Research on Information Science & Public Libraries
Print ISSN: 2645-5730
Online ISSN: 2645-6117

Identifying and Prioritizing the Factors Affecting Creativity and Innovation in Public Libraries

Mohammad Hassan Azimi (Corresponding Author)
Assistant Prof., Department of Knowledge and Information Science, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
azimih@scu.ac.ir

Mansoor Koohi Rostami
Assistant Prof., Department of Knowledge and Information Science, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
m.rostami@scu.ac.ir

Fatemeh Hosseinzade
MSc in Knowledge and Information Science, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
hosseinzade_fateme@yahoo.com

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]

[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

Abstract

Purpose: To identify and prioritize the factors affecting innovation and creativity in public libraries from the perspective of public librarians in Khuzestan province.

Method: The present research is an exploratory and mixed study in terms of purpose. The statistical population in the qualitative section included 22 university professors who were selected by purposive sampling. The research population in the quantitative section included all librarians of public libraries in Khuzestan province. The data collection tool was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency and frequency percentage and inferential statistics tests including t-test, structural equation modeling, heuristic factor analysis and confirmatory factor analysis using SPSS and Wimos software.

Findings: Qualitative section of research involved the identification of 50 components affecting creativity and innovation in public libraries in Khuzestan province. Based on the findings of the quantitative section, the factors affecting creativity and innovation in public libraries from the perspective of librarians of public libraries in Khuzestan province can be classified into 8 general factors, which are: organizational culture, individual factors and personality traits, organizational structure, organizational

strategy, organizational management and leadership, organizational climate, organizational motivation and reward, and organizational resources.

Originality/value: In order to develop creativity in all organizational elements, there must be an atmosphere in which employees feel free in the way they perform their duties and have control over their work, and their authority and choices should be supported in achieving goals, and the control over individuals' work should be reduced to a minimum. Motivation and reward, as an effective factor in fostering creativity and innovation, is the driving force of employees' creativity. Motivations such as welfare and financial issues, self-preservation, curiosity, convenience, ambition and the need for success make employees strive to provide comfort for themselves and others. Identification of the factors and components affecting creativity and innovation had not been carried out in Iran thus far. Therefore, the factors identified in this study can be used in the process of planning and managing public libraries as well as in improving the quality of services. Furthermore, the results of this case study can be generalized to public libraries in other provinces, and also can be used in similar organizations.

Keywords: Creativity, Innovation, Librarian, Public Libraries

Conflicts of Interest: None
Funding: None.
Citation: Azimi, M. H., Koohi Rostami, M., & Hosseinzade, F. (2022). Identifying and Prioritizing the Factors Affecting Creativity and Innovation in Public Libraries. *Research on Information Science & Public Libraries*. 27(4), 707-738.

Research on Information Science and Public Libraries, 2022, Vol.27, No.4, pp. 707-738
DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4
Received: 13th November 2021; Accepted: 23th January 2022
Article Type: Research-based
© Iran Public Libraries Foundation

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی
شاپا چاپی: ۵۷۳۰-۲۶۴۵
شاپا الکترونیکی: ۶۱۱۷-۲۶۴۵

شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی

محمدحسن عظیمی (نویسندهٔ مسئول)
استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
azimih@scu.ac.ir

منصور کوهی‌رستمی
استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
m.rostami@scu.ac.ir

فاطمه حسین‌زاده
کارشناس‌ارشد، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
hosseinzade_fateme@yahoo.com

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر نوآوری و خلاقیت در کتابخانه‌های عمومی از دیدگاه متخصصان حوزهٔ نوآوری و خلاقیت و کتابخانه‌های عمومی و نیز اولویت‌بندی آن‌ها از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان است.

روش: پژوهش حاضر به‌لحاظ هدف یک پژوهش آمیخته از نوع اکتشافی است. جامعهٔ آماری در بخش کیفی شامل متون حوزهٔ خلاقیت و نوآوری و همچنین ۲۲ نفر از خبرگان دانشگاه بودند که به‌روشِ نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. جامعهٔ پژوهش در بخش کمّی شامل همهٔ کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه است.

یافته‌ها: در بخش کیفی ۵۰ مؤلفهٔ تأثیرگذار بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی شناسایی شد. این عوامل در بخش کمّی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در ۸ عامل کلی دسته‌بندی شد که به ترتیب اولویت عبارت‌اند از: فرهنگ سازمانی، عوامل فردی و ویژگی‌های شخصیتی، ساختار سازمانی، راهبرد سازمانی، مدیریت و رهبری سازمانی، جو سازمانی، انگیزش و پاداش سازمانی و منابع سازمانی.

اصالت/ارزش: شناسایی عوامل و مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری برای کتابخانه‌های عمومی در ایران انجام نشده بود. عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوریِ شناسایی‌شده در این پژوهش می‌تواند در فرایند

برنامه‌ریزی و مدیریت کتابخانه‌های عمومی و ارتقای سطح کیفیت خدمات سازمان استفاده شود. به‌علاوه، این عوامل شناسایی‌شده قابلیت استفاده برای کشف و اولویت‌بندی برای کتابداران کتابخانه‌های عمومی کل کشور را دارد.

کلیدواژه‌ها: خلاقیت، کتابخانه‌های عمومی، کتابدار، نوآوری

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی نداشته است.

استناد: عظیمی، محمدحسن؛ کوهی‌رستمی، منصور؛ و حسین‌زاده، فاطمه (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*. ۲۷(۴)، ۷۰۷-۷۳۸.

تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی. دورهٔ ۲۷، شمارهٔ ۴، صص ۷۰۷-۷۳۸

DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۲۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۰۳

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]

[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

مقدمه

انقلاب اطلاعاتی و الکترونیکی و انفجار دانش امکان پیش‌بینی دانش‌های لازم برای برخورد مؤثر با شرایط محیطی را با مشکل مواجه ساخته است و اندیشمندان و محققان راه‌حل غلبه بر این مشکل را در توجه به خلاقیت‌ها و توانمندی‌های بشر دانسته‌اند. خلاقیت یعنی پیدایی و تولید یک اندیشه و تفکر نو در حالی که نوآوری عملی ساختن آن اندیشه و تفکر نو است (الوانی، ۱۳۸۸ به‌نقل از اتریک[1]، ۱۹۷۴). در واقع، خلاقیت بستر رشد و پیدایی نوآوری‌ها است.

خلاقیت را محور حرکت جهانی قرن حاضر می‌دانند. با وجود این، سازمان‌های امروزی برای ادامهٔ حیات بایستی پویا بوده و مدیران و کارکنان آن‌ها افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان خود را با این تحولات منطبق ساخته و پاسخ‌گوی نیازهای جامعه باشند (الوانی، ۱۳۸۸). کتابخانه‌های عمومی از جمله مهم‌ترین کتابخانه‌هایی به شمار می‌روند که برای همگامی با تحولات، رفع نیازهای کاربران و اثربخشی خدمات خود مستلزم بهره‌مندی از مهارت‌های خلاقیت و نوآوری هستند (مزینانی، ۱۳۷۹).

کارلایل[2] (۲۰۰۳) عنوان کرده است که: «کتابخانهٔ عمومی دانشگاهی است برای همه که اگر در آن محیطی جذاب برای همگان فراهم آوریم، همه با اشتیاق به آنجا می‌آیند». این مهم بدون ایجاد محیطی چندبُعدی، چندکاربردی، همه‌پسند، گیرا، متنوع و متناسب با اهداف فرهنگی-اجتماعی جامعهٔ ایرانی و نیز ارائهٔ خدمات کتابخانه‌های عمومی به‌صورت خلاق امکان‌پذیر نخواهد بود (رحیمی و استوار، ۱۳۸۹). بنابراین، خلاقیت و نوآوری و پیامدهای حاصل از آن در حال و آینده دغدغه‌ای جدی برای کتابداران و نهاد متبوعشان یعنی کتابخانه‌ها است. مرور متون نشان داد به‌کارگیری خلاقیت و نوآوری به‌عنوان راه حل مشکلات فعلی کتابخانه‌ها همواره مورد توجه بوده است، به‌طوری که سیدکور[3] (۲۰۰۷) استفاده از توان خلاقیت و نوآوری مدیران را کلید غلبه بر چالش‌های کتابخانه‌ها دانسته است. والتون[4] (۲۰۰۸) نیز عوامل مؤثر بر رشد و پرورش خلاقیت را در سازمان کتابخانه‌ها برشمرده است. در پژوهشی دیگر کلونیاری، واریماکی و فاسولیس[5] (۲۰۱۸) عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت را بررسی کرده‌اند. رحیمی و استواری (۱۳۸۹) نیز با بررسی رابطهٔ بین خلاقیت و رشد سازمانی دریافتند نوآوری در خدمات بر توسعه و رشد سازمانی کتابخانه‌ها تأثیرگذار بوده است.

1. Atric 2. Carlisle 3. Sidokor 4. Waltone 5. Koloniari Vraimaki & Fassoulis

ترکاشوند، عاقلی و تربت‌جو (۱۳۹۷) بیان می‌کنند از آنجا که خلاقیت و نوآوری وکارآفرینی از مؤلفه‌های رشد و شکوفایی استعدادهای افراد جامعه است، باید مطالب راجع به آن به‌درستی شناخته و به کار بسته شود تا منجر به تولید علم، افزایش کیفیت خدمات، رشد همه‌جانبه و شکوفایی مستمر و گستردهٔ استعدادها شود. این مورد با ورود به هزارهٔ سوم و عصر دانش، امری بدیهی است؛ چراکه بقا و حفظ مزیت رقابتی امور در این عصر در بلندمدت وابسته به نوآوری در طراحی و توسعهٔ خدمات جدید است. همچنین با توجه به کوتاه شدن چرخهٔ عمرخدمات در سازمان‌ها و توقع و انتظارات مراجعان سازمان، نوآوری و خلاقیت در توسعهٔ خدمات جدید و نوآورانه امروزه نقشی مهم در ادامهٔ موفقیت‌آمیز حیات سازمان‌ها ایفا می‌کند.

مایا[1] (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «نوآوری در کتابخانه‌های عمومی آمریکا: دیدگاه مدیران کتابخانه برای طبقه‌بندی نوآوری‌ها» انجام داد. او در این پژوهش به استخراج نوآوری‌های بنیادین انجام‌شده توسط مدیران کتابخانه‌های عمومی در ایالات متحدهٔ آمریکا پرداخت. یافته‌های حاصل از پژوهش وی در قالب چهار دسته نوآوری طبقه‌بندی شد که شامل ۱. نوآوری در برنامه‌ها (دسترسی‌گرا/استفاده‌گرا)، ۲. نوآوری در فرایند (کارایی‌محور/مبتنی بر اثربخشی)، ۳- نوآوری در مشارکت (مشارکت داخلی/مشارکت خارجی)، و ۴. نوآوری در فناوری (فناوری‌های محوری/فناوری‌های کمکی/هوش مصنوعی) هستند. یافته‌های حاصل از این پژوهش وضعیت نوآوری در کتابخانه‌ها را بهبود می‌دهد.

به‌طور کلی، در پژوهش‌های مختلف به ابعاد نوآوری و تأثیر آن بر ارکان مختلف سازمانی پرداخته شده است. با این حال، تاکنون نتایج حاصل از این پژوهش‌ها در قالب عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در نهاد کتابخانه‌های عمومی تجمیع نشده است. از آنجا که بقای کتابخانه‌های عمومی مانند هر طرح و برنامهٔ دیگر نیازمند دستیابی به امکانات مربوطه و دیدگاهی جامع در زمینه‌های گوناگون است و کارایی اثربخش آن به خلاقیت و نوآوری وابسته است، شناسایی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در این مراکز و اقدام برای اجرای آن‌ها می‌تواند گامی مؤثر در جهت پیشبرد و توسعهٔ آنها و به‌تبع آن، توسعهٔ بیشتر علم و دانش در کشورمان باشد.

1. Maia

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

در حقیقت، شناخت عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی و ارائهٔ پیشنهادهایی برای تقویت آن‌ها، بستری مناسب برای شکوفایی استعدادهای خلاق و نوآور در این نهادها فراهم خواهد آورد و بقا و پیشرفت هرچه بهتر آن‌ها را سبب خواهد شد. هرچند، توجه به خلاقیت و نوآوری در همهٔ سازمان‌ها و نهادها ضروری است، اما توجه به این امر در نهادهای عمومی به‌ویژه کتابخانه‌های عمومی که در جهت ارتقای فرهنگ و اطلاع‌رسانی به همهٔ اقشار جامعه خدمت‌رسانی می‌کنند به‌سبب گسترش روزافزون اطلاعات ضروری به نظر می‌رسد. از طرفی، با توجه به رسالت اصلی کتابخانه‌های عمومی در تربیت نسل جوان و پرورش جامعهٔ متفکر و مولد، پویایی دائم این نهاد بر اساس قانون پنجم رانگاناتان که اظهار می‌دارد «کتابخانه ارگانیسمی زنده و پویاست» در گروی به‌کارگیری خلاقیت و نوآوری است. در همین راستا، پژوهش حاضر به شناسایی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری از دیدگاه خبرگان و اولویت‌بندی این عوامل از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان پرداخته است. در نتیجه، مسئلهٔ پژوهش حاضر حول محور این شکاف دانش به وجود آمده است تا معلوم کند عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی کدام‌اند.

این پژوهش در صدد است تا به پرسش‌های اساسی زیر پاسخ دهد:

۱. عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی از دیدگاه خبرگان این حوزه کدام‌اند؟
۲. عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان به ترتیب اهمیت کدام‌اند؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر برحسب روش آمیخته[1] است. رویکرد آمیخته طرح‌های تحقیقی مختلفی را در بر می‌گیرد که در این پژوهش با توجه به اهداف و پرسش‌های پیشِ روی محقق، از طرح ترکیبی-اکتشافی استفاده شد که در آن ابتدا با استفاده از روش‌های کیفی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها شناسایی و سپس برای ارتقای نتایج و بررسی جزئیات الگو از روش‌های کمی استفاده شد. در ادامه، روش‌شناسی دو بخش کیفی و کمّی پژوهش توضیح داده می‌شود.

1. mixed method

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

پژوهش حاضر در مرحلهٔ اول از حیث هدف، پژوهشی اکتشافی بود؛ چراکه پژوهشگر در این مرحله تلاش کرد تا با شناسایی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی حوزه‌های جدید پژوهش را کشف کند. در این مرحله، برای شناسایی عناصر تأثیرگذار بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها، از طریق مطالعهٔ متون مرتبط با موضوع پژوهش با استفاده از روش مطالعهٔ اسنادی، به مرور مبانی نظری، تحلیل متون مرتبط و دستیابی به چهارچوب اولیهٔ تحقیق پرداخته شد. با استفاده از کتاب‌ها، مقالات معتبر در پایگاه‌های اطلاعاتی ساینس دایرکت، پروکوئست، اسکوپوس و مجلات معتبر علمی-پژوهشی، مقالات همایش‌ها و کنفرانس‌های ملی و بین‌المللی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی، ۹۹ مضمون اولیه شناسایی شد. سپس، با نظرخواهی از خبرگان پژوهش که شامل ۲۲ عضو هیئت علمی رشته‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی، مدیریت، روان‌شناسی و علوم تربیتی بودند، روایی محتوایی و صوری عوامل شناسایی‌شده بررسی و پس از آن، تجزیه‌وتحلیل محتوای آن‌ها انجام شد. سپس، به‌منظور پالایش، این مؤلفه‌ها در قالب پرسش‌نامه تدوین و برای قضاوت در اختیار خبرگان و متخصصان قرار داده شد. برای قضاوت درمورد ابزار تحقیق طبق روش نمونه‌گیری هدفمند، دو ملاک انتخاب شد: ۱) داشتن فعالیت‌های پژوهشی مختلفی در زمینهٔ خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها از جمله تدوین طرح‌های پژوهشی، تألیف و تدوین کتب و چاپ مقاله در ارتباط با موضوع تحقیق حاضر؛ ۲) داشتن علم و شناخت کافی از بافت و انجام پژوهش در حوزهٔ کتابخانه‌های عمومی. در این بخش به‌منظور سنجش روایی محتوایی پرسش‌نامهٔ اولیه و تجزیه‌وتحلیل داده‌های حاصل از نظرات خبرگان پژوهش، از محاسبهٔ نسبت روایی محتوایی (CVR) استفاده شد.

به‌منظور شناسایی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی، نخست با استفاده از مطالعهٔ جامع و تحلیل عمیق منابع علمی موجود در حوزهٔ خلاقیت و نوآوری، ۹۹ مضمون اولیه شناسایی شد که در ادامهٔ راه پژوهش، این مضامین با استفاده از نظرات خبرگان و متخصصان در موضوع پژوهش پالایش و ویرایش شدند. پس از این اقدام، ۵۰ عامل اصلی و کلیدی به‌عنوان عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان شناسایی شدند. در نهایت، با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی، ۸ عامل و مضمون ثانویه شناسایی شد که این مضامین شامل فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، ساختار

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

سازمانی، مدیریت و رهبری سازمانی، انگیزش و پاداش سازمانی، راهبرد سازمانی، منابع سازمانی و جو سازمانی بودند.

طرح پژوهش در مرحلهٔ کمّی یک طرح هم‌بستگی از نوع ماتریس کواریانس یا هم‌بستگی است. در مرحلهٔ دوم پژوهش، با توجه به ماهیت و اهداف موردنظر و برای تبیین عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی از دیدگاه کتابداران استان خوزستان، از هر دو نوع روش تحلیل عاملی یعنی تحلیل عامل اکتشافی بهره گرفته شد. جامعهٔ موردمطالعه در این بخش از پژوهش متشکل از کلیهٔ کتابداران مشغول فعالیت در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان به تعداد ۴۱۰ نفر در بهار سال ۱۴۰۰ بودند. کلاین[1] (۲۰۰۵) به‌ازای هر پارامتر در یک ابزار پژوهشی حداقل ۵ نفر و به‌صورت مطلوب ۲۰ نفر را به‌عنوان پاسخ‌دهنده پیشنهاد کرده است. بنابراین، برای برآورد حجم نمونه در بخش کمّی با استناد به کلاین و در نظر گرفتن تعداد پارامترهای ابزار پژوهش که شامل ۵۰ مؤلفه است، ۲۵۰ نفر به‌عنوان افراد نمونه با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. پرسش‌نامهٔ پژوهش از تأیید پرسش‌نامهٔ اول توسط خبرگان تدوین شد و روایی آن از طریق تأیید خبرگان بررسی شد. برای بررسی پایایی، ۳۰ پرسش‌نامه در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان توزیع و توسط آن‌ها تکمیل شد. سپس، داده‌ها وارد نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس و آلفای کرونباخ محاسبه شد. نتایج محاسبهٔ پایایی در جدول ۱ ارائه شده که حاکی از تأیید مؤلفه‌های پژوهش از لحاظِ آماری است.

جدول ۱. آزمون پایایی پرسش‌نامهٔ پژوهش

متغیرها	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ	آلفای کرونباخ
فرهنگ سازمانی	۱۰	۰/۸۷۹	۰/۹۳۵
مدیریت و رهبری سازمانی	۵	۰/۷۳۹	
راهبرد سازمان	۶	۰/۸۱۲	
منابع سازمانی	۵	۰/۷۹۱	
جوسازمانی	۴	۰/۷۲۳	
ساختار سازمانی	۷	۰/۷۷۷	
انگیزش و پاداش سازمانی	۴	۰/۷۹۹	
ویژگی‌های فردی	۹	۰/۸۱۴	

1. kline

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای همهٔ موارد بالاتر از ۰/۷ است و این نشان‌دهندهٔ تأیید شدن پایایی آیتم‌های مورد ارزیابی است. سپس، پرسش‌نامهٔ پژوهش حاضر در وبگاه «پرس لاین» طراحی شد. با توجه به شرایط حاکم بر جامعه و تعطیلی طولانی کتابخانه های عمومی به دلیل بروز بیماری همه‌گیر کرونا، برای توزیع پرسش‌نامه‌ها به کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان از روش غیرمستقیم اقدام شد، به این صورت که در ابتدا نامه ای رسمی به همراه پیوند سؤالات پرسش‌نامه و پروپوزال پژوهش حاضر به ادارهٔ کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان فرستاده شد و از ادارهٔ مزبور درخواست شد تا پرسش‌نامهٔ پژوهش حاضر را از طریق بسترهای ارتباطی موجود میان کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان توزیع کند. در نهایت، ۲۳۴ پرسش‌نامه توسط کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان تکمیل شد. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌های به‌دست‌آمده، از روش‌های مناسب آماری استفاده شده است. در تجزیه‌وتحلیل داده‌ها، از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. سپس، از طریق نتایج تحلیل آزمون آزمون تی[1]، عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان تأیید شدند و مدل مناسب ارائه شد. در پایان، داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس[2] (ویراست ۲۲) و نرم‌افزار اموس[3] (ویراست ۲۴) تحلیل شد.

یافته‌ها

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای عوامل مؤثر بر نوآوری و خلاقیت در کتابخانه های عمومی استان خوزستان در ادامه آورده شده است. در تحلیل عاملی اکتشافی، به‌دنبال بررسی داده‌های تجربی به‌منظور شناسایی و کشف شاخص‌ها و روابط بین آن‌ها هستیم. داده‌های این پژوهش قبل از تحلیل از نظرِ وجود داده‌های پرت و گم‌شده بررسی و کنترل شده است.

برای تشخیص این مسئله که تعداد داده‌های موردنظر (اندازهٔ نمونه‌ها و رابطهٔ بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر. از شاخص آزمون کفایت نمونه‌گیری کیزر-میر-اولکین[4] و آزمون بارتلت[5] استفاده شد. نتایج آزمون بارتلت در جدول ۲ آمده است.

1. Student T_test 2. Spss 3. Amose 4. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 5. Bartlett's test

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

جدول ۲. آزمون بارتلت و شاخص کفایت نمونه برداری برای آزمون عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی

پرسش‌نامه		شاخص KMO	۰/۸۷۱
عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی	آزمون بارتلت	شاخص کفایت نمونه‌برداری	۷۳۴۵/۵۸
		درجهٔ آزادی	۱۲۲۵
		سطح معناداری	۰/۰۰۰

جدول ۲ نشان می‌دهد مقدار شاخص KMO (کفایت نمونه‌برداری) برای پرسش‌نامهٔ عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی برابر با ۰/۸۷۱ و سطح معناداری آزمون کرویت بارتلت برابر با ۰/۰۰۰ است. به این ترتیب، می‌توان نتایج نمونه‌های این پژوهش را به جامعهٔ پژوهش تعمیم داد. همچنین، علاوه بر کفایت نمونه‌برداری، با توجه به این نتایج، اجرای تحلیل عاملی بر پایهٔ ماتریس هم‌بستگی بین متغیرهای پرسش‌نامهٔ موردمطالعه نیز کاملاً قابل‌توجیه خواهد بود.

جدول ۳. عوامل استخراج‌شده و درصد واریانس تبیین‌شده توسط عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی

زیرعامل	ارزش ویژهٔ ابتدایی			مجموع توان دوم بارهای عاملی استخراج‌شده			مجموع بارهای عاملی دوران‌یافته		
	درصد تجمعی	درصد از واریانس	کل	درصد تجمعی	درصد از واریانس	کل	درصد تجمعی	درصد از واریانس	کل
عامل اول	۲۳/۶۷۴	۲۳/۶۷۴	۱۱/۸۳۷	۲۳/۶۷۴	۲۳/۶۷۴	۱۱/۸۳۷	۱۲/۳۲۳	۱۲/۳۲۳	۶/۱۶۱
عامل دوم	۳۲/۴۷۷	۸/۸۰۳	۴/۴۰۲	۳۲/۴۷۷	۸/۸۰۳	۴/۴۰۲	۲۴/۲۸۰	۱۱/۹۵۷	۵/۹۷۹
عامل سوم	۳۹/۸۷۷	۷/۳۹۹	۳/۷۰۰	۳۹/۸۷۷	۷/۳۹۹	۳/۷۰۰	۳۳/۲۳۳	۸/۹۵۳	۴/۴۷۶
عامل چهارم	۴۶/۳۶۵	۶/۴۸۹	۳/۲۴۴	۴۶/۳۶۵	۶/۴۸۹	۳/۲۴۴	۴۱/۱۶۸	۷/۹۳۵	۳/۹۶۷
عامل پنجم	۵۲/۳۶۹	۶/۰۰۴	۳/۰۰۲	۵۲/۳۶۹	۶/۰۰۴	۳/۰۰۲	۴۷/۷۰۳	۶/۵۳۵	۳/۲۶۸
عامل ششم	۵۷/۷۱۶	۵/۳۴۷	۲/۶۷۳	۵۷/۷۱۶	۵/۳۴۷	۲/۶۷۳	۵۳/۹۳	۶/۲۱۰	۳/۱۰۵
عامل هفتم	۶۲/۲۰۹	۴/۴۹۳	۲/۲۴۶	۶۲/۲۰۹	۴/۴۹۳	۲/۲۴۶	۵۹/۹۴۸	۶/۰۳۵	۳/۰۱۸
عامل هشتم	۶۵/۳۶۰	۳/۱۵۱	۱/۵۷۵	۶۵/۳۶۰	۳/۱۵۱	۱/۵۷۵	۶۵/۳۶۰	۵/۴۱۲	۲/۷۰۶

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

همان طور که در جدول ۳ ملاحظه می شود، ارزش ویژهٔ ۸ عامل بزرگ‌تر از یک است، که این ۸ عامل درمجموع ۶۵/۳۶۰ درصد کل واریانس بین عوامل اولیه را توجیه می‌کند. برای تشخیص تعداد زیرعامل‌هایی که لازم است در راه‌حل نهایی استخراج شود از طرح اسکری استفاده شد.

در ادامه، نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و میزان بار عاملی بر پرسش‌نامهٔ عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان که با استفاده از روش چرخش زیرعامل‌های اصلی با دوران واریماکس به دست آمد بیان می‌شود:

جدول ۴. ماتریس چرخش‌یافتهٔ زیرعامل‌های عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری به شیوهٔ واریماکس

شماره	نسبت اشتراک	بار عاملی اول	بار عاملی دوم	بار عاملی سوم	بار عاملی چهارم	بار عاملی پنجم	بار عاملی ششم	بار عاملی هفتم	بار عاملی هشتم
۱	۰/۶۴۳	۰/۷۴۲	–	–	–	–	–	–	–
۲	۰/۶۴۶	۰/۷۶۳	–	–	–	–	–	–	–
۳	۰/۶۴۲	۰/۷۸۷	–	–	–	–	–	–	–
۴	۰/۶۰۶	۰/۷۳۹	–	–	–	–	–	–	–
۵	۰/۶۴۶	۰/۷۷۴	–	–	–	–	–	–	–
۶	۰/۶۴۴	۰/۷۵۵	–	–	–	–	–	–	–
۷	۰/۶۱۷	۰/۷۶۳	–	–	–	–	–	–	–
۸	۰/۵۸۳	۰/۶۹۸	–	–	–	–	–	–	–
۹	۰/۶۶۲	۰/۷۴۸	–	–	–	–	–	–	–
۱۰	۰/۶۴۷	۰/۷۵۲	–	–	–	–	–	–	–
۱۱	۰/۶۴۷	–	–	–	–	۰/۷۴۳			
۱۲	۰/۶۰۱	–	–	–	–	۰/۶۷۶	–	–	–
۱۳	۰/۷۱۰	–	–	–	–	۰/۷۸۱	–	–	–
۱۴	۰/۷۰۳	–	–	–	–	۰/۷۹۲	–	–	–
۱۵	۰/۷۲۱	–	–	–	–	۰/۸۲۰	–	–	–
۱۶	۰/۶۷۵	–	–	–	۰/۷۵۴	–	–	–	–
۱۷	۰/۶۵۱	–	–	–	۰/۷۵۴	–	–	–	–
۱۸	۰/۷۲۳	–	–	–	۰/۸۱۳	–	–	–	–
۱۹	۰/۶۴۷	–	–	–	۰/۷۶۶	–	–	–	–
۲۰	۰/۶۰۳	–	–	–	۰/۷۲۴	–	–	–	–

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

شماره	نسبت اشتراک	بار عاملی اول	بار عاملی دوم	بار عاملی سوم	بار عاملی چهارم	بار عاملی پنجم	بار عاملی ششم	بار عاملی هفتم	بار عاملی هشتم
۲۱	۰/۶۲۱	–	–	–	۰/۷۲۵	–	–	–	–
۲۲	۰/۶۰۷	–	–	–	–	–	–	–	۰/۷۱۱
۲۳	۰/۶۱۷	–	–	–	–	–	–	–	۰/۷۰۰
۲۴	۰/۶۲۶	–	–	–	–	–	–	–	۰/۶۸۵
۲۵	۰/۶۳۶	–	–	–	–	–	–	–	۰/۶۹۲
۲۶	۰/۵۲۷	–	–	–	–	–	–	–	۰/۵۴۰
۲۷	۰/۷۴۴	–	–	–	–	–	۰/۸۴۳	–	–
۲۸	۰/۸۱۹	–	–	–	–	–	۰/۸۸۶	–	–
۲۹	۰/۷۵۲	–	–	–	–	–	۰/۸۵۱	–	–
۳۰	۰/۶۹۰	–	–	–	–	–	۰/۸۰۲	–	–
۳۱	۰/۶۵۱	–	–	۰/۷۷۲	–	–	–	–	–
۳۲	۰/۶۰۳	–	–	۰/۷۴۲	–	–	–	–	–
۳۳	۰/۶۱۹	–	–	۰/۷۳۸	–	–	–	–	–
۳۴	۰/۶۶۲	–	–	۰/۷۹۱	–	–	–	–	–
۳۵	۰/۶۰۶	–	–	۰/۷۶۰	–	–	–	–	–
۳۶	۰/۶۹۸	–	–	۰/۷۵۶	–	–	–	–	–
۳۷	۰/۵۸۱	–	–	۰/۷۰۱	–	–	–	–	–
۳۸	۰/۶۶۸	–	–	–	–	–	–	۰/۷۷۰	–
۳۹	۰/۶۴۹	–	–	–	–	–	–	۰/۷۵۶	–
۴۰	۰/۶۵۶	–	–	–	–	–	–	۰/۷۸۰	–
۴۱	۰/۶۹۰	–	–	–	–	–	–	۰/۷۸۶	–
۴۲	۰/۵۷۹	–	۰/۷۰۷	–	–	–	–	–	–
۴۳	۰/۶۶۹	–	۰/۷۸۵	–	–	–	–	–	–
۴۴	۰/۶۵۰	–	۰/۷۷۸	–	–	–	–	–	–
۴۵	۰/۶۷۵	–	۰/۷۶۵	–	–	–	–	–	–
۴۶	۰/۷۵۴	–	۰/۸۱۶	–	–	–	–	–	–
۴۷	۰/۶۶۵	–	۰/۷۹۷	–	–	–	–	–	–
۴۸	۰/۶۵۵	–	۰/۷۶۳	–	–	–	–	–	–
۴۹	۰/۶۹۷	–	۰/۷۹۰	–	–	–	–	–	–
۵۰	۰/۵۹۷	–	۰/۷۲۶	–	–	–	–	–	–

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

طبق نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۴، مشخص می‌شود که عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه های عمومی استان خوزستان به هشت عامل تقسیم می‌شوند که به‌ترتیب شامل فرهنگ سازمانی، عوامل فردی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، ساختار سازمانی، راهبرد سازمانی، مدیریت و رهبری سازمان، جو سازمانی، انگیزش و پاداش سازمانی و منابع سازمانی است.

نام‌گذاری عامل ها

در این بخش، برای نام‌گذاری عامل‌ها از مقدار بار عاملی محاسبه‌شده استفاده شد و عامل‌ها در هر گروه مشخص شدند.

جدول ۵. متغیرهای بارگذاری‌شده در عامل اول (فرهنگ سازمانی)

ردیف	شاخص	بار عاملی
۱	وجود فرصت‌های مطالعاتی برای کارکنان کتابخانه‌ها با هدف کشف ایده‌های جدید	۰/۷۴۲
۲	وجود نظام بررسی و پذیرش پیشنهادهای جدید در کتابخانه‌ها	۰/۷۶۳
۳	انتقال تجارب از طریق بازدیدها و برگزاری کارگاه‌های مشترک برای کارکنان کتابخانه‌ها	۰/۷۸۷
۴	تحمل شکست‌ها و اشتباهات کارکنان حین اجرای ایده و روش‌های نو از سوی مدیران	۰/۷۳۹
۵	دعوت کتابخانه‌ها از صاحبان ایده برای ارائهٔ ایده‌ها	۰/۷۷۴
۶	پذیرش اختلاف‌نظرهای کاری میان کارکنان کتابخانه‌ها	۰/۷۵۵
۷	به‌اشتراک‌گذاری اطلاعات در میان کارکنان کتابخانه‌ها	۰/۷۶۳
۸	شناسایی فرصت‌ها و ایده‌های نوآورانه از طریق بررسی رقبا و پایش محیط‌های اطلاعاتی	۰/۶۹۸
۹	بهره‌گیری مستمر کتابخانه‌ها از دانش، توانایی و هنر کارکنان خود	۰/۷۴۸
۱۰	یادگیری مستمر کارکنان کتابخانه‌ها	۰/۷۵۲

با توجه به داده‌های جدول ۵، عامل فرهنگ سازمانی متشکل از ده شاخص بوده که در این میان بیشترین و کمترین میزان بار عاملی به‌ترتیب مربوط به مؤلفه‌های «انتقال تجارب از طریق بازدیدها و برگزاری کارگاه‌های مشترک برای کارکنان کتابخانه‌ها» و «شناسایی فرصت‌ها و ایده‌های نوآورانه از طریق بررسی رقبا و پایش محیط‌های اطلاعاتی» است.

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

جدول ۶. متغیرهای بارگذاری‌شده در عامل دوم (عوامل فردی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان)

ردیف	شاخص	بار عاملی
۱	برخورد کارکنان کتابخانه با ابهام‌های شغلی به‌مثابهٔ یک فرصت	۰/۷۰۷
۲	پرهیز کارکنان از انجام کارهای روزمره و تکراری	۰/۷۸۵
۳	عدم پایبندی به عادات و وجود انعطاف در رفتار کارکنان کتابخانه	۰/۷۷۸
۴	ریسک‌پذیری کارکنان در اجرای ایده‌های جدید و روش‌های ناشناخته	۰/۷۶۵
۵	اعتمادبه‌نفس کارکنان کتابخانه در ارائه و اجرای ایده‌های جدید	۰/۸۱۶
۶	تحمل ابهام و شک توسط کارکنان کتابخانه در برخورد با مسائل و مشکلات کاری جدید	۰/۷۹۷
۷	صبر و شکیبایی کارکنان کتابخانه در اجرای ایده و عمل خلاق	۰/۷۶۳
۸	انگیزهٔ فردی کارکنان برای متمایز بودن از دیگران در اندیشه و تفکر	۰/۷۹۰
۹	قابلیت انطباق کارکنان کتابخانه در مواجهه با وضعیت‌های ناشناخته	۰/۷۲۶

همان طور که داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد، عامل ویژگی‌های شخصیتی دارای نه شاخص است که بیشترین میزان بار عاملی در این میان مربوط به مؤلفهٔ «اعتمادبه‌نفس کارکنان کتابخانه در ارائه و اجرای ایده های جدید» و کمترین مقدار مربوط به «برخورد کارکنان کتابخانه با ابهام‌های شغلی به‌مثابهٔ یک فرصت» است.

جدول ۷. متغیرهای بارگذاری شده در عامل سوم (ساختار سازمانی)

ردیف	شاخص	بار عاملی
۱	افزایش ارتباطات افقی و کاهش سلسله‌مراتب عمودی در ساختار مدیریت کتابخانه‌ها	۰/۷۷۲
۲	وجود شرح شغل‌های منعطف و گردش شغلی کارکنان در کتابخانه‌ها	۰/۷۴۲
۳	همکاری با سایر کتابخانه‌ها و سازمان‌ها در زمینهٔ خلاقیت و نوآوری	۰/۷۳۸
۴	وجود استقلال، حق تصمیم‌گیری و اختیار عمل برای کارکنان کتابخانه‌ها	۰/۷۹۱
۵	کاهش رسمیت و قوانین محدودکننده در ساختار کتابخانه‌ها	۰/۷۶۰
۶	تعریف جایگاه شغلی مبتنی بر مهارت و تخصص برای هریک از کارکنان کتابخانه‌ها	۰/۷۵۶
۷	وجود نظام گزارش‌گیری از فرایندهای انجام فعالیت، هم‌سو با توسعهٔ خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها	۰/۷۰۱

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

همان طور که اطلاعات جدول ۷ نشان می‌دهد، عامل ساختار سازمانی هفت شاخص دارد که در این میان بیشترین میزان بار عاملی مربوط به مؤلفهٔ «وجود استقلال، حق تصمیم گیری و اختیار عمل برای کارکنان کتابخانه‌ها» و کمترین میزان به «وجود نظام گزارش‌گیری از فرایندهای انجام فعالیت، هم‌سو با توسعهٔ خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها» اختصاص دارد.

جدول ۸. متغیرهای بارگذاری‌شده در عامل چهارم (راهبرد سازمانی)

ردیف	شاخص	بار عاملی
۱	پرداختن به فعالیت‌های خلاقانه و نوآورانه به‌عنوان بخشی از مأموریت کتابخانه‌ها	۰/۷۵۴
۲	وجود اهداف روشن برای ایجاد رفتار نوآورانه در کارکنان کتابخانه	۰/۷۵۴
۳	تیم‌سازی و تلاش‌های تیمی در راستای پیگیری طرح‌ها و فعالیت‌های خلاق در کتابخانه‌ها	۰/۸۱۳
۴	توسعهٔ ایده‌های جدید برگرفته از پیشنهادهای ارائه‌شده توسط کاربران کتابخانه‌ها	۰/۷۶۶
۵	برگزاری دوره‌های آموزش رسمی به‌منظور تسهیل و اشاعهٔ خلاقیت و نوآوری در کارکنان کتابخانه‌ها	۰/۷۲۴
۶	استقرار نظامی برای مدیریت فرایندها به‌منظور توسعهٔ خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها	۰/۷۲۵

همان طور که اطلاعات جدول ۸ نشان می‌دهد، عامل راهبرد سازمانی دارای شش شاخص است که در این میان مؤلفهٔ «تیم‌سازی و تلاش‌های تیمی در راستای پیگیری طرح‌ها و فعالیت‌های خلاق در کتابخانه‌ها» بیشترین میزان بار عاملی و «برگزاری دوره‌های آموزش رسمی به‌منظور تسهیل و اشاعهٔ خلاقیت و نوآوری در کارکنان کتابخانه‌ها» کمترین بار عاملی را به دست آوردند.

جدول ۹. متغیرهای بارگذاری‌شده در عامل پنجم (مدیریت و رهبری سازمان)

ردیف	شاخص	بار عاملی
۱	اتخاذ سبک تصمیم‌گیری مشارکتی توسط مدیر کتابخانه به‌منظور حل مسائل و چالش‌های کتابخانه	۰/۷۴۳
۲	تفویض اختیار از سوی مدیر به کارکنان کتابخانه	۰/۶۷۶
۳	حمایت مدیران از تخصص، شایستگی‌ها و خلاقیت کارکنان کتابخانه	۰/۷۸۱
۴	ایجاد انگیزه توسط مدیر در کارکنان کتابخانه برای اعمال روش‌های خلاقانه در انجام وظایف شغلی	۰/۷۹۲
۵	آینده‌نگری مدیران کتابخانه و خلق ایده‌های بیشتر در ارتباط با تأمین نیازهای آتی و جاری کاربران	۰/۸۲۰

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

با توجه به داده‌های جدول ۹، عامل مدیریت و رهبری سازمان از پنج شاخص تشکیل شده که بیشترین و کمترین میزان بار عاملی به‌ترتیب مربوط به مؤلفه‌های «آینده‌نگری مدیران کتابخانه و خلق ایده‌های بیشتر در ارتباط با تأمین نیازهای آتی و جاری کاربران» و «اتخاذ سبک تصمیم‌گیری مشارکتی توسط مدیر کتابخانه برای حل مسائل و چالش‌های کتابخانه» است.

جدول ۱۰. متغیرهای بارگذاری‌شده در عامل ششم (جو سازمانی)

ردیف	شاخص	بار عاملی
۱	پشتیبانی همکاران از پیاده‌سازی و اجرای ایده‌های خلاق یکدیگر در کتابخانه‌ها	۰/۸۴۳
۲	تمایل کارکنان به تغییر، پیشرفت و ارتقای کتابخانه‌ها	۰/۸۸۶
۳	همکاری کارکنان با یکدیگر در هنگام مواجه شدن با مشکلات و چالش‌های کتابخانه‌ها	۰/۸۵۱
۴	وجود محیط کاری صمیمی و آرام در کتابخانه‌ها	۰/۸۰۲

همان طور که اطلاعات جدول ۱۰ نشان می‌دهد، مؤلفهٔ «تمایل کارکنان به تغییر، پیشرفت و ارتقای کتابخانه‌ها» از میان متغیرهای مربوط به عامل جو سازمانی، دارای بیشترین بار عاملی و مؤلفهٔ «وجود محیط کاری صمیمی و آرام در کتابخانه‌ها» کمترین میزان بار عاملی را به خود اختصاص داده است.

جدول ۱۱. متغیرهای بارگذاری‌شده در عامل هفتم (انگیزش و پاداش سازمانی)

ردیف	شاخص	بار عاملی
۱	اعطای امتیاز ویژه به کارکنان خلاق در کتابخانه‌ها	۰/۷۷۰
۲	وجود سیستم پاداش عادلانه، انعطاف‌پذیر، متغیر و مبتنی بر عملکرد در کتابخانه‌ها	۰/۷۵۶
۳	حمایت معنوی از کارکنان نوآور و فعال در کتابخانه‌ها	۰/۷۸۰
۴	استفاده از برنامه‌های تشویقی و انگیزشی در راستای توسعهٔ خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها	۰/۷۸۶

با توجه به جدول ۱۱ که نشان‌دهندهٔ میزان بار عاملی متغیرهای موجود در عامل انگیزش و پاداش سازمانی است، بیشترین بار عاملی مربوط به مؤلفهٔ «استفاده از برنامه‌های تشویقی و انگیزشی در راستای توسعهٔ خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها» و کمترین بار عاملی در این گروه از عوامل مربوط به مؤلفهٔ «وجود سیستم پاداش عادلانه، انعطاف‌پذیر، متغیر و مبتنی بر عملکرد در کتابخانه‌ها» است.

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

جدول ۱۲. متغیرهای بارگذاری‌شده در عامل هشتم (منابع سازمانی)

ردیف	شاخص	بار عاملی
۱	تخصیص منابع مالی کافی به ایده‌ها و نوآوری‌های کارکنان کتابخانه	۰/۷۱۱
۲	تأمین منابع اطلاعاتی موردنیاز و مرتبط با حوزهٔ کاری کارکنان کتابخانه‌ها	۰/۷۰۰
۳	به‌کارگیری کارکنان دارای تخصص، دانش و صلاحیت حرفه‌ای در کتابخانه‌ها	۰/۶۸۵
۴	تأمین زیرساخت‌های فناورانهٔ مناسب و جدید برای پیاده‌سازی ایده‌های نو در کتابخانه‌ها	۰/۶۹۲
۵	اختصاص زمان کافی در کتابخانه‌ها به تفکر در زمینهٔ راه‌حل های رفع مشکلات	۰/۵۴۰

همان طور که از نتایج مندرج در جدول ۱۲ برداشت می‌شود، بار عاملی مؤلفهٔ «تخصیص منابع مالی کافی به ایده‌ها و نوآوری‌های کارکنان کتابخانه» بیشتر از سایر متغیرهای عامل منابع سازمانی و همچنین بار عاملی مؤلفهٔ «اختصاص زمان کافی در کتابخانه‌ها به تفکر در زمینهٔ راه‌حل های رفع مشکلات» کمتر از میزان بار عاملی سایر متغیرهای این عامل است.

پرسش‌های پژوهش

پرسش اول: عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه های عمومی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان کدام‌اند؟

عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری ابتدا از طریق مطالعهٔ تحلیلی متون، بهره‌گیری از نظرات خبرگان و متخصصان و تحلیل اکتشافی شناسایی شد که نتایج در جدول ۱۳ ارائه شده است.

جدول ۱۳. نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل عاملی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری

عامل	ضریب استاندارد	t-value
فرهنگ سازمانی	۰/۵۹	۸/۷۴۹
مدیریت و رهبری سازمان	۰/۵۱	۶/۴۷۳
راهبرد سازمانی	۰/۴۲	۴/۶۷۱
منابع سازمانی	۰/۳۸	۴/۱۷۵
جو سازمانی	۰/۳۳	۳/۵۳۲
ساختار سازمانی	۰/۵۲	۶/۵۳۶
انگیزش و پاداش سازمانی	۰/۴۳	۵/۱۲۶
عوامل فردی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان	۰/۵۹	۷/۲۸۸

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

نتایج تحلیل عاملی مندرج در جدول ۱۳ نشان می‌دهد که عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان شامل ۸ عامل است که به‌ترتیب عبارت‌اند از: فرهنگ سازمانی، عوامل فردی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، ساختار سازمانی، راهبرد سازمانی، مدیریت و رهبری سازمان، جو سازمانی، انگیزش و پاداش سازمانی و منابع سازمانی.

پرسش دوم: عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان به ترتیب اهمیت کدام‌اند؟

نتایج حاصل از الگوی برازش‌داده‌شده در جدول ۱۴ ارائه شده و ضریب تأثیر هریک از عوامل به ترتیب اولویت در این جدول درج شده است.

جدول ۱۴. بررسی میزان تأثیرگذاری عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری

اولویت	عوامل اصلی	ضریب تأثیر (β)
۱	فرهنگ سازمانی	۰/۵۹
۲	عوامل فردی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان	۰/۵۹
۳	ساختار سازمانی	۰/۵۲
۴	مدیریت و رهبری سازمان	۰/۵۱
۵	انگیزش و پاداش سازمانی	۰/۴۳
۶	راهبرد سازمانی	۰/۴۲
۷	منابع سازمانی	۰/۳۸
۸	جو سازمانی	۰/۳۳

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده و داده‌های موجود در جدول ۱۴، دو عامل فرهنگ سازمانی و عامل فردی و ویژگی‌های شخصیتی با بیشترین میزان ضریب تأثیر، معادل ۰/۵۹ در میان هشت عامل دیگر در اولویت اول قرار دارند. شایان ذکر است که این دو عامل از دیدگاه نمونهٔ پژوهش دارای ضریب تأثیر برابر بوده‌اند. همچنین، از دیدگاه نمونهٔ پژوهش، این دو عامل دارای بیشترین میزان تأثیر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان هستند. سپس، عامل ساختار سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۵۲ در اولویت دوم، عامل مدیریت و رهبری سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۵۱ در اولویت سوم، عامل انگیزش و پاداش سازمانی با میزان ضریب تأثیر ۰/۴۳ در اولویت چهارم، عامل راهبرد سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۴۲ در اولویت

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

پنجم، عامل منابع سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۳۸ در اولویت ششم، و عامل جو سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۳۳ در اولویت هفتم قرار گرفته‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، بُعد فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری شناسایی شد. در همین راستا، پژوهش‌های دیگری نظیر دایس (۲۰۰۴)، والتون (۲۰۰۸)، کاونی (۲۰۰۸)، کاستگلیونه (۲۰۰۸)، برگارو دالیا (۲۰۱۰)، یوشی چوهی (۲۰۱۴)، ایونر (۲۰۱۵)، بیراگل(۲۰۱۵)، سعود و بحیه (۲۰۱۷)، و کلونیاری و همکاران (۲۰۱۸) نیز دریافتند عامل فرهنگ سازمانی محرکی اساسی در تقویت قوای خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها است؛ چراکه یک فرهنگ سازمانی سالم و مطلوب از منابع انسانی، آزادی عمل و توانمندسازی کارکنان و یادگیری مستمر آنان حمایت می‌کند. چنین سازمانی با اختصاص درجهٔ خاصی از قدرت تصمیم‌گیری و آزادی عمل به کارکنان و تفویض اختیار به‌صورت غیرمتمرکز به خلق نوآوری و استقرار خلاقیت در ارکان خود کمک می‌کند.

ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در این پژوهش شناسایی شد. بررسی‌ها نشان داد پژوهش‌های دیگری نیز ویژگی‌های فردی کتابداران را به‌عنوان مبنا و اساس خلاقیت و نوآوری در عرصهٔ سازمانی کتابخانه‌ها معرفی کرده‌اند. مواردی نظیر پژوهش‌های دایس (۲۰۰۴)، کاستگلیونه (۲۰۰۸)، برگار و دالیا (۲۰۱۰)، جنتز (۲۰۱۲) و سعود و بحیه (۲۰۱۷) این بُعد را به‌عنوان شاخصی مؤثر معرفی کرده و دریافته‌اند افراد دارای سبک شناختی نوآور نسبت به کارکنانی دارای سبک شناختی انطباقی، خلاق‌تر هستند. از مشخصه‌های بارز سازمان‌هایی که فرهنگ نوآوری در آن‌ها حاکم باشد این است که این سازمان‌ها آزمایش را تشویق می‌کنند و در پی آزمایش ایده‌های نو روحیهٔ تحمل اشتباهات و خطرپذیری را در کارکنان نهادینه می‌کنند. تحمل و پذیرش اختلاف‌نظر، بحث و گفت‌وگوی باز و تصمیم‌گیری‌های مشارکتی از ویژگی‌های دیگر مهم فرهنگ حامی نوآوری در سازمان‌ها است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که ویژگی‌های شخصیتی است که تعیین می‌کند کارکنان دارای ابهام‌های شغلی خود چگونه برخورد کنند، تا چه حد به دنبال ایجاد نوآوری در رویه‌های شغلی خود باشند و ایده‌های جدیدی به کارگیرند. در نتیجه، نهاد کتابخانه‌های

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

عمومی به‌منظور دستیابی به یک سیستم خلاق و نوآور باید ویژگی‌های فوق را در کارکنان و سازمان خود ایجاد کند.

در این پژوهش، ساختار سازمانی به‌عنوان یکی از ابعاد اثرگذار بر خلاقیت و نوآوری شناسایی شد. بررسی‌ها نشان داد پژوهش‌هایی دیگر مانند والتون (۲۰۰۸)، بلدو و همکاران[1] (۲۰۱۱)، دیالیلو و همکاران[2] (۲۰۱۱)، جنتز (۲۰۱۲)، یوشی چوهی (۲۰۱۴) و تودار، اباذری، میرحسینی و حریری (۱۳۹۸) نیز همین نتیجه را گزارش کرده‌اند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که ساختار سازمانی عاملی مهم در تحقق خلاقیت و نوآوری سازمانی در کتابخانه‌ها است. وجود یک ساختار سازمانی برخوردار از سازمان‌دهی ارتباطی مناسب بین واحدها و بخش‌ها سبب می‌شود کارکنان توانایی بهتری در جست‌وجو، جمع‌آوری و انتشار اطلاعات داشته باشند. این امر به‌نوبهٔ خود شانس شناسایی و تشخیص ایده‌های جدید و فرصت‌های نوآوری را افزایش می دهد. وجود یک ساختار سازمانی منعطف و توسعه یافته سبب افزایش در تولید و جریان یافتن ایده‌های نو و همچنین بهبود پذیرش ایده‌ها در سازمان می‌شود. بر این اساس، در سازمان‌هایی که ساختار و سطوح عمودی کمتری دارند، انجام کارها رسمی و متمرکز نیست و به‌جای آن، قوانین و مقررات کم اما اثربخش وجود دارد، و این سازمان‌ها از ساختار منعطف‌تری برخوردار بوده و نسبت به سازمان‌های دارای بروکراسی بالا مستعد خلاقیت و نوآوری سازمانی هستند. در نتیجه، نهاد کتابخانه‌های عمومی چنانچه بخواهد خلاقیت و نوآوری را در سازمان کتابخانه‌ها گسترش دهد باید فعالیت‌های گروهی را توسعه دهد و امکان بهره‌گیری از قدرت خلاق کارکنان را در تمام سطوح سازمان به وجود آورد.

بر اساس یافته‌های پژوهش، مدیریت و رهبری سازمان می‌تواند خلاقیت و نوآوری را در افراد ایجاد، ترویج و تشویق کند. در مقابل، رفتار و عملکرد مدیر می‌تواند مانعی حیاتی در برابر این امر باشد. در همین خصوص، مدیریت و رهبری سازمان به‌عنوان یکی از شاخص‌های مؤثر بر خلاقیت و نوآوری بررسی شد. در پژوهش‌های دیگر، سیدکور (۲۰۰۷)، کاستگلیونه (۲۰۰۸)، استو جنوا[3] (۲۰۱۰)، مایمون و سینکلر[4] (۲۰۱۰)، کلونیاری و همکاران (۲۰۱۸) و تودار، اباذری، میرحسینی و حریری (۱۳۹۸) نیز به اهمیت سبک مدیریت و رهبری بر خلاقیت

1. Bledow, fres &muller
2. Diliello, Houghton & dawley
3. Stojanova
4. Maimone & Sinclaire

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

و نوآوری پرداخته‌اند. در تبیین این یافته، می‌توان گفت که کیفیت ارتباط بین مدیران سازمان و کارکنان نیز با میزان خلاقیت و نوآوری آنان ارتباط مثبت دارد، به این صورت که مدیرانی که از توانایی‌های کارکنان خود انتظار بالایی دارند در افزایش بهره‌وری کارکنان نقشی بسزا دارند. در نتیجه، مدیران شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی، به‌عنوان مدیرانی خلاق، باید فضایی ایجاد کنند که ضمن داشتن خلاقیت فردی، افراد سازمان را نیز برای خلاقیت، اجرای ایده‌ها و به بارآوردن نوآوری ترغیب کنند. چنین فضایی از فعالیت‌های کاری یکنواخت و روزمره جلوگیری می‌کند. در حقیقت، مدیر به‌نحوی تفویض اختیار می‌کند تا هریک از کارکنان خود بتوانند مشکل خودشان را حل کنند و دارای اختیارات و استقلال شغلی باشند. انتظار می‌رود در محیطی که کارکنان یک سازمان به‌راحتی به تفکر می‌پردازند و جرئت ابراز نظرات و پیشنهادهای خود را دارند، به‌تدریج شاهد رشد خلاقیت و نوآوری باشیم.

در تبیین نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش، می‌توان گفت که راهبرد مناسب سازمانی یکی از مؤثرترین عوامل مشوق خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها است. جنتز (۲۰۱۵)، و کاونی (۲۰۰۸) یافته‌هایی مشابه با پژوهش حاضر داشته‌اند. مدیران عالی در سازمان‌ها از قدرت و اختیار خلق راهبردهایی که منجر به نوآوری شود برخوردار هستند. در همین راستا، نهاد کتابخانه‌های عمومی چنانچه به‌دنبال گسترش و ارتقای فرهنگ خلاقیت و نوآوری در سازمان خود باشد، باید راهبردهایی خلاق، نوآور، تهاجمی و کارآفرین که معطوف به آینده‌اند در مقابل راهبردهای دفاعی و واکنشی که به حفظ موقعیت گذشتهٔ سازمان تمایل دارند اتخاذ کند. وجود اهداف روشن، کمّی، باثبات و همچنین آزادی در دستیابی به آن‌ها، تفکر راهبردک در مقابل برنامه‌ریزی راهبردک، درک چشم‌انداز، رسالت و اهداف توسط کارکنان، کاربرگرایی (مشتری‌گرایی) در رسالت و چشم‌انداز، انعکاس خلاقیت و نوآوری در رسالت و چشم‌انداز، داشتن چشم‌انداز مشترک، تغییر محور هیجان‌انگیز و دسترسی کارکنان به سنجش نتایج از مهم‌ترین مشخصه‌های راهبردهای سازمانی حامی نوآوری و خلاقیت هستند که باید در نهاد کتابخانه‌های عمومی ایجاد شود.

در این پژوهش، منابع سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری شناسایی شد. در این خصوص، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات وانتاسل و همکاران[1] (۲۰۰۹)،

1. Vantassel- baska & macfarlane

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

استوجنوا (۲۰۱۰)، و سیدل[1] (۲۰۱۱) هم‌خوانی دارد. در تبیین این یافته، می‌توان گفت که برای بروز و نمود نوآوری و خلاقیت در یک سازمان، دسترسی به طیفی متنوع از منابع ضروری است. در این زمینه، مهم‌ترین مصادیق از منابع حامی خلاقیت و نوآوری در سازمان شامل منابع انسانی با تخصص‌های لازم، منابع اطلاعاتی و فناورانه، منابع مالی و منابع زمانی هستند. در نتیجه، نهاد کتابخانه‌های عمومی برای اجرا و توسعهٔ ایده‌های خلاق، نیازمند ورود و حمایت از افراد و گروه‌های دارای تخصص‌های متنوع است. منابع انسانی از سرمایه‌های اصلی سازمان است و تحقق اهداف نوآورانه سازمانی بدون نیروی انسانی ماهر ناممکن است. بنابراین، کتابخانه‌های عمومی برای دستیابی به خلاقیت، نوآوری و موفقیت مستمر باید به‌دنبال جذب، توسعه و حفظ افراد خلاق، هوشمند و مشتاق یادگیری باشند.

همچنین، حمایت از دسترسی آزادانه و سریع به اطلاعات موجود در سازمان و منابع اطلاعاتی برون‌سازمانی نقشی مهم در ایجاد خلاقیت و نوآوری دارد. منابع مالی نیز برای خلاقیت و نوآوری مهم هستند؛ به‌عبارتی، آفرینش و نوآوری مستلزم صرف منابع مالی است، بدین صورت که تلاش‌های خلاق و اجرای آن‌ها نیازمند بودجه، ابزار، مواد و تجهیزات است.

جو سازمانی از شاخص‌های دیگری است که در این پژوهش به‌عنوان عاملی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری شناسایی شد. رسول‌زاده و داکرت[2] (۲۰۰۹)، استوجنوا (۲۰۱۰)، و برنان و همکاران[3] (۲۰۱۴) نیز دریافتند جو سازمانی خلاق موجب حمایت از نوآوری و خلاقیت می‌شود. در تبیین این یافته، می‌توان گفت که کتابخانه‌های عمومی برای توسعهٔ خلاقیت در همهٔ ارکان سازمانی خود، باید جوی حاکم کنند که کارکنان احساس کنند در نحوهٔ انجام وظایفشان آزاد هستند و بر کارشان کنترل دارند، و از اختیارات و انتخاب‌های آن‌ها در راه رسیدن به اهداف حمایت شود و کنترل بر کار افراد به حداقل برسد. همچنین، بایستی تولید ایده‌های نو، راه‌حل‌های جدید در حل مسائل و اجرای ایده‌های جدید تشویق شوند و از سعی و تلاش افراد برای ارائهٔ روش‌های نو و بهبود روش‌های موجود برای انجام کارها پشتیبانی شود. بدین ترتیب، جو خلاق کارکنانی با ارتباطات صریح، باز، صادقانه و بر پایهٔ اعتماد پرورش می‌یابد. به‌علاوه، برای کسب جو مطلوب نوآوری و خلاقیت، مشارکت و گفت‌وگوی پویا و باز به‌خصوص در

1. Sidel 2. Rasulzada & dackert 3. Bernan & et al

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

بررسی دانش، نظرات و دیدگاه‌های مخالف، اطلاعات، تجارب و ایده‌های متفاوت کارکنان باید رواج پیدا کند.

انگیزش و پاداش به‌عنوان عاملی اثر گذار در پرورش خلاقیت و نوآوری علاوه بر پژوهش حاضر در پژوهش‌های دیگر مانند بلدو و همکاران (۲۰۱۱) و ایونر (۲۰۱۵) نیز شناسایی شده است. در تبیین این یافته، می‌توان گفت که انگیزش هر فرد در واقع نیروی محرک جریان خلاقیت اوست. انگیزه‌هایی از قبیل مسائل رفاهی و مالی، صیانت ذات، کنجکاوی، راحت‌طلبی، جاه‌طلبی و نیاز به توفیق، کارکنان را به کوشش وامی‌دارد تا اسباب آسایش خود و دیگران را مهیا سازند. از آنجا که انگیزش و پاداش عاملی مهم در جریان نوآوری و خلاقیت سازمانی است، نهاد کتابخانه‌های عمومی برای موفقیت و پیشرفت روزافزون در گسترش خلاقیت و نوآوری ملزم به راه‌اندازی نظام پاداش است و باید با بررسی سطح مهارت کارکنان خود در ازای فراگیری مهارت‌های بیشتر شغلی به آن‌ها پاداش دهد.

بر اساس داده‌های خروجی و نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل عاملی، مشاهده می‌شود که دو عامل فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با بیشترین میزان ضریب تأثیر (معادل ۰/۵۹) در رتبهٔ اول قرار دارند؛ لازم به ذکر است که ضریب تأثیر این دو عامل، برابر گزارش شد. همچنین، ساختار سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۵۲ در رتبهٔ دوم، مدیریت و رهبری سازمان با ضریب تأثیر ۰/۵۱ در رتبهٔ سوم، انگیزش و پاداش سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۴۳ در رتبهٔ چهارم، راهبرد سازمانی با ضریب تأثیر۰/۴۲ در رتبهٔ پنجم، منابع سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۳۸ در رتبهٔ ششم، و جو سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۳۳ در رتبهٔ هفتم از نظرِ میزان تأثیرگذاری بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان قرار گرفته‌اند. در جدول ۱۴، عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان به ترتیب اولویت و اهمیت درج شده‌اند.

با توجه به داده‌های مندرج در جدول‌های ۵ تا ۱۲، علاوه بر عوامل کلی و عناصر کلیدی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی، زیر مؤلفه‌ها و مضامین فرعی در هر عامل نیز به ترتیب اهمیت از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان دسته‌بندی شده‌اند که در ادامه مضامین فرعی آن‌ها با بیشترین و کمترین میزان تأثیرگذاری و بار عاملی در هر عامل بیان می‌شوند.

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

در بُعد فرهنگ سازمانی، مؤلفهٔ «انتقال تجارب از طریق بازدیدها و برگزاری کارگاه‌های مشترک برای کارکنان کتابخانه‌ها» با میزان بار عاملی ۰/۷۸۷ در اولویت اول و «شناسایی فرصت‌ها و ایده‌های نوآورانه از طریق بررسی رقبا و پایش محیط‌های اطلاعاتی» با میزان بار عاملی ۰/۶۹۸ در اولویت آخر قرار دارند.

در بُعد ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، مؤلفهٔ « اعتمادبه‌نفس کارکنان کتابخانه در ارائه و اجرای ایده‌های جدید» با میزان بار عاملی ۰/۸۱۶ در اولویت اول و مؤلفهٔ « برخورد کارکنان کتابخانه با ابهام‌های شغلی به‌مثابهٔ یک فرصت» با بار عاملی ۰/۷۰۷ در اولویت آخر قرار دارند.

در بُعد ساختار سازمانی، مؤلفهٔ «وجود استقلال، حق تصمیم‌گیری و اختیار عمل برای کارکنان کتابخانه‌ها» با میزان بار عاملی ۰/۷۹۱ در اولویت اول و مؤلفهٔ «وجود نظام گزارش گیری از فرایندهای انجام فعالیت، هم‌سو با توسعهٔ خلاقیت و نوآوری در کتابخانه ها» با مقدار بار عاملی ۰/۷۰۱ در اولویت آخر قرار دارند.

در بُعد مدیریت و رهبری سازمانی، مؤلفهٔ «آینده‌نگری مدیران کتابخانه و خلق ایده‌های بیشتر در ارتباط با تأمین نیازهای آتی و جاری کاربران» با میزان بار عاملی ۰/۸۲۰ در اولویت اول و مؤلفهٔ «تفویض اختیار از سوی مدیر به کارکنان کتابخانه» با میزان بار عاملی ۰/۶۷۶ در اولویت آخر قرار دارند.

در بُعد انگیزش و پاداش سازمانی، مؤلفهٔ «استفاده از برنامه‌های تشویقی و انگیزشی در راستای توسعهٔ خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها» با میزان بار عاملی ۰/۷۸۶ در اولویت اول و مؤلفهٔ «وجود سیستم پاداش عادلانه، انعطاف‌پذیر، متغیر و مبتنی بر عملکرد در کتابخانه‌ها» با میزان بار عاملی ۰/۷۵۶ در اولویت آخر قرار دارند.

در بُعد راهبرد سازمانی، مؤلفهٔ «تیم‌سازی و تلاش‌های تیمی در راستای پیگیری طرح‌ها و فعالیت‌های خلاق در کتابخانه‌ها» با میزان بار عاملی ۰/۸۱۳ در اولویت اول و مؤلفهٔ «برگزاری دوره‌های آموزش رسمی به‌منظور تسهیل و اشاعهٔ خلاقیت و نوآوری در کارکنان کتابخانه‌ها» با میزان بار عاملی ۰/۷۲۴ در اولویت آخر قرار دارند.

در بُعد منابع سازمانی، مؤلفهٔ «تخصیص منابع مالی کافی به ایده‌ها و نوآوری‌های کارکنان کتابخانه» با میزان بار عاملی ۰/۷۱۱ در اولویت اول و مؤلفهٔ «اختصاص زمان کافی در کتابخانه‌ها برای تفکر در زمینهٔ راه‌حل‌های رفع مشکلات» با میزان بار عاملی ۰/۵۴۰ در اولویت آخر قرار دارند.

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

در بُعد جو سازمانی، مؤلفهٔ «تمایل کارکنان به تغییر، پیشرفت و ارتقای کتابخانه‌ها» با میزان بار عاملی ۰/۸۸۶ در اولویت اول و مؤلفهٔ «وجود محیط کاری صمیمی و آرام در کتابخانه‌ها» با میزان بار عاملی ۰/۸۰۲ در اولویت آخر قرار دارند.

با توجه به اینکه هر تغییری نیازمند زمان و هزینه است، به‌منظور کاهش هزینه و زمان، ادارهٔ کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان برای بهبود خلاقیت و نوآوری می‌تواند مؤلفه‌های شناسایی‌شده در این پژوهش را به ترتیب اولویت در سازمان خود گام‌به‌گام مستقر کند. این نهاد در برنامه‌ریزی‌های آتی خود باید به ارتقای فرهنگ عمومی سازمان توجه داشته باشد. همچنین، بایستی ویژگی‌های شخصیتی افراد شاغل در سازمان را رصد کند و برای تغییر آن برنامه‌ریزی و راه‌حل‌هایی به کار گیرد. برای مثال، این نهاد در استخدام نیروهای آیندهٔ خود می‌تواند ویژگی‌های مؤثر بر خلاقیت و نوآوری را در گزینش افراد مدنظر قرار دهد. در ادامه، بر اساس مؤلفه‌های شناسایی‌شده، پیشنهادهایی کاربردی بیان می‌شود.

در عامل فرهنگ سازمانی، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- ایجاد فرصت‌های مطالعاتی برای کارکنان با هدف کشف ایده‌های جدید، این فرصت‌ها می‌تواند کوتاه مدت یا بلند مدت باشد.
- آموزش و تدریس اصول نوآوری و خلاقیت، راه‌های شکوفایی قوای نوآوری و خلاقیت کارکنان و افزایش کارایی بر اساس خلاقیت برای کارکنان کتابخانه‌های عمومی توسط متخصصان فن؛
- تلاش برای ایجاد نظام‌های پذیرش پیشنهادهای جدید در نهاد کتابخانه‌های عمومی یا تقویت و بهبود و اعتبار بخشی به آن‌ها؛
- برگزاری کارگاه‌های خلاقیت و نوآوری با حضور هم‌زمان کارکنان و مدیران کتابخانه‌های عمومی؛
- پیش‌بینی و پذیرش شکست‌ها و اشتباهات کارکنان حین اجرای ایده‌ها و روش‌های نو از سوی مدیران و تلاش برای حذف تبعات منفی این فرایند؛
- دعوت کتابخانه‌ها از صاحبان ایده برای ارائهٔ ایده‌ها؛
- ایجاد، توسعه و تقویت فرهنگ به‌اشتراک‌گذاری اطلاعات در میان کارکنان کتابخانه‌ها؛

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

- ایجاد فضا و فرصتی برای شناسایی ایده‌های نوآورانه از طریق رصد مستمر رقبا و پایش محیط‌های اطلاعاتی توسط مدیران و کتابداران کتابخانه‌ها؛
- تلاش برای شناسایی و بهره‌گیری مستمر و جدی از دانش، توانایی و هنر کتابداران و مدیران و ایجاد بستری به‌منظور حمایت از یادگیری مستمر کارکنان کتابخانه‌های عمومی.

در عامل فردی و ویژگی‌های شخصیتی، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- آموزش و فرهنگ‌سازی برای کتابداران و مدیران به‌منظور برخورد آن‌ها با چالش‌ها و مشکلات شغلی به‌عنوان یک فرصت؛
- تلاش و برنامه‌ریزی برای لذت بردن کارکنان کتابخانه از انجام کارهای روزمره و تکراری؛
- عدم پایبندی به عادات و وجود انعطاف در رفتار کارکنان کتابخانه؛
- آموزش و توانمندسازی کتابداران و مدیران برای ریسک‌پذیری در اجرای ایده‌های جدید و روش‌های ناشناخته؛
- پرورش اعتمادبه‌نفس کارکنان کتابخانه در ارائه و اجرای ایده‌های جدید؛
- تحمل ابهام و شک توسط کارکنان کتابخانه در برخورد با مسائل و مشکلات کاری جدید؛
- تلاش برای توانمندسازی و کسب مهارت‌های صبر و شکیبایی کارکنان کتابخانه در اجرای ایده‌ها و عمل خلاقانه؛
- ایجاد و تقویت انگیزهٔ فردی کارکنان به‌منظور ایجاد حس متمایز بودن از دیگران در اندیشه و تفکر به‌عنوان یک ظرفیت و نقطه‌قوت؛
- تلاش برای توانمندسازی و ایجاد قابلیت انطباق کارکنان کتابخانه در مواجهه با وضعیت‌های ناشناخته و تجربه‌نشده.

در عامل ساختاری، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- برنامه‌ریزی و تلاش برای افزایش ارتباطات افقی کارکنان و مدیران کتابخانه‌ها و کاهش سلسله‌مراتب عمودی در ساختار مدیریت کتابخانه‌های عمومی؛

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

- طراحی، ایجاد و بهبود شرح شغل‌های منعطف و گردش شغلی کارکنان در کتابخانه‌ها؛
- همکاری با سایر سازمان‌ها در زمینهٔ ایجاد و پرورش خلاقیت و نوآوری در محیط کتابخانه‌های عمومی؛
- تلاش برای ایجاد فضای استقلال، حق تصمیم‌گیری و اختیار عمل برای کارکنان کتابخانه‌ها با توجه به ابعاد قانونی و رسالت ذاتی کتابخانه‌ها؛
- تلاش برای کاهش رسمیت و بهبود و اصلاح قوانین محدودکننده در ساختار کتابخانه‌ها؛
- تلاش و برنامه‌ریزی برای تعریف هدفمند و اثربخش جایگاه شغلی مبتنی بر مهارت و تخصص برای هریک از کارکنان کتابخانه‌ها؛
- تلاش برای روان‌سازی و شفاف‌سازی و ایجاد قابلیت مشاهدهٔ نتایج فعالیت‌های مبتنی بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها به‌صورت آنلاین و پیوسته.

در عامل راهبرد سازمانی، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- پرداختن به فعالیت‌های خلاقانه و نوآورانه به‌عنوان بخشی از مأموریت کتابخانه‌های عمومی؛
- پیاده‌سازی فرایندهای مدیریت نوآوری و خلاقیت در کتابخانه‌های عمومی؛
- وجود اهداف روشن برای ایجاد رفتار نوآورانه در کارکنان کتابخانه‌های عمومی؛
- تیم‌سازی و تلاش‌های تیمی در راستای پیگیری طرح‌ها و فعالیت‌های خلاق در کتابخانه‌های عمومی؛
- توسعهٔ ایده‌های جدید برگرفته از پیشنهادهای ارائه‌شده توسط کاربران کتابخانه‌ها؛
- برگزاری دوره‌های آموزش رسمی به‌منظور تسهیل و اشاعهٔ خلاقیت و نوآوری در کارکنان کتابخانه‌ها؛
- استقرار نظامی برای مدیریت فرایندها به‌منظور توسعهٔ خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها.
- در عامل مدیریت و رهبری سازمان، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

- پیاده‌سازی برنامه‌های ارتقای مهارت‌های خلاقیت و نوآوری کارکنان کتابخانه‌های عمومی به‌منظور تولید و خلق ایده‌های نو و کاربردی؛
- اتخاذ سبک تصمیم‌گیری مشارکتی توسط مدیر کتابخانه به‌منظور حل مسائل و چالش‌های کتابخانه؛
- تفویض اختیار از سوی مدیر به کارکنان کتابخانه‌های عمومی؛
- حمایت مدیران از تخصص، شایستگی‌ها و خلاقیت کارکنان کتابخانه؛
- ایجاد انگیزه توسط مدیر در کارکنان کتابخانه برای اعمال روش‌های خلاقانه در انجام وظایف شغلی؛
- آینده‌نگری مدیران کتابخانه و خلق ایده‌های بیشتر در ارتباط با تأمین نیازهای آتی و جاری کاربران.

در عامل جو سازمانی، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- پشتیبانی همکاران از پیاده‌سازی و اجرای ایده‌های خلاق یکدیگر در کتابخانه‌ها
- تمایل کارکنان به تغییر، پیشرفت و ارتقای کتابخانه‌ها
- همکاری کارکنان با یکدیگر در هنگام مواجه شدن با مشکلات و چالش‌های کتابخانه‌ها
- ایجاد محیط کاری صمیمی و آرام در کتابخانه‌ها.
- در عامل انگیزش و پاداش سازمانی، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:
- اعطای امتیاز ویژه به کارکنان خلاق در کتابخانه‌های عمومی؛
- وجود سیستم پاداش عادلانه، انعطاف‌پذیر، متغیر و مبتنی بر عملکرد در کتابخانه‌های عمومی؛
- استقرار نظام‌های تشویقی و حمایتی برای فرایند نوآوری و خلاقیت در کتابخانه‌های عمومی؛
- حمایت معنوی از کارکنان نوآور و فعال در کتابخانه‌های عمومی؛
- استفادهٔ نهاد کتابخانه‌های عمومی از برنامه‌های تشویقی و انگیزشی در راستای توسعهٔ خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها.

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

در عامل منابع سازمانی، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- تخصیص منابع مالی کافی به ایده‌ها و نوآوری‌های کارکنان کتابخانه؛
- تأمین منابع اطلاعاتی موردنیاز و مرتبط با حوزهٔ کاری کارکنان کتابخانه‌ها؛
- به‌کارگیری کارکنان دارای تخصص، دانش و صلاحیت حرفه‌ای در کتابخانه‌ها؛
- تأمین زیرساخت‌های فناورانهٔ مناسب و جدید برای پیاده‌سازی ایده‌های نو در کتابخانه‌ها؛
- اختصاص زمان کافی در کتابخانه‌ها به تفکر در زمینهٔ راه‌حل‌های رفع مشکلات.

منابع

الوانی، سید مهدی (۱۳۸۸). *مدیریت عمومی*. تهران: نشر نی.

ترکاشوند، فتانه؛ عاقلی، میثم؛ و تربت‌جو، سیدرضا (۱۳۹۷). *نقش خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی بر اثربخشی و بازدهی کارکنان کتابخانه ملی*، سومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد، https://civilica.com/doc/829863

تودار، رسول؛ اباذری، زهرا؛ میرحسینی، زهره؛ و حریری، نجلا (۱۳۹۸). شناسایی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی با استفاده از تکنیک دلفی. *نشریه‌ی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، (۹)۴، ۸۸-۵۵.

رحیمی، فروغ؛ و استواری، سارا (۱۳۸۹). *شکوفایی کتابخانه‌های عمومی در پرتو خلاقیت: با معرفی الگوهایی موفق از دیگر کشورها و بومی‌سازی آن‌ها*. مجموعه مقالات نشست تخصصی دفتر پژوهش و آموزش نهاد کتابخانه‌های عمومی. تهران: نهاد کتابخانه‌های عمومی.

رضوانی، حمیدرضا؛ و گرایلی‌نژاد، رزا (۱۳۹۰). ارائه الگویی برای گونه‌شناسی انواع نوآوری سازمانی. *مجله رشد فناوری*. ۷(۳)، ۲۱-۲۶.

مزینانی، علی (۱۳۷۹). *کتابخانه و کتابداری*. تهران: سمت.

References

Alwani, S. M. (2009). *Public Management*. Tehran: Ney Publishing. (in Persian)

Bergart, R., & D'Elia, M. J. (2010). Innovation: the language of learning libraries. *Reference services review*., 38(4), 606-620.

Brennan, J., Broek, S., Durazzi, N., Kamphuis, B., Ranga, M., & Ryan, S. (2014). *Study on innovation in higher education: final report. European Commission Directorate for Education and Training Study on Innovation in Higher Education*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. ISBN 9789279350818.

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

Castiglione, J. (2008). Facilitating employee creativity in the library environment: An important managerial concern for library administrators. *Library management*. 29(3), 159-172.

Coveney, B,C, H (2008). Assessing the organizational climate for creativity in a UK public library service: a cace study. *Library and information research*, 32(102), 38-56.

Deiss, K. J. (2004). Innovation and strategy: risk and choice in shaping user-centered libraries. *Library Trends.* 52(1), 17-32.

Diliello, T. C., Houghton, J. D., & Dawley, D. (2011). Narrowing the creativity gap: The moderating effects of perceived support for creativity. *The Journal of psychology*, 145(3), 151-172.

Diliello, T. C., Houghton, J. D., & Dawley, D. (2011). Narrowing the creativity gap: The moderating effects of perceived support for creativity. *The Journal of psychology*, 145(3), 151-172.

Evener, J. (2015). Innovation in the library: how to engage employees, cultivate creativity, and creat buy- in for new ideas. *College & undergraduate libraries*, 22(3-4), 296-311.

Gichohi, P.M. (2014). The role of employee engagement in revitalizing creativity and innovation at the workplace: A survery of selected libraries in meru county- Kenya.

Jantz, R. C. (2012). Innovation in academic libraries: An analysis of university librarians' perspectives. *Library & Information Science Research*, 34(1), 3-12.

Koloniari, M., Vraimaki, E., & Fassoulis, K. (2018). Fostering innovation in academic libraries through knowledge creation. *The journal of academic librarianship*, 44(6), 793-804.

Maia, C. M. (2020). Inovação das práticas de competência informacional com o uso de metodologias ativas de ensino-aprendizagem em bibliotecas universitárias.

Maimone, F., & Sinclair, M. (2010). Chapter 12 Affective climate, organizational creativity, and knowledge creation: case study of an automotive company. *In Emotions and Organizational Dynamism (pp. 309-332)*. Emerald Group Publishing Limited.

Mazinani, Ali. (2000). *Library and librarianship*. Tehran: Samat. (in Persian)

Rahimi, F,. & Ostovari, S. (2010). *The flourishing of public libraries in the light of creativity: by introducing successful models from other countries and localizing them. Proceedings of the specialized meeting of the General Directorate of Research and Education of the Public Libraries*. Tehran: Public Libraries Foundation. (in Persian)

Rasulzada, F., & Dackert, I. (2009). Organizational creativity and innovation in relation to psychological well-being and organizational factors. *Creativity Research Journal*, 21(2-3), 191-198.

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]

Rezvani, H.R. & Graili Nezhad, R. (2011). Provide a model for typology of types of organizational innovation. *Journal of Technology Development*. 7(3), 21-26. (in Persian)

Ku Saud, K. A. (2017). The influence of organizational creative climate on problem solving behaviour among library employees. Malaysian Journal of Social ciences and Humanities (MJSSH), 4(3), 22-32.

Seidel, S. (2011). Toward a theory of managing creativity-intensive processes: a creative industries study. *Information systems and e-business management*, 9(4), 407-446.

Sidorko, P. E. (2007). Fostering innovation in library management and leadership: the university of Hong Kong libraries leadership insti-tute. *Library Management*, 28(1-2), 5-16.

Stojanova, B. (2010). Development of creativity as a basic task of the modern educational system. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3395-3400.

Todar, R., Abazari, Z., Mir Hosseini, Z., Hariri, N. (2019). Identifying the effective factors on organizational innovation in the libraries of Islamic Azad University using Delphi technique. *Journal of Innovation and Creativity in the Humanities*, (9)4, 88-55. (in Persian)

Torkashvand, F., Aghili, M., & Torbatjoo, S. R. (2018), The Role of Creativity, Innovation and Entrepreneurship on the Effectiveness and Productivity of Mel Library Staff, *Third National Conference on New Approaches in Education and Research, Mahmoudabad*, https://civilica.com/doc / 829863(in Persian)

VanTassel-Baska, J., & MacFarlane, B. (2009). Enhancing creativity in curriculum. *In International handbook on giftedness (pp. 1061-1083).* Springer, Dordrecht.

Walton, G. (2008). Theory, research, and practice in library management 4: creativity. *Library management,* 29(1/2), 125-131.

[Downloaded from publij.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.4.2.4]
[DOI: 10.52547/publij.27.4.707]