق و ترغیب

خلاقیت می شوند، شناسایی کنند تا مدیران بدانند چگونه

می توانند خلاقیت را مورد حمایت قرار دهند (ریتر و

جودی^۵، ۲۰۰۴).

انقلاب اطلاعاتی و الکترونیکی و انفجار دانش، امکان

پیش بینی دانش های لازم برای برخورد مؤثر با شرایط

محیطی را با مشکل روبه رو ساخته است. لذا، اندیشمندان و

محققان راه چاره را در توجه به خلاقیت ها و توانمندی های

فکری بشر دانسته اند (تافلر^۱، ۱۹۸۰). کشورها فقط با ابتکار

و نوآوری می توانند خود را با شرایط جدید وفق دهند و

همگام با دگرگونی ها و تحولات پیش روند. در دنیای

پیچیده کنونی، سازمان هایی در رقابت با سایرین موفق تر

هستند که از فرصت های پیش رو به بهترین نحو استفاده

کنند و این امر جز با افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان

امکان پذیر نیست (شادمان فر و امیدخدا، ۱۳۸۹). در حال

حاضر حیات و بقای کتابخانه ها و کتابداران در گرو تغییر و

تحول در نظام کتابخانه ها، به ویژه کتابخانه های عمومی که

با عامه مردم ارتباط دارد، به سمت محیطی خلاق است

(حسینی، ۱۳۸۹). کتابخانه در دنیایی که سرعت تحولات در

آن بیش از هر وقت دیگر است، موجودیتی است که

آینده ای دارد. از آن جا که یک کتابخانه، مخزن اطلاعات

است و سرعت کهنه شدن اطلاعات بسیار بیشتر از گذشته

شده است، وجود ابتکار در آن ضرورت است. امروزه

بیشتر، استفاده از اطلاعات مورد تأکید است تا داشتن آن و

اکنون کتابخانه در برانگیختن تفکر خلاق جایگاهی اساسی

دارد (اوانز^۲، ۱۳۷۷).

برای ایجاد خلاقیت در کاربران کتابخانه ها، ابتدا باید

مدیران و کتابداران ما خلاق شوند تا بتوانند خلاقیت را در

کاربران خود، ایجاد کنند و ارتقاء دهند. کتابخانه های

عمومی از جمله مهم ترین کتابخانه هایی به شمار می روند

که برای افزایش و بهبود عملکرد و اثربخشی خدمات خود،

نیازمند بهره گیری از خلاقیت و نوآوری می باشند. باید توجه

داشت که خلاقیت در کتابداران به طور اتفاقی رخ نخواهد

داد، بلکه باید بسترهای مناسب و ارزش های مطلوب فراهم

شود و مدیران کتابخانه های عمومی اقدامات و تمهیدات

لازم را برای ایجاد شرایط زمینه ای مناسب جهت بروز

راضیه دارابی ارخلو و همکاران: میزان برخورداری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد....

خلاقیت در میان کارکنان خود کتابخانه است و جنبه بیرونی شرایط بروز خلاقیت برای استفاده‌کنندگان از کتابخانه را مدنظر قرار می‌دهد. این پژوهش به جنبه درونی مقوله مذکور می‌پردازد، چرا که تا مدیران و کتابداران ما خلاق نشوند، نمی‌توانند خلاقیت را در کاربران خود ایجاد کنند و ارتقاء دهند. 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 وضعیت روحی و روانی مثبتی برخوردار باشند تا بتوانند با خلاقیت در کار و پیشرفت فکری و ذهنی و دادن ایده‌های نو، بهترین خدمات را در اسرع وقت و با کمترین هزینه و به سهولت به مراجعان خود ارائه دهند. در این پژوهش، میزان برخورداری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد از شرایط زمینه‌ای لازم برای ایجاد خلاقیت در آن‌ها بر اساس مدل شرایط زمینه‌ای شکل‌گیری و اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاق اولدهام که شامل وضعیت روحی و روانی مثبت متأثر از بسترهای کاری و غیرکاری، تفاوت‌های فردی کتابداران به لحاظ شغلی و شخصیتی و همچنین میزان تمایل آن‌ها به عرضه و اشتراک ایده‌های خلاق است (جکسون، هیت و دنیسی^۱، ۲۰۰۳) مورد بررسی قرار گرفت. این پژوهش اهداف کلی زیر را دنبال می‌کند:

۱- تعیین میزان برخورداری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد از شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت در آن‌ها بر اساس مدل اولدهام؛

۲- ارائه راه‌کارهایی برای بروز و رشد خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد.

بر این اساس سؤالات پژوهش به شرح زیر هستند:

۱- وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد متأثر از بسترهای کاری چگونه است؟

منابع انسانی می‌تواند به وسیله بازده مطلوب افراد، به عملکرد نتیجه مدار منجر گردد. اگر فرد احساس کند، کارهای او با اهمیت است و بهره‌وری و کارایی او مورد تقدیر قرار می‌گیرد، با انگیزه بیشتری به انجام وظایف خود می‌پردازد. مدیران باید کارکنان را ترغیب و تشویق کنند تا خلاقیت‌های ذهنی و اجرایی خود را نشان دهند. زیردستان باید اجازه اجرای خلاقانه بعضی امور را با وجود محدودیت‌های وظایف و مسئولیت‌ها داشته باشند (ماهاپاترا^۱، ۱۳۸۵). چنان‌چه خلاقیت و نوآوری به صورت همه‌جانبه و کامل در اندیشه و عمل مدنظر قرار گیرد، موجبات رشد و شکوفایی استعدادها، افراد، موفقیت‌های فردی، شغلی و اجتماعی، افزایش کمیت و کیفیت در تولیدات و خدمات، کاهش هزینه‌ها و ضایعات و اتلاف منابع مادی و انسانی، افزایش انگیزش کارکنان، ارتقای بهداشت روانی و رضایت شغلی، ارتقای بهره‌وری و رشد و بالندگی، تحریک و تشویق رقابت‌های سالم در تولید، توزیع و خدمات، کاهش بوروکراسی اداری، کاهش پشت‌میزنشینی و تشریفات و افزایش عمل‌گرایی و ده‌ها فایده دیگر را به همراه خواهد داشت (نقش مدیران و سازمان‌ها ...، ۱۳۸۷، به نقل از شادمان‌فر و امیدخدا، ۱۳۸۹). همچنین خلاقیت در نیروی انسانی کتابخانه‌های عمومی می‌تواند شادمانی و یادگیری هزاران نفر از مردم را به دنبال داشته باشد (تلنت^۲، ۲۰۰۸). ماهیت و کیفیت خدمات کتابخانه به طور عمده، به فعالیت‌های کارمندان کتابخانه بستگی دارد. مجموعه‌سازی، سازماندهی مناسب دانش و منابع اطلاعاتی، ذخیره و بازیابی اطلاعات، دسترسی فوری به اسناد^۳ هر زمان که مورد تقاضا باشد، خدمات اطلاعاتی و مرجع، خدمات کتابشناختی، خدمات آگاهی‌رسانی جاری، راهنمایی خواننده، همه این‌ها به وسیله کارمندان در کتابخانه انجام می‌شود که امروزه به عنوان منابع انسانی شناخته می‌شوند (ماهاپاترا^۱، ۱۳۸۵).

خلاقیت در کتابخانه‌ها از دو جنبه درونی و بیرونی قابل بررسی است. جنبه درونی ناظر بر فراهم آوردن شرایط بروز

و نوآوری در واحدهای تولیدی کشور" به این نتیجه رسید که مدیریت مؤثرترین عامل در زمینه تشویق، بروز و نهادی شدن خلاقیت و نوآوری در واحدهای تولیدی می باشد. فرهنگ سازمانی در رتبه دوم و آموزش در رده سوم محسوب شده اند. ساختار سازمانی و تسهیلات تحقیقاتی در رده بعدی قرار دارند. قاسم پور (۱۳۷۹) در پژوهشی با عنوان " بررسی نظر کارکنان درباره عوامل مؤثر در تشویق، بروز و نهادی شدن خلاقیت در سازمان امور عشایر کرمان" بر اساس نتایج تحقیق اولویت تأثیر عوامل یاد شده در تشویق، بروز و نهادی شدن خلاقیت کارکنان ۱- فرهنگ سازمانی ۲- مدیریت مشارکتی ۳- ساختار ارگانیک سازمانی می باشد.

خضری (۱۳۸۱) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان با جو سازمانی در شرکت صنایع مس شهید باهنر کرمان" نتایج حاصل از تحقیق نشان می دهد که فرضیه اصلی این تحقیق که به بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان با جو سازمانی می پردازد مورد تأیید قرار گرفته و رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر در شرکت مس باهنر کرمان وجود دارد. حسینی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان " الگوی مدیریت خلاقیت در کتابخانه های عمومی" به ارائه الگویی می پردازد که با توجه به این الگو یک مدیر برای بهره گیری از مدیریت خلاق باید با ماهیت خلاقیت، اجزاء، عناصر و فرآیندهای آن آشنا باشد و بتواند در نظام مدیریتی خود آن ها را تلفیق نماید. خلاقیت می تواند در حل مسائل و مشکلات کتابخانه ها و چالش های پیش روی آنان موثر باشد. مدیر کتابخانه باید عوامل موثر زمینه ای موثر بر خلاقیت را در محیط کتابخانه خود شناسایی نماید و نسبت به کنترل آن ها، به نحوی که به افزایش ایده های خلاق در دسترس کتابخانه ها بینجامد، اقدام نماید. طبرسا و دیگران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان " بررسی تأثیر فرهنگ کارآفرینانه سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در نهاد کتابخانه های عمومی کشور" نتایج نشان داد که فرهنگ کارآفرینانه سازمانی بر خلاقیت و نوآوری تأثیر مثبت و

۲- وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران کتابخانه های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد متأثر از بستر های غیرکاری چگونه است؟

۳- تفاوت های فردی کتابداران کتابخانه های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به لحاظ شخصیتی چگونه است؟

۴- تفاوت های فردی کتابداران کتابخانه های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به لحاظ شغلی چگونه است؟

۵- میزان تمایل کتابداران کتابخانه های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به عرضه و اشتراک ایده های خلاق خود چقدر است؟

۶- راه کارهای بروز خلاقیت در کتابداران کتابخانه های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد چه می باشد؟
بر همین اساس فرضیه پژوهش عبارت است از:

شرایط زمینه ای لازم برای بروز خلاقیت در کتابداران کتابخانه های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد وجود دارد.

مفاهیم و روش های خلاقیت و حل خلاق مسائل، نزدیک به ۶۰ سال است که پژوهش و توسعه آن در سراسر جهان ادامه داشته است (قاسم زاده، ۱۳۸۹). در سال های اخیر با توجه به نقش خلاقیت در پیشبرد اهداف، عملکرد، توسعه و بقای سازمان ها، پژوهش های زیادی در این زمینه توسط پژوهشگران انجام گرفته است. ارغوانی (۱۳۶۲) در پژوهشی با عنوان "بررسی و تجزیه و تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر خلاقیت سازمانی در واحدهای صنعتی استان قم" و بیات (۱۳۷۵) در پژوهشی با عنوان "بررسی و تجزیه و تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر روی خلاقیت و نوآوری سازمانی در سطح سازمان های دولتی استان زنجان" به این نتایج نتیجه می گیرند، هر قدر فرهنگ یک سازمان به فرهنگ مشارکتی نزدیک تر باشد خلاقیت آن سازمان بالاتر است و هر قدر به فرهنگ سلسله مراتبی نزدیک تر باشد خلاقیت آن سازمان پایین تر خواهد بود.

داودآبادی فراهانی (۱۳۷۳) در پژوهشی با عنوان "بررسی و تعیین عوامل مؤثر در تشویق، بروز و نهادی ساختن خلاقیت

معناداری دارد. گل‌پرور، پاداش و آتش‌پور (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان "مدل تقویت احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی" نشان دادند که رهبری اخلاقی به طور مستقیم باعث تقویت توانمندی و احساس انرژی در محیط کار می‌شود. همچنین احساس انرژی در محیط کار، باعث تقویت توانمندی می‌گردد. اما در یک تحلیل فرآیندی، احساس انرژی و توانمندی روانی نیز پس از تقویت شدن از طریق رهبری اخلاقی، موجب تقویت خلاقیت کارکنان می‌گردیدند.

توسلک، فار و کلین^{۱۱} (۱۹۹۷) در پژوهشی با عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی و شرایط بر خلاقیت فردی" به نتیجه‌های مهمی درباره متغیرهایی که در مورد خلاقیت و نوآوری حائز اهمیت‌اند، دست می‌یابند. در مورد محیط، آن‌ها استدلال می‌کنند که خلاقیت و نوآوری از طریق رفتار رهبر سازمان، حمایت از توانایی افراد و ترغیب استقلال آن‌ها ارتقاء می‌یابد. اما در مورد فرهنگ، آن‌ها بر محیطی «کاوشگرانه»؛ که در آن ارزش خطر کردن و نیاز به آن، تغییر، یادگیری مداوم و کار گروهی ضروری تلقی شود؛ تأکید دارند. ایزنبرگر و شانوک^{۱۱} (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان "پاداش‌ها، انگیزه درونی و خلاقیت: یک مطالعه موردی از جداسازی عقلی و روان‌شناختی" بیان می‌کنند. این پژوهش توصیه می‌کند که پاداش‌ها برای عملکرد نو و بدیع، انگیزه درونی و خلاقیت را افزایش می‌دهد. گرچه این پاداش‌ها برای عملکرد رایج، انگیزه درونی و خلاقیت را کاهش می‌دهد. انگیزه‌های خلاقیت از طریق پاداش‌ها، افزایش می‌یابد و شدیداً بر عملکرد شخص مبتکر تأثیر می‌گذارد. رایس^{۱۲} (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان "ارزش‌های فردی، بافت سازمانی و خودادراکی‌ها در جهت خلاقیت کارمند: شواهدی از سازمان‌های مصری" بیان می‌کند: افرادی که هدایت نقش خود را ارزش مهمی برای خود می‌دانند نسبت به افرادی که به قدرت یا سازگاری به عنوان ارزش مهم یا برتر نگاه می‌کنند در محل کار خود

خلاق ترند. کاستینگ لیون^{۱۳} (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان "تسهیل خلاقیت کارمند در محیط کتابخانه؛ مهم‌ترین نگرانی مدیریتی برای مدیران کتابخانه" 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. والتون^{۱۴} (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان "نظریه، پژوهش، و تمرین در مدیریت کتابخانه (۴): خلاقیت" این پژوهش کشف می‌کند که خلاقیت یک روشی است که کتابخانه‌ها را آگاه می‌کند که خدمات جدید را در دنیا توسعه دهند، جایی که تغییر آشفته موجود است. 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 مجبورند تشویق شوند تا خلاق شوند. همچنین مدیر کتابخانه باید برای تقویت خلاقیت و عمل‌های گوناگون که برای او موجود است، مسئول باشد. این‌ها شامل پذیرفتن آزادی کارکنان برای تصمیم‌گیری‌ها و اطمینان از محل کار که تا حد ممکن تحریک‌کننده باشد، هستند. کیم، هان و لی^{۱۵} (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان "شخصیت بیش‌فعالی و خلاقیت کارمند: اثرات نیاز به خلاقیت شغلی و حمایت سرپرست برای خلاقیت" نتیجه می‌گیرند که فعالیت بالای شخص به خلاقیت وی در زمینه شغلی کمک قابل توجهی می‌کند.

از مجموع پیشینه‌های فوق چنین استنباط می‌گردد، پیش نیاز 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 با خلاقیت، اجزاء، عناصر و فرآیندهای آن آشنا باشد. مدیریت مشارکتی، مدیریت نشاط‌انگیز و رهبری اخلاقی باعث تقویت توانمندی و خلاقیت کارکنان می‌شوند. برای بروز خلاقیت

است که در ۵۲ کتابخانه عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد مشغول به کار می‌باشند. با توجه به اینکه تعداد کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد محدود بود، از روش نمونه‌گیری استفاده نشد و کل جامعه پژوهش، مورد مطالعه قرار گرفت. از ۸۲ پرسش‌نامه توزیع شده در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان، ۸۲ پرسش‌نامه تکمیل شده، برگشت داده شد.

ابزار پژوهش

ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسش‌نامه محقق ساخته است که سؤالات آن توسط پژوهشگر با استفاده از مدل شرایط زمینه‌ای شکل‌گیری و اشتراک گذاری ایده‌های خلاق اولدهام، طرح گردید.

یافته ها

با توجه به اینکه، این پژوهش برای اولین بار در این سطح در ایران اجرا شده است، لذا نتایج و یافته های آن همگی بکر و جدید هستند. به همین دلیل امکان مقایسه یافته های این پژوهش با سایر پژوهش ها امکانپذیر نبوده است. پس از جمع آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی به عمل آمد.

- مطابق اولین پرسش اساسی "وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد متأثر از بسترهای کاری چگونه است؟"

در سازمان علاوه بر تفاوت‌های فردی که شامل شخصیت بیش‌فعالی، سلامت روانی فرد و انگیزه درونی می‌باشد، شرایط و محیط سازمان از نظر روابط بین همکاران، پذیرفتن آزادی کارکنان برای تصمیم‌گیری‌ها، رویه‌های اتخاذ شده در سازمان، محیط کاوشگرانه، جوّ سازمانی، فرهنگ سازمانی مشارکتی، عامل تشویق و پاداش، رضایت و خرسندی از شغل، حمایت سرپرست یا مدیر از توانایی افراد، آزادی عمل در کار، آموزش‌های اولیه و حرفه‌ای، وجود امکانات و تسهیلات و ... بر خلاقیت فرد تأثیر گذار می‌باشند.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف و نوع، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها به روش پیمایشی - تحلیلی انجام شده است. در این پژوهش، استفاده از روش پیمایشی 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 ، نمونه و روش نمونه گیری

در این مطالعه، کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی مورد تحقیق قرار گرفته‌اند. در مجموع، جامعه آماری این پژوهش بر اساس آخرین آمار تا پایان خرداد ماه سال ۱۳۹۰، شامل کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد که ۵۴ نفر مرد و ۲۸ نفر زن

جدول ۱: توزیع فراوانی (درصد) وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد متأثر از بسترهای کاری

بدون پاسخ		بسیار زیاد		زیاد		متوسط		کم		بسیار کم		عوامل مؤثر بر وضعیت روحی و روانی مثبت متأثر از بسترهای کاری
فرد	درصد	فرد	درصد	فرد	درصد	فرد	درصد	فرد	درصد	فرد	درصد	
۰	۰	۱/۲	۱	۱۵/۹	۱۳	۴۸/۸	۴۰	۲۰/۷	۱۷	۱۳/۴	۱۱	آزادی عمل در شغل
۰	۰	۴/۹	۴	۱۱	۹	۳۲/۹	۲۷	۳۲/۹	۲۷	۱۸/۳	۱۵	تنوع در شغل
۰	۰	۳۴/۱	۲۸	۳۵/۴	۲۹	۲۴/۴	۲۰	۴/۹	۴	۱/۲	۱	اهمیت و ارزش شغل
۰	۰	۱۴/۷	۱۲	۳۹	۳۲	۳۴/۱	۲۸	۹/۸	۸	۲/۴	۲	گرایش مثبت به سازمان و اهداف آن
۰	۰	۸/۵	۷	۲۶/۸	۲۲	۳۱/۷	۲۶	۲۲	۱۸	۱۱	۹	به واقعیت نزدیک بودن اهداف سازمان
۱/۲	۱	۰	۰	۲۲	۱۸	۵۰	۴۱	۱۹/۵	۱۶	۷/۳	۶	تعیین زمان‌های معین برای رسیدن به اهداف
۰	۰	۸/۵	۷	۲۳/۲	۱۹	۴۳/۹	۳۶	۱۸/۳	۱۵	۶/۱	۵	نزدیک به واقعیت بودن زمان‌های تعیین شده
۰	۰	۲/۴	۲	۱۹/۵	۱۶	۲۶/۸	۲۲	۳۵/۴	۲۹	۱۵/۹	۱۳	فراغت در کتابخانه جهت پروراندن ایده
۰	۰	۷/۳	۶	۱۵/۹	۱۳	۳۴/۱	۲۸	۱۸/۳	۱۵	۲۴/۴	۲۰	حمایت و تشویق افراد مافوق
۰	۰	۹/۸	۸	۱۸/۳	۱۵	۳۷/۸	۳۱	۲۳/۲	۱۹	۱۰/۹	۹	حمایت و تشویق همکاران
۰	۰	۱۵/۹	۱۳	۲۴/۴	۲۰	۴۶/۳	۳۸	۸/۵	۷	۴/۹	۴	شلوغی فضای کاری
۰	۰	۱۰/۹	۹	۱۷/۱	۱۴	۳۰/۵	۲۵	۲۴/۴	۲۰	۱۷/۱	۱۴	وجود فضای کافی در محیط کار
۰	۰	۳/۷	۳	۱۵/۹	۱۳	۳۲/۹	۲۷	۳۰/۵	۲۵	۱۷/۱	۱۴	زیبایی محیط کار
۰	۰	۴/۹	۴	۱۷/۱	۱۴	۵۰	۴۱	۱۷/۱	۱۴	۱۰/۹	۹	رضایت از ساختار فیزیکی محیط کار

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، پاسخ‌گویان از عوامل "تعیین زمان‌های معین برای رسیدن به اهداف سازمان" و "رضایت از ساختار (چیدمان) فیزیکی محیط کار" برخوردار بودند. عامل "اهمیت و ارزش شغل" با ۳۴/۱ درصد به طور بسیار زیاد و عامل "میزان حمایت و تشویق افراد مافوق" با ۲۴/۴ درصد به طور بسیار کم و همچنین ۵۰ درصد به طور

جدول ۲: نتایج اجرای آزمون T یک جمعیتی برای اخذ معدل وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد متأثر از بسترهای کاری (n=۳)

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد از میانگین	مقدار t	سطح معناداری
۸۲	۲/۹۲	۰/۴۸	۰/۰۵	-۱/۳	۰/۱۹۶

نتایج حاصل از آزمون T که در جدول ۲ نشان داده شده است، بیانگر این است که میانگین مؤلفه وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد متأثر از بسترهای کاری ۲/۹۲ می‌باشد. همچنین مقدار T برابر -۱/۳ و سطح معناداری (sig=۰/۱۹۶) از ۰/۰۵ بیشتر شده است، یعنی تفاوت معناداری از متوسط ندارد. - دومین پرسش اساسی پژوهش عبارت است از "وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد متأثر از بسترهای غیرکاری چگونه است؟"

جدول ۳: توزیع فراوانی (درصد) وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران کتابخانه های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد متأثر از بسترهای غیر کاری

بدون پاسخ	فراوانی درصد	بسیار زیاد		زیاد		متوسط		کم		بسیار کم		عوامل مؤثر بر وضعیت روحی و روانی مثبت متأثر از بسترهای غیر کاری
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
۰	۰	۱۹/۵	۱۶	۳۶/۶	۳۰	۲۶/۸	۲۲	۱۱	۹	۶/۱	۵	حمایت و تشویق اعضای خانواده
۰	۰	۸/۵	۷	۳۶/۶	۳۰	۳۲/۹	۲۷	۱۷/۱	۱۴	۴/۹	۴	حمایت و تشویق دوستان (غیر از همکاران)
۰	۰	۱۵/۸	۱۳	۳۷/۸	۳۱	۳۱/۷	۲۶	۱۱	۹	۳/۷	۳	رضایت کلی از زندگی
۰	۰	۲۳/۲	۱۹	۴۲/۷	۳۵	۲۴/۴	۲۰	۸/۵	۷	۱/۲	۱	آرامش و نشاط فردی
۰	۰	۱۵/۹	۱۳	۴۶/۳	۳۸	۲۹/۳	۲۴	۶/۱	۵	۲/۴	۲	رضایت از ساختار (چیدمان) محیط خانه
۰	۰	۳۲/۹	۲۷	۵۰	۴۱	۱۳/۵	۱۱	۱/۲	۱	۲/۴	۲	احساس آرامش در محیط خانه
۰	۰	۳۱/۷	۲۶	۴۷/۶	۳۹	۱۵/۸	۱۳	۴/۹	۴	۰	۰	آزادی عمل و استقلال در محیط خانه
۰	۰	۱۱	۹	۳۶/۶	۳۰	۳۷/۸	۳۱	۹/۷	۸	۴/۹	۴	تجربه کردن آزادی و استقلال عمل در کودکی

همان گونه که در جدول شماره ۳ نشان داده شده است، درصد به طور بسیار کم و ۳۷/۸ درصد از پاسخ گویان به نتایج حاکی از آن بود که پاسخ گویان از عامل "احساس آرامش در محیط خانه" با ۳۲/۹ درصد به طور بسیار زیاد و عامل "میزان حمایت و تشویق اعضای خانواده" با ۶/۱

جدول ۴: نتایج اجرای آزمون t یک جمعیتی برای اخذ معدل وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران کتابخانه های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد متأثر از بسترهای غیر کاری (n=۳)

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	t	سطح معناداری
۸۲	۳/۶۶	۰/۵۷	۰/۰۶	۱۰/۴۵	**۰/۰۰۰

** : در سطح < ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج حاصل از آزمون T که در جدول ۴ نشان داده شده است، بیانگر آن است که میانگین مؤلفه وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران کتابخانه های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد متأثر از بسترهای غیر کاری ۳/۶۶ می باشد. همچنین مقدار T برابر ۱۰/۴۵ و سطح معناداری (sig=۰/۰۰۰) از ۰/۰۱ کمتر شده است. - مطابق سومین پرسش اساسی پژوهش "تفاوت های فردی کتابداران کتابخانه های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به لحاظ شخصیتی چگونه است؟"

جدول ۵: توزیع فراوانی (درصد) تفاوت‌های فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به لحاظ شخصیتی

عوامل مؤثر بر تفاوت‌های فردی به لحاظ شخصیتی	بسیار کم			متوسط			زیاد			بسیار زیاد			بدون پاسخ
	درصد	فراوانی	رتبه	درصد	فراوانی	رتبه	درصد	فراوانی	رتبه	درصد	فراوانی	رتبه	
داشتن اعتماد به نفس	۰	۰	۰	۲/۴	۱۶	۱۹/۵	۴۶	۵۶/۱	۱۸	۲۲	۰	۰	
قدرت تحمل هنگام رویارویی با ابهامات و پیچیدگی‌ها	۲	۲/۴	۵	۶/۱	۱۹	۲۳/۲	۴۳	۵۲/۴	۱۳	۱۵/۹	۰	۰	
تمایل به بررسی دیدگاه‌ها در حل مسائل	۱	۱/۲	۵	۶/۱	۱۶	۱۹/۵	۴۲	۵۱/۲	۱۷	۲۰/۸	۱	۱/۲	
انعطاف پذیری در محیط کار	۰	۰	۱	۱/۲	۱۸	۲۲	۴۷	۵۷/۳	۱۶	۱۹/۵	۰	۰	
فعال بودن شخصیت	۰	۰	۳	۳/۶	۱۳	۱۵/۹	۴۶	۵۶/۱	۲۰	۲۴/۴	۰	۰	
آزادی شخصیت	۰	۰	۳	۳/۶	۲۵	۳۰/۵	۴۰	۴۸/۸	۱۴	۱۷/۱	۰	۰	

یافته‌های این پژوهش که در جدول ۵ آمده است، نشان می‌دهد که ۲۴/۴ درصد از پاسخ‌گویان "فعال بودن" شخصیت خود را به طور بسیار زیاد و ۲/۴ درصد "قدرت تحمل خود را هنگام رویارویی با ابهامات و پیچیدگی‌ها" به طور بسیار کم و ۳۰/۵ درصد نیز "آزادی شخصیت" خود را به طور متوسط عنوان کرده بودند.

جدول ۶: نتایج اجرای آزمون ایک جمعیتی برای اخذ معدل تفاوت‌های فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به لحاظ شخصیتی (n=۳)

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	t	سطح معناداری
۸۲	۳/۸۸	۰/۵۳	۰/۰۵	۱۴/۸۹	**۰/۰۰۰

** : در سطح $0.01 <$ معنادار است.

نتایج حاصل از آزمون T که در جدول ۶ نشان داده شده است، حاکی از آن است که میانگین مؤلفه تفاوت‌های فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به لحاظ شخصیتی ۳/۸۸ می‌باشد. همچنین مقدار T برابر ۱۴/۸۹ و سطح معناداری ($sig=0.000$) از ۰/۰۱ کمتر شده است. - چهارمین پرسش اساسی پژوهش عبارت است از "تفاوت‌های فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به لحاظ شغلی چگونه است؟"

جدول ۷: توزیع فراوانی (درصد) تفاوت‌های فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به لحاظ شغلی

بسیار کم		کم		متوسط		زیاد		بسیار زیاد		بدون پاسخ		عوامل مؤثر بر تفاوت‌های فردی به لحاظ شغلی
فردی	درصد	فردی	درصد	فردی	درصد	فردی	درصد	فردی	درصد	فردی	درصد	
۴	۴/۹	۸	۹/۷	۲۴	۲۹/۳	۲۲	۲۶/۸	۲۴	۲۹/۳	۰	۰	تناسب بین رشته تحصیلی و شغل فرد
۱	۱/۲	۱	۱/۲	۱۰	۱۲/۲	۴۳	۵۲/۵	۲۶	۳۱/۷	۱	۱/۲	توانایی شغلی
۱	۱/۲	۵	۶/۱	۲۸	۳۴/۱	۳۵	۴۲/۷	۱۳	۱۵/۹	۰	۰	دانش و مهارت در زمینه کتابداری
۱۶	۱۹/۵	۲۳	۲۸	۳۰	۳۶/۶	۱۲	۱۴/۷	۱	۱/۲	۰	۰	فراهم‌بودن آموزش‌های مورد نیاز و موردعلاقه
۱۵	۱۸/۳	۲۱	۲۵/۶	۳۴	۴۱/۵	۱۱	۱۳/۴	۱	۱/۲	۰	۰	مناسب بودن منابع آموزشی فراهم شده

یافته‌های پژوهش که در جدول ۷ آمده است، نشان داد که ۳۱/۷ درصد از پاسخ‌گویان "توانایی شغلی" خود را به طور بسیار زیاد و ۱۹/۵ درصد "فراهم بودن آموزش‌های مورد نیاز و موردعلاقه" را به طور متوسط عنوان کرده بودند. همچنین ۴۱/۵ درصد "مناسب بودن منابع آموزشی فراهم شده" را به طور متوسط عنوان کرده بودند. نیاز و موردعلاقه در محیط کار" را به طور بسیار کم و

جدول ۸: نتایج اجرای آزمون t یک جمعیتی برای اخذ معدل تفاوت‌های فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به لحاظ شغلی (n=۳)

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	t	سطح معناداری
۸۲	۳/۲۹	۰/۶۴	۰/۰۷	۴/۱	**۰/۰۰۰

** در سطح $0.01 <$ معنادار است.

نتایج حاصل از آزمون T که در جدول ۸ نشان داده شده است، بیانگر آن است که میانگین مؤلفه تفاوت‌های فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به لحاظ شغلی ۳/۲۹ می باشد. همچنین مقدار T برابر ۴/۱ و سطح معناداری ($sig=0.000$) از ۰/۰۱ کمتر شده است. - پنجمین پرسش اساسی پژوهش عبارت است از "میزان تمایل کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به عرضه و اشتراک ایده‌های خلاق خود چقدر است؟"

جدول ۹: توزیع فراوانی (درصد) میزان تمایل کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به عرضه و اشتراک ایده‌های خلاق خود

بدون پاسخ		بسیار زیاد		زیاد		متوسط		کم		بسیار کم		میزان تمایل به عرضه و اشتراک ایده‌های خلاق
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۰	۰	۸/۶	۷	۲۸	۲۳	۴۰/۲	۳۳	۱۵/۹	۱۳	۷/۳	۶	احساس کفایت در شغل
۰	۰	۱۹/۵	۱۶	۳۵/۴	۲۹	۳۵/۴	۲۹	۹/۷	۸	۰	۰	تمایل به عرضه ایده‌های خلاق به مدیر وجود فضای ایمن نسبت به ایده‌های نو در محیط کار
۰	۰	۱/۲	۱	۹/۸	۸	۵۶/۱	۴۶	۲۰/۷	۱۷	۱۲/۲	۱۰	داشتن آرامش موقع عرضه ایده‌های نو به کار گرفتن ایده‌های نو در کتابخانه
۰	۰	۱۴/۷	۱۲	۳۴/۱	۲۸	۳۷/۸	۳۱	۹/۷	۸	۳/۷	۳	تناسب بین ایده نو و پاداش مالی استفاده از موارد تشویقی توسط مدیر برای ایده‌های نو
۰	۰	۱/۲	۱	۱۰/۹	۹	۳۶/۶	۳۰	۲۹/۳	۲۴	۲۲	۱۸	تمایل کتابدار برای باقی ماندن در شغل خود
۰	۰	۰	۰	۴/۹	۴	۲۰/۷	۱۷	۳۰/۵	۲۵	۴۳/۹	۳۶	تمایل کتابدار برای کمک به سازمان تعهد کتابدار به سازمان
۱/۲	۱	۲/۴	۲	۹/۸	۸	۲۵/۶	۲۱	۱۸/۳	۱۵	۴۲/۷	۳۵	تشویق مدیر برای عرضه ایده‌های نو تشویق همکاران برای عرضه ایده‌های نو تشویق خانواده برای عرضه ایده‌های نو تشویق دوستان برای عرضه ایده‌های نو
۰	۰	۱۲/۲	۱۰	۲۸/۱	۲۳	۴۰/۲	۳۳	۱۲/۲	۱۰	۷/۳	۶	تشویق مدیر برای عرضه ایده‌های نو تشویق همکاران برای عرضه ایده‌های نو تشویق خانواده برای عرضه ایده‌های نو تشویق دوستان برای عرضه ایده‌های نو
۰	۰	۳۶/۶	۳۰	۴۳/۹	۳۶	۱۵/۹	۱۳	۳/۶	۳	۰	۰	تشویق مدیر برای عرضه ایده‌های نو تشویق همکاران برای عرضه ایده‌های نو تشویق خانواده برای عرضه ایده‌های نو تشویق دوستان برای عرضه ایده‌های نو
۰	۰	۴۷/۶	۳۹	۴۰/۲	۳۳	۱۱	۹	۱/۲	۱	۰	۰	تشویق مدیر برای عرضه ایده‌های نو تشویق همکاران برای عرضه ایده‌های نو تشویق خانواده برای عرضه ایده‌های نو تشویق دوستان برای عرضه ایده‌های نو
۰	۰	۷/۳	۶	۱۳/۴	۱۱	۲۳/۲	۱۹	۲۴/۴	۲۰	۳۱/۷	۲۶	تشویق مدیر برای عرضه ایده‌های نو تشویق همکاران برای عرضه ایده‌های نو تشویق خانواده برای عرضه ایده‌های نو تشویق دوستان برای عرضه ایده‌های نو
۰	۰	۳/۶	۳	۱۸/۳	۱۵	۳۵/۴	۲۹	۲۳/۲	۱۹	۱۹/۵	۱۶	تشویق مدیر برای عرضه ایده‌های نو تشویق همکاران برای عرضه ایده‌های نو تشویق خانواده برای عرضه ایده‌های نو تشویق دوستان برای عرضه ایده‌های نو
۰	۰	۱۴/۷	۱۲	۲۳/۲	۱۹	۳۴/۱	۲۸	۲۰/۷	۱۷	۷/۳	۶	تشویق مدیر برای عرضه ایده‌های نو تشویق همکاران برای عرضه ایده‌های نو تشویق خانواده برای عرضه ایده‌های نو تشویق دوستان برای عرضه ایده‌های نو
۰	۰	۹/۷	۸	۲۲	۱۸	۳۶/۶	۳۰	۲۰/۷	۱۷	۱۱	۹	تشویق مدیر برای عرضه ایده‌های نو تشویق همکاران برای عرضه ایده‌های نو تشویق خانواده برای عرضه ایده‌های نو تشویق دوستان برای عرضه ایده‌های نو

همان طور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود، ۴۷/۶ درصد از پاسخ‌گویان عامل "تعهد کتابدار به سازمان" را به طور بسیار زیاد، ۴۳/۹ درصد "تناسب بین ایده نو و پاداش مالی" را به طور بسیار کم و ۵۶/۱ درصد "فضای ایمن و بدون پیش‌داوری نسبت به ایده‌های نو در محیط کار" را به طور متوسط عنوان کرده بودند.

جدول ۱۰: نتایج اجرای آزمون t یک جمعیتی برای اخذ معدل میزان تمایل کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به عرضه و اشتراک ایده‌های خلاق خود (n=۳)

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	t	سطح معناداری
۸۲	۳/۰۱	۰/۵۶	۰/۰۶	۰/۲۷	۰/۷۸۷

نتایج حاصل از آزمون T که در جدول ۱۰ نشان داده شده است، حاکی از آن است که میانگین مؤلفه میزان تمایل کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به عرضه و اشتراک ایده‌های خلاق خود، ۳/۰۱ می‌باشد. همچنین مقدار T برابر ۰/۲۷ و سطح معناداری $(sig=۰/۷۸۷)$ از ۰/۰۵ بیشتر شده است، یعنی تفاوت معناداری از متوسط ندارد. همان طور که قبلاً ذکر شد فرضیه پژوهش عبارت است از "شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد وجود

دارد. " مطابق داده‌های جدول ۱۱ نتایج پردازش داده‌ها، تشریح گردیده است.

جدول ۱۱: نتایج اجرای آزمون t یک جمعیتی برای اخذ معدل شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد (n=۳)

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	t	سطح معناداری
۸۲	۲/۹۲	۰/۴۸	۰/۰۵	-۱/۳	۰/۱۹۶
۸۲	۳/۶۶	۰/۵۷	۰/۰۶	۱۰/۴۵	**۰/۰۰۰
۸۲	۳/۸۸	۰/۵۳	۰/۰۵	۱۴/۸۹	**۰/۰۰۰
۸۲	۳/۲۹	۰/۶۴	۰/۰۷	۴/۱	**۰/۰۰۰
۸۲	۳/۰۱	۰/۵۶	۰/۰۶	۰/۲۷	۰/۷۸۷
۸۲	۳/۲۳	۰/۴۱	۰/۰۴	۵/۱۱	**۰/۰۰۰

** : در سطح $0/01 <$ معنادار است.

همان طور که در جدول ۱۱ مشخص است، نتایج آزمون T - تفسیر داده‌های حاصل از پژوهش نشان می‌دهد " بین نشان داد که میانگین شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد ۳/۲۳ است. همچنین مقدار T برابر ۵/۱۱ و سطح معناداری ($sig=0/000$) از ۰/۰۱ کمتر شده است.

جدول ۱۲: همبستگی میان مؤلفه‌های شرایط زمینه‌ای بروز خلاقیت

شرایط زمینه‌ای بروز خلاقیت	سطح معناداری	ضریب همبستگی	وضعیت روحی و روانی مثبت متأثر از بسترهای کاری	تفاوت‌های فردی به لحاظ شخصیتی	تفاوت‌های فردی به لحاظ شغلی	میزان تمایل به اشتراک ایده‌های خلاق
شرایط	۰/۷۹۲	۰/۶۵	۰/۶۵	۰/۵۵۴	۰/۶۷۹	۰/۹۰۵
زمینه‌ای	**	**	**	**	**	**
بروز خلاقیت	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

** : در سطح $0/01 <$ معنادار است.

همان طور که در جدول ۱۲ مشاهده می‌شود، مؤلفه میزان تمایل به اشتراک ایده‌های خلاق با ضریب همبستگی ۰/۹۰۵ که نسبت به سایر مؤلفه‌ها به عدد یک نزدیک تر است، بیشترین رابطه و ضریب را با شرایط زمینه‌ای بروز خلاقیت دارد. پس از میزان تمایل به عرضه و اشتراک ایده‌های خلاق، به ترتیب وضعیت روحی و روانی مثبت متأثر از بسترهای کاری، تفاوت‌های فردی به لحاظ شغلی، وضعیت روحی و روانی مثبت متأثر از بسترهای غیرکاری و تفاوت‌های فردی به لحاظ شخصیتی بیشترین رابطه و همبستگی را با شرایط زمینه‌ای بروز خلاقیت دارند.

بحث و نتیجه گیری

به عرضه و اشتراک ایده‌های خلاق نسبت به مؤلفه‌های دیگر و هم چنین به دلیل اینکه این دو مؤلفه بیشترین رابطه و ضریب را با شرایط زمینه‌ای بروز خلاقیت دارند، جهت بالا بردن شرایط زمینه‌ای بروز خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد لازم است این دو مؤلفه مورد توجه قرار گیرند و همچنین از راه کارهای ارائه شده، استفاده شود.

با توجه به نتایج به دست آمده، راه کارهای زیر جهت رشد و بروز خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد قابل ذکر می‌باشند:

- با توجه به اینکه در حال حاضر بیش از نیمی از کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد مدرک غیرکتابداری دارند، پیشنهاد می‌شود که روند استخدام نیروهای جدید در این کتابخانه‌ها به نحوی تغییر یابد که صرفاً افراد دارای مدرک کتابداری جذب این کتابخانه‌ها شوند. با استخدام افراد با تحصیلات رشته کتابداری، تناسب بین شغل و رشته تحصیلی که یکی از شرایط زمینه‌ای بروز خلاقیت می‌باشد، ایجاد می‌شود.

- با توجه به تعداد بیشتر کتابدارانی که تحصیلات غیر کتابداری دارند، همچنین نیاز به شرکت کتابداران در دوره‌های آموزش کتابداری، اهمیت رشد سطح علمی کتابداران و آموزش ابعاد نوین کتابداری و اطلاع‌رسانی، پیشنهاد می‌شود که دوره‌های آموزش کتابداری به صورت مداوم و برنامه‌ریزی شده توسط نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور برگزار شود.

- جهت اجرای دوره‌های آموزش کتابداری و مناسب بودن منابع آموزشی فراهم شده، پیشنهاد می‌شود از اساتید مجرب و صاحب‌نظران علم کتابداری استفاده شود.

- اهداف سازمان به طور مشخص تعیین شوند، همچنین اهداف تعیین شده به واقعیت نزدیک باشند و برای تأمین آن‌ها به کتابداران آزادی عمل داده شود.

- زمان‌های مشخص برای رسیدن به اهداف تعیین شوند، همچنین زمان‌های تعیین شده به واقعیت نزدیک باشند.

یافته‌های تحقیق نشان داد، وضعیت روحی و روانی مثبت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد متأثر از بسترهای کاری، با توجه به میانگین به دست آمده (۲/۹۲) در حد متوسط می‌باشد و با توجه به سطح معناداری ($sig > 0/05$) تفاوت معناداری دیده نشد. وضعیت روحی و روانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد متأثر از بسترهای غیرکاری، با توجه به میانگین به دست آمده (۳/۶۶)، بالاتر از حد متوسط است و در سطح معنادار است. تفاوت‌های فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به لحاظ شغلی، با توجه به میانگین به دست آمده (۳/۲۹)، بالاتر از حد متوسط است و در سطح ($sig < 0/01$) معنادار است. تفاوت‌های فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به لحاظ شخصیتی، با توجه به میانگین به دست آمده (۳/۸۸)، بالاتر از حد متوسط است و در سطح ($sig < 0/01$) معنادار است. میزان تمایل کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد به عرضه و اشتراک ایده‌های خلاق خود، با توجه به میانگین به دست آمده (۳/۰۱)، در حد متوسط است و با توجه به سطح معناداری ($sig > 0/05$) تفاوت معناداری دیده نشد.

بنابراین از ۵ مؤلفه شرایط زمینه‌ای بروز خلاقیت، میانگین ۳ مؤلفه آن بالاتر از حد متوسط و میانگین ۲ مؤلفه آن در حد متوسط بودند. در خصوص فرضیه تحقیق، نتایج آزمون T نشان داد، میانگین شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد، ۳/۲۳ است. میانگین به دست آمده، بالاتر از حد متوسط است و در سطح ($sig < 0/01$) معنادار است. بنابراین، شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد وجود دارد.

در نتیجه، با توجه به میانگین پایین‌تر مؤلفه‌های وضعیت روحی و روانی مثبت متأثر از بسترهای کاری و میزان تمایل

- به دلیل کمبود نیروی انسانی در کتابخانه ها ، کار و وظایف زیاد کتابداران کتابخانه های عمومی و همچنین برنامه های متنوع نهاد کتابخانه های عمومی کشور، پیشنهاد می شود تعداد نیروهای کتابدار در کتابخانه های عمومی افزایش یابد تا کتابداران وقت و فراغت کافی، جهت پروراندن ایده در کتابخانه را داشته باشند.

- نظر به اینکه یکی از شرایط زمینه ای بروز خلاقیت، حمایت و تشویق افراد مافوق است، لذا ایجاد سیستم عادلانه پاداش دهی، حمایت و تشویق افراد خلاق از سوی افراد مافوق، پیشنهاد می شود.

- با توجه به نقش و اهمیت خلاقیت در کتابخانه های عمومی پیشنهاد می شود، آموزشی گسترده و فراگیر به کتابداران در زمینه خلاقیت و راه های پرورش آن داده شود. - ایجاد روابط دوستانه و متقابل در بین کتابداران، همچنین ایجاد محیطی در کتابخانه ها که در آن اطلاعات و نظریات به سهولت مبادله شود.

- فضای کم جمعیت، باعث کاهش خلاقیت می شود. پیشنهاد می شود در کتابخانه های عمومی به خصوص کتابخانه های عمومی روستایی تک نفره، به تعداد کتابداران افزوده شود.

- با توجه به اینکه زیبایی و ساختار (چیدمان) فیزیکی محیط کار از شرایط زمینه ای بروز خلاقیت می باشد، لذا پیشنهاد می شود مدیران به زیبایی، دلنشینی و ساختار فیزیکی محیط کار کتابداران اهمیت بدهند.

- برای اینکه کتابداران تمایل داشته باشند ایده های خلاق خود را عرضه کنند، وجود فضای ایمن و بدون پیش داوری نسبت به ایده های خلاق در کتابخانه ها از سوی همکاران و افراد مافوق، جهت به اشتراک گذاشتن ایده های خلاق کتابداران لازم است.

- به نیازها، علایق و انگیزه های کتابداران توجه شود. با برطرف کردن نیازهای مادی و معنوی کتابداران، آن ها با آرامش و بدون دغدغه فکری در محل کار حضور می یابند و به امور خلاق خواهند پرداخت.

- برای رفع مشکلات مربوط به بودجه و امکانات در کتابخانه های عمومی، دولت یک ردیف بودجه مستقل برای کتابخانه های عمومی تعریف کند. با اختصاص بودجه مستقل به کتابخانه های عمومی مشکلات مربوط به کمبود امکانات و تجهیزات کتابخانه های عمومی، کمبود نیروی انسانی، کمبود بودجه جهت کارهای تحقیقاتی در کتابخانه ها و ... حل می شود.

- جهت بالا بردن دانش کتابداران، شرایط ادامه تحصیل در دانشگاه ها برای کتابداران فراهم شود و برای کتابداران کتابخانه های عمومی در دانشگاه های کشور سهمیه ای اختصاص داده شود.

- بین مدیران و کتابداران جلسات هم اندیشی و تبادل نظر به منظور بهبود و ارتقاء کتابخانه ها، رفع مشکلات کتابخانه ها و کتابداران، طور منظم برگزار شود.

- در اداره کل کتابخانه های عمومی استان کارگروهی با عنوان کتابداران خلاق تشکیل شود و از کتابدارانی که تمایل دارند عضو این کارگروه شوند، دعوت به عمل آید. جلسات این کارگروه می تواند حول راه های پرورش خلاقیت، تشویق کتابداران به خلاقیت، ایجاد انگیزه در کتابداران، تبادل آراء، اندیشه ها و ایده های خلاق کتابداران باشد.

- برای ایجاد انگیزه در کتابداران و ایجاد بستر آرامش و امنیت در محیط کار جهت بروز خلاقیت، پیشنهاد می شود مسئولین به شرایط شغلی کتابداران کتابخانه های عمومی از جمله امنیت شغلی، حقوق، مزایا و ... توجه کنند.

یادداشت ها

- 1- Toffler
- 2- Evans
- 3- Stanley, Slater & Tomas
- 4- Ernest Dale
- 5- Reiter & Jody
- 6- Tallent
- 7- Immediate availability to documents
- 8- Mahapatra
- 9- Jackson, Hitt & Denisi

طبرسا، غ و دیگران. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر فرهنگ کارآفرینانه سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور. تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۶(۱)، ص ۵-۲۲.

قاسم‌پور، م. (۱۳۷۹). بررسی نظر کارکنان درباره عوامل مؤثر در تشویق، بروز و نهادی شدن خلاقیت در سازمان امور عشایر کرمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.

قاسم‌زاده، ح. (۱۳۸۹). مدیریت خلاق در کتابخانه‌های عمومی، مجموعه مقالات نشست تخصصی خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی. تهران: نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، ص ۱۶۱-۱۷۸.

قبادی، آ. (۱۳۷۹). برگ برنده سازمان‌های موفق، همشهری، آبان، شماره ۲۵۱، ص ۱۲.

گل‌پرور، م؛ پاداش، ف؛ آتش‌پور، ح. (۱۳۸۹). مدل تقویت احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی. کار و سلامت، ۷(۳)، ص ۹-۱۴.

ماهاپاترا، پ. (۱۳۸۵). مدیریت منابع انسانی در کتابخانه‌ها. ترجمه ثریا صیایی؛ م کفاشان. مشهد: مرن‌دیز.

مقیمی، م؛ رهبر، الف؛ اسلامی، ح. (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی). اخلاق در علوم و فناوری، ۲(۳ و ۴)، ص ۸۹-۹۸.

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.*

Jackson, S E.; Hitt, M A; Denisi, A S. (2003). *Managing knowledge for sustained competitive advantage: Designing strategies for effective human resource management.* New York: John Wiley and Sons.

Kim, T-Y.; Hon, A.H.Y.; Lee, D-R. (2010). *Proactive personality and employee creativity:*

10- Tuslek, Farr & Klein
11- Eisenberger & Shanock
12- Rice
13- Castiglione
14- Walton
15- Kim, Hon & Lee

منابع

آقایی فیشانی، ت. (۱۳۷۷). خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها. تهران: ترمه.

ارغوانی، ف. (۱۳۶۲). بررسی و تجزیه و تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر خلاقیت سازمانی در واحدهای صنعتی استان قم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مجتمع آموزش عالی قم.

اوانز، ج. الف. (۱۳۷۷). فنون مدیریت برای کتابداران. ترجمه ف ناصری. مشهد: آستان قدس رضوی، بنیاد پژوهش‌های اسلامی.

بیات، ح. (۱۳۷۵). بررسی و تجزیه و تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر روی خلاقیت و نوآوری سازمانی در سطح سازمان‌های دولتی استان زنجان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی.

تافلر، آ. (۱۳۷۸). موج سوم. ترجمه شهیندخت خوارزمی. تهران: انتشارات علم

حسینی، الف. (۱۳۸۹). الگوی مدیریت خلاقیت در کتابخانه‌های عمومی، مجموعه مقالات نشست تخصصی خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی. تهران: نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، ص ۱۲۷-۱۵۹.

خضری، م. (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین خلاقیت کارکنان با جو سازمانی در شرکت صنایع مس شهید باهنر کرمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.

داودآبادی فراهانی، ر. (۱۳۷۳). بررسی و تعیین عوامل مؤثر در تشویق، بروز و نهادی ساختن خلاقیت و نوآوری در واحدهای تولیدی کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

شادمان‌فر، س؛ امیدخدا، م. (۱۳۸۹). الگوهای مدیریت خلاق و نوآور در کتابخانه‌های عمومی، مجموعه مقالات نشست تخصصی خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی. تهران: نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، ص ۲۳۵-۲۵۰.

The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity. Creativity Research Journal, 22(1).: 37-45

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

Rice, G . (2006). *Individual values, organizational context, and self-perceptions of employee creativity: Evidence from Egyptian organizations.* Journal of Business Research. 59(2): 233-241.

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 4: Creativity.* Library Management, 29(1&2): 125-131.