

به نام خدا

چگونه یک کتابدار خلاق باشیم

خلاقیت و نوآوری

در تغییر سازمانی می توان از خلاقیت و نوآوری استفاده نمود.

پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر نو
(قدرت ایجاد اندیشه های نو و تازه)

خلاقیت:

عملی ساختن اندیشه و فکر نو
(کاربردی ساختن افکار نو و تازه)

نوآوری:

خلاقیت و نوآوری:

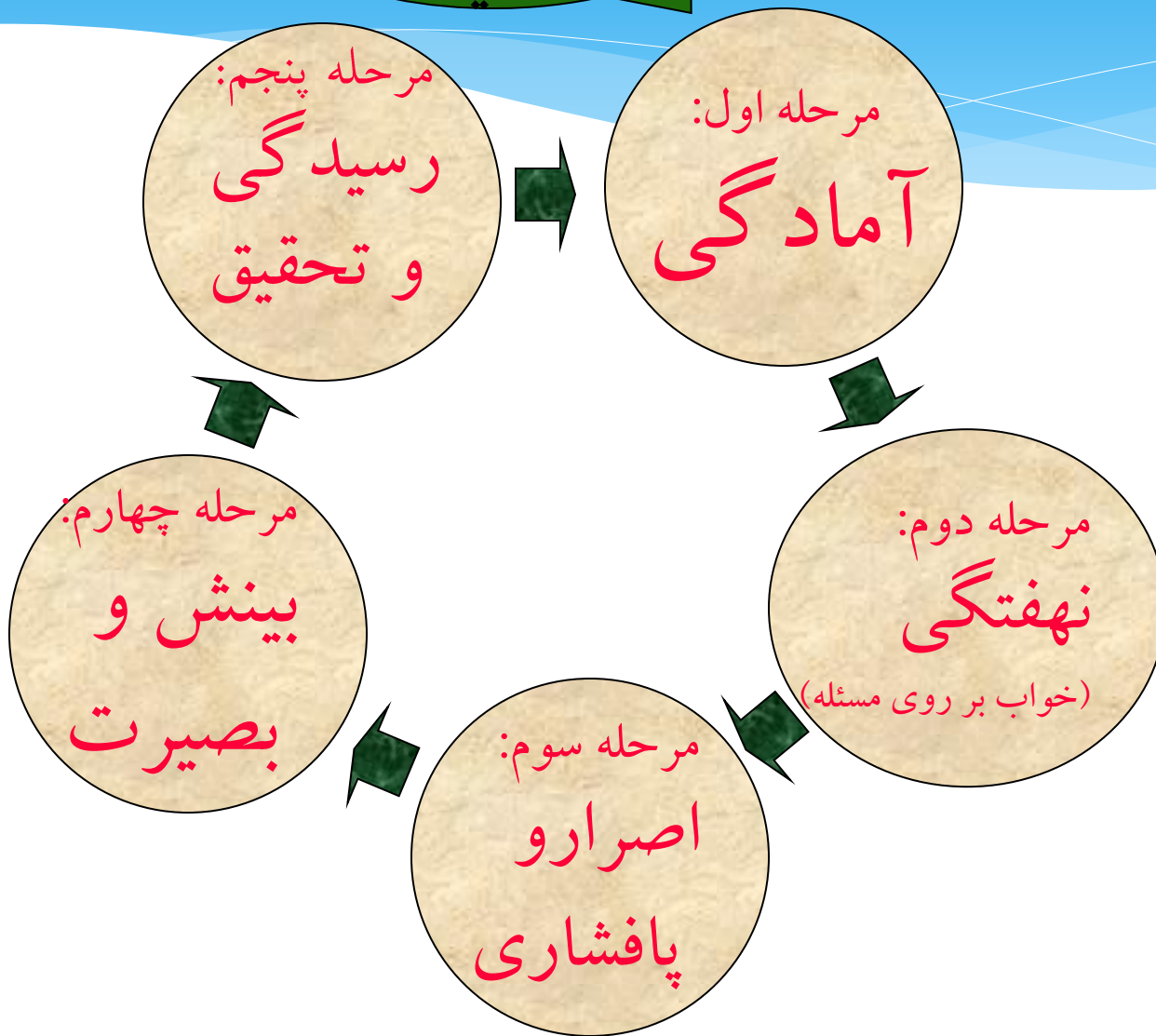
• **خلاقیت:** ایده نو و تازه ای که قبلاً وجود نداشته است.

• **نوآوری:** به مرحله عمل رساندن ایده خلاقانه و تولید انبوه آن.



کیفیت و خلاقیت کتابداران، مهمترین عامل بقاء و حیات کتابخانه است. سازمان ها برای روبرو شدن با آینده غیرقابل پیش بینی و در حال تغییر نیازمند کارکنان خلاق، خود فرمان، مسئولیت پذیر و دارای ابتکار می باشند. خلاقیت، شرایطی برای بهره گیری از ظرفیت بالقوه انسانها را که بلااستفاده مانده است فراهم می آورد.

مراحل
فرآیند
خلاقیت:



تعریف خلاقیت

* خلاقیت برای افراد دارای معانی مختلف است ولی عوامل مشترک در تمام این معانی این است که خلاقیت همیشه عبارت از پرداختن به عوامل قبلی با رویکرد ترکیب این عوامل در الگویی جدید و یا پرداختن به عوامل جدیدی با رویکرد خلاقانه به منظور ایجاد الگوها و ایده‌های کاربردی جدید است.

* تلاش‌های خلاقیت وسیله‌ای برای نوآوری است. خلاقیت بیشتر یک فعالیت فکری و ذهنی است و نوآوری بیشتر جنبه عملی داشته و در حقیقت محصول نهایی عمل خلاقیت است.

تعریف‌های بسیاری از سوی صاحب‌نظران در خصوص خلاقیت شده است، در این بخش برخی از این تعاریف را بررسی می‌کنیم:

* طبق نظر گیلفورد خلاقیت به معنای حل یک مشکل یا سلسله‌ای از مسائل کوچک و بزرگ است.

* به نظر راجرز خلاقیت اظهار وجود و استقلال طلبی و حفظ شخصیت انسان است.

* پاپالیا خلاقیت را توانایی دیدن چیزها در یک نظر نو و معمولی، دیدن مشکلاتی که هیچکس دیگر، امکان تشخیص موجود بودن آنها را نمی‌دهد و سپس ارائه رهیافت‌های جدید، غیرمعمولی و اثربخش می‌داند.

* لوتانز استاد رفتار سازمانی، خلاقیت را به وجود آوردن تلفیقی از اندیشه‌ها و رهیافت‌های افراد و یا گروه‌ها در یک روش جدید، تعریف کرده است.

* از تعریف‌های عنوان شده نتیجه‌گیری می‌شود، که خلاقیت را می‌توان تولید ایده‌ها، رهیافت‌ها و مفاهیم اصیل، بدیع و جدیدی همراه با رفتارهای انطباق پذیر دانست.

محركه‌هاى فرآيند خلاقيت

متغيره‌هاى انسانى:

- تعهد بالا به آموزش و توسعه
- امنيت شغلى بالا
- وجود افراد خلاق

متغيره‌هاى فرهنگى:

- پذيرش ابهام
- تحمل موضوعات غير عملى
- كنترله‌هاى بيرونى كم
- تحمل ريسك
- تحمل تضاد
- تمرکز بر نتايج
- كانونها با ويژگى سيستم باز

متغيره‌هاى ساختارى:

- ساختارهاى ارگانيك
- فراوانى منابع
- ارتباطات زياد در بين منابع

موانع خلاقیت:

۱- ارزیابی افراد بر مبنای انتظارات

۲- نظارت و مراقبت مستقیم و غیر ضروری

۳- پاداش نامناسب

۴- رقابت ناسالم

۵- انتخاب محدود چگونگی انجام کار

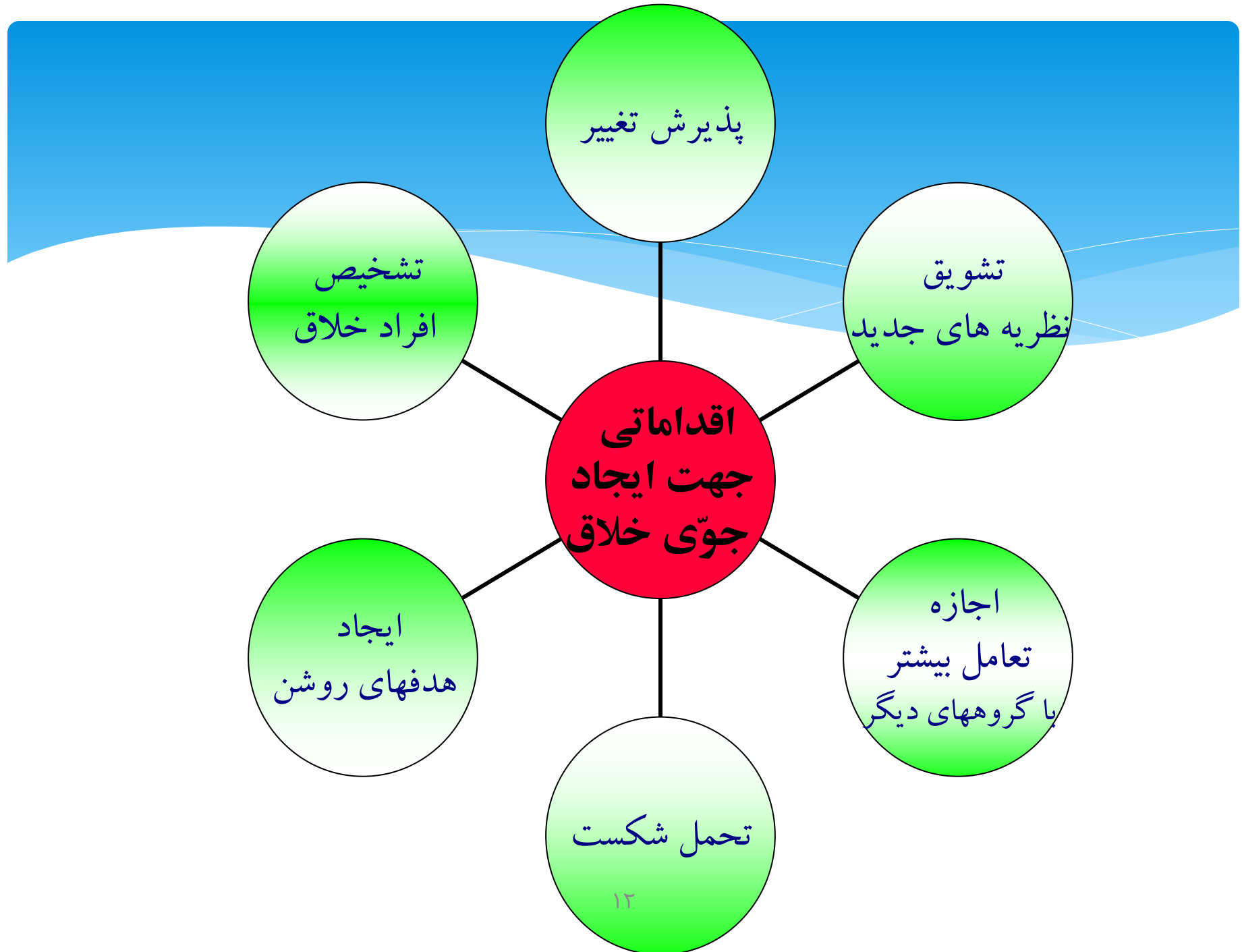
۶- گرایش به پاداشهای بیرونی

خصوصیات افراد خلاق

۱- تیزهوش	۲- اندیشه عمیق
۳- علاقه به مسائل علمی فرهنگی	۴- غوطه ور در تفکر و تخیلات خود
۵- حساس نسبت به مسائل سیاسی و اجتماعی	۶- متکی به قضاوت خویش
۷- شجاعت در ابراز عقیده	۸- علاقه به پرسش
۹- انعطاف پذیر	۱۰- ریسک کننده
۱۱- عدم خود خواهی	۱۲- اهمیت به سرنوشت دیگران
۱۳- استقلال طلب	۱۴- ثبات عاطفی
۱۵- اعتماد به نفس	۱۶- مسلط بر غرایز خود
۱۷- شخصیت رشد یافته تر	۱۸- احساس مسئولیت نسبت به خود و دیگران
۱۹- فداکار	۲۰- اصالت و نوآوری در فکر و عمل

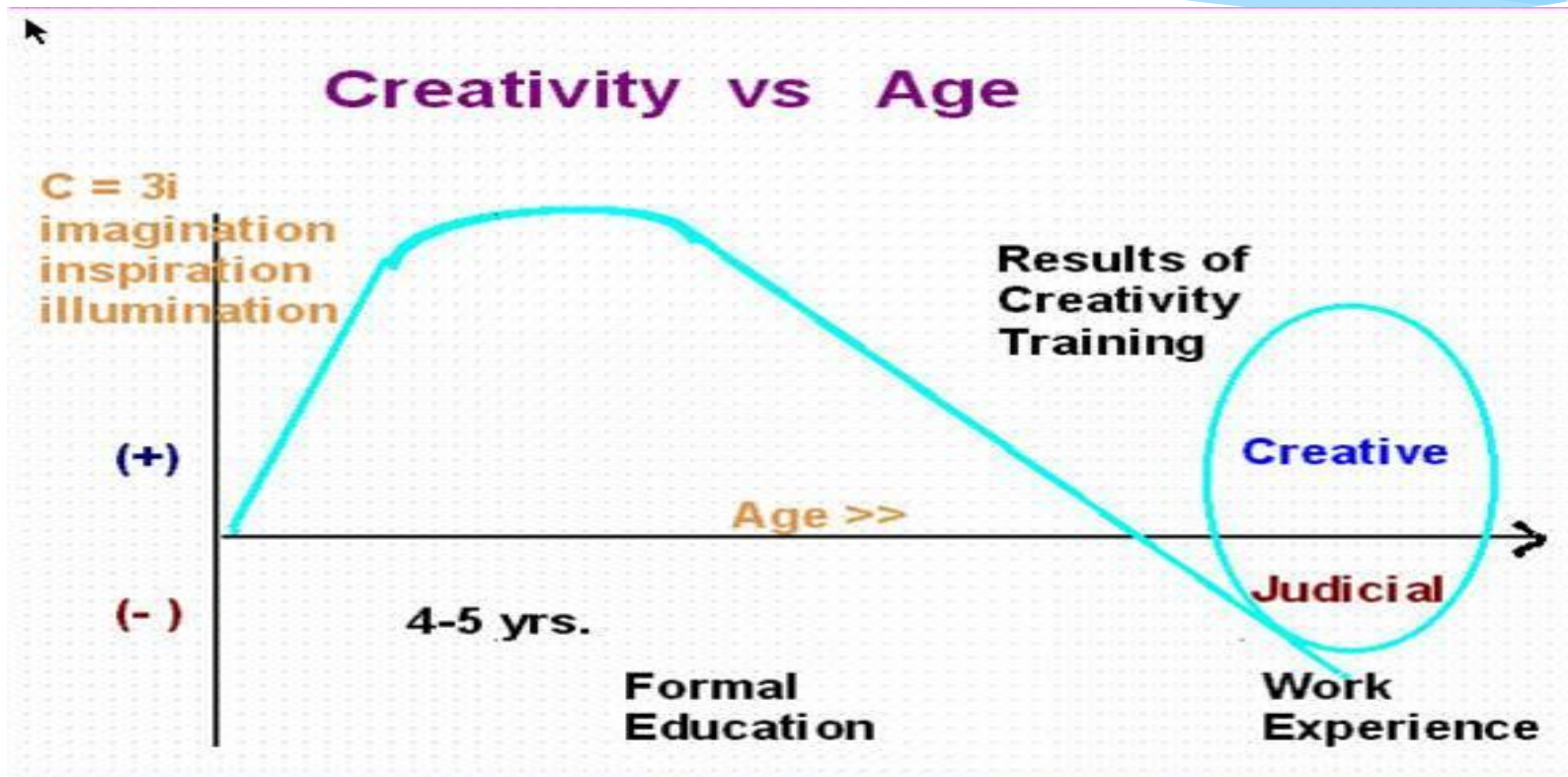
ویژگی‌های افراد خلاق

- * روانشناسان سعی داشته‌اند تا مشخصات افرادی که دارای سطح بالایی از خلاقیت هستند را مشخص کنند.
- * «استیز» مشخصات زیر را برای افراد خلاق بیان داشته است: (۱۹)
 - * سلامت روانی و ادراکی: توانایی ایجاد تعداد زیادی ایده به طور سریع
 - * انعطاف پذیری ادراک: توانایی دست کشیدن از یک قاعده و چهارچوب ذهنی ثابت
 - * ابتکار: توانایی در ایجاد و ارائه پیشنهادهاى جدید
 - * ترجیح دادن پیچیدگی نسبت به سادگی: توجه کردن و در نظر گرفتن چالش‌های جدید مسائل پیچیده
 - * استقلال رأی و داوری: متفاوت بودن از همکاران در ارائه نظرات و اندیشه‌های نو



تأثيرات عوامل خاص بر خلاقیت

۱- سن: شواهد علمی مبنی بر این است که حتی اگر استعداد ذاتی ما رشد نیابد، قدرت خلاقیت می تواند سال به سال با سعی و کوشش که در آن زمینه بکار می بریم به رشد خود ادامه دهد.



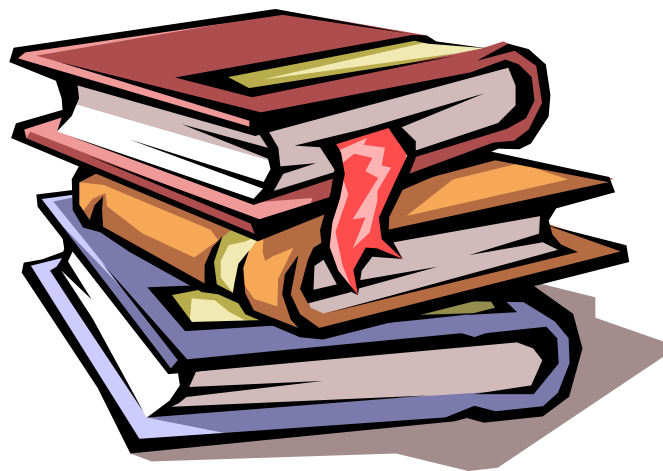
تأثيرات عوامل خاص بر خلاقیت

۲- جنسیت : با توجه به تحقیقات انجام شده توسط اشخاص مختلف از جمله (دکتراسبورن ، پرفسور لهمان و دکتر تورنس) بیانگر این مطلب است که تفاوت مهمی بین امتیازات خلاقیت کلی و هیچ یک از امتیازهای جنسیت برای مرد و زن نشان داده نشده است .



تأثيرات عوامل خاص بر خلاقیت

۳- تحصیلات : شخصیت خلاق فی نفسه شکل نمی گیرد ، بلکه در محیط اجتماعی و تعلیم و تربیت پرورش می یابد .



تأثیرات عوامل خاص بر خلاقیت

۴- ارزشهای اجتماعی : ارزشها فشارهایی هستند که تعیین کننده مبنای فکری و نحوه رشد و ارتقاء آن قلمداد می شود.



عوامل موثر در خلاقیت

- کنجکاوی
- قانع نشدن به وضع موجود
- انگیزش و پشتکار
- رقابت
- عدم توجه به موانع
- بی اطلاعی از گذشته
- نو آوری
- آمادگی ذهنی
- انعطاف پذیری
- احساس آزادی برای ارائه اندیشه نو بدون ترس از انتقاد
- ارتباطات موثر بین رشته ای
- روابط انسانی خوب و احترام و تایید متقابل
- پشتیبانی و مشارکت قوی از سوی مدیریت

عوامل بازدارنده خلاقیت

- ضعف اطمینان به نفس ، مسمور شدن به کار دیگران (انسان خلاق همیشه دو قدم جلوتر را می بیند)
- ضعف دانش
- ترس از شکست خوردن یا تمسخر
- افراط در نظم (آده خیلی منظم ، آده های غیر خلاق هستند) (آده های خلاق بدون خبر ایده های خوب بیان می کنند)
- فقدان شهامت در پذیرش ریسک و محافظه کار بودن در حرفه خود
- مقاومت و دو دلی در مقابل تغییر (تغییر در ماهیت انسان است)
- وجود گشتاور روانی (داستان فیل و نخ)
- قواعد خشک و غیر قابل انعطاف
- فرایندهای اداری توأم با کاغذ بازی
- تشر زدن افراد بالا دست یا همکاران
- اظهار نظر های منفی یا موانع راه

موانع راه

- این واقع بینانه نیست!
- چرا تخییر دهیم؟
- اکنون زمان مناسبی برای این کار نیست.
- موضوع برامتی جمع نمی شود.
- بهترینیست یک کمیته تشکیل شود؟
- بیش از بیست سال است به همین روش عمل می شود .
- هیچگاه به نتیجه نمی رسد .
- در اینجا کاربرد ندارد.
- قبلا هم در مورد آن فکر کرده ایم!!
- برای ما خیلی گران تمام می شود .

ویژگی های یک کارمند خلاق

- * - دارای انگیزش درونی بالا برای کار کردن است
- * - شغل خود را دوست دارد و عاشق آن است و هدفمند کار می کند
- * - جستجو گراست و برای یادگیری لحظه ای را از دست نمی دهد
- * - هر لحظه تلاش می کند که بر تجربیات خود بیافزاید و سطح مهارت های شغلی خود را افزایش دهد.
- * - انعطاف پذیر بوده و به خوبی می تواند با دیگران ارتباط برقرار کرده و از تجربیات آنان بیاموزد و به دیگران یاد دهد
- * - تمایل به انجام کار در شرایط ابهام آورده دارد
- * - صادق است و از ریاکاری و چابلوسی دوری می کند
- * - روحیه استقلال طلبی دارد و ریسک پذیر است
- * - به جزئیات دقت دارد و سعی می کند تجربه کند و مشکلات را از سر راه بردارد
- * - در صدد کشف مسائل در محیط شغلی است
- * - بسیار تاثیر گذار است و محیط خویش را تحت تاثیر قرار می دهد
- * - اگر سازمانی دارای کارکنانی باشد که ویژگیهای فوق در آنان زیاد دیده می شود می توان امید داشت که این سازمان بتواند خلاقیت و نوآوری را در فرهنگ خود نهادینه کند. اما برعکس در سازمان های غیر خلاق کمتر می توان این ویژگیها را در کارکنان جستجو کرد.

پروش کتابداران خلاق

۱. فضا دادن: درهای باز - زمان کافی - پذیرش آزمون و خطا و شکست های احتمالی

۲. تحمل و تحریک: اگر کارمند خلاق اتاق کار ارغوانی خواست به او بدهیم

۳. به رسمیت شناختن و پاداش: استقلال کاری بیشتر خود یک پاداش قوی است، شریک نکردن خود در نتیجه کار افراد خلاق

۴. بازخورد غیر مستقیم و موثر: نه از سوی رییس، بدون بازخورد آنها در حالت جستجو باقی میمانند

۵. حمایت: دور کردن افراد مزاحم که خلاقیت را ارج نمی نهند یا درک نمی کنند

اگر قرار بود همه ی موارد مذکور فقط در یک کلمه خلاصه شود **تشویق**

تشویق



حفظ و مدیریت کارمندان خلاق – ویژگی مدیران موفق

- 
- احترام به تفاوت‌های فردی
 - درک یک فرایند خلاقانه
 - دانش تخصصی بالا
 - مهارت تعامل همراه با درک
 - تزریق اعتبار و به رسمیت شناختن
 - ریسک پذیری حساب شده
 - الهام بخشیدن با روش تشویق و حمایت از ایده های نو
 - شکوفا کردن اعتماد به نفس
 - انعطاف پذیری و انعطاف پذیر کردن سازمان
 - پذیرفتن عدم تمکن و تفرد گرایی سازنده ، و تنوع
 - انتصاب افراد خلاق به پست های نیازمند فرایند تصمیم گیری در اسرع وقت
 - اجازه عملی کردن پروژه های آزمایشی برای افراد خلاق بدون ترس از عواقب آن

خلاق شدن و خلاق ماندن

دیدگاهمان را نسبت به مشکلات تغییر دهیم : مشکلات زاینده ی خلاقیت

هستند

روش روبرو شدن با استرس را بیاموزیم

سرعت کار خود را تغییر دهیم

مسیر کاری خود را تغییر دهید

افراد با تجربه کاری متفاوت قدرت خلاقیت بالاتری دارند

نیازهای اولیه خود را رها نکنید : تعطیلات ، مصاحبت با دوستان ، زندگی خانوادگی

ویژگی‌های سازمانهای خلاق

- * رقابت کامل و فشرده: در یک سازمان در صورتی خلاقیت صورت می‌پذیرد که رقابت کامل در آن حاکم باشد.
- * فرهنگ: بر پایه یک فرهنگ خوب، بستر مناسبی جهت رقابت، خلاقیت یا سازمان‌های پویا بهتر شکل می‌گیرد.
- * دسترسی به مدیران: در سازمان‌های خلاق مدیران به راحتی می‌توانند افکار و نظرات دیگران را مستقیم و بدون واسطه دریافت کنند.
- * احترام به افراد: ویژگی دیگر سازمان خلاق احترام به افراد است. آنها باور دارند که می‌توانند همگام با نیازهای سازمان، رشد کنند.
- * ارائه خدمات مردمی: هدف نهایی در این سازمان‌ها توجه به نیازمندی‌های اجتماع و جلب رضایت آحاد مردم است.

ویژگی های سازمانهای خلاق

- * تخصص: در سازمانهای خلاق افراد دارای یک تخصص ویژه نیستند، بلکه این امکان وجود دارد که برای قرار گرفتن در جایگاه مناسب گردش شغلی داشته باشند.
- * کارگروهی: توانایی تشکیل تیمهای کاری و حرکت در قالب تیمی از مشخصات سازمانهای خلاق و نو آور است.
- * رابطه کارکنان با سازمان: روابط دائمی و بلندمدت کارکنان با این نوع سازمانها و در نتیجه برخورداری آنها از امنیت شغلی از دیگر ویژگیهای این سازمانهاست.
- * استقبال مدیران از عامل تغییر: در سازمانهای خلاق تمامی مدیران، مسئله تغییر را به عنوان تنها عامل ثابت و گریزناپذیر می دانند و با خشنودی آن را پذیرفته و در برابر آن مقاومت نمی کنند.

نقش مدیر کتابخانه در پرورش خلاقیت

- * نقش مدیریت در مجموعه که خلاقیت و نوآوری از ضروریات و عامل اصلی بقاء سازمان است بسیار مهم و حساس می باشد. زیرا مدیریت می تواند توانایی و استعداد خلاقیت و نوآوری را در افراد ایجاد، ترویج و تشویق کند و یا اینکه رفتار و عملکرد او مانع بروز خلاقیت و نوآوری در سازمان گردد.
- * مدیران می توانند هر سه مولفه خلاقیت یعنی تخصص، مهارت های تفکر خلاق و انگیزش را تحت تأثیر قرار دهند. اما واقعیت آن است که تأثیر گذاری بر دو مولفه اول بسیار دشوارتر و وقت گیرتر از انگیزش است

نقش مدیر در پرورش خلاقیت

نقش مدیریت در مجموعه هایی که خلاقیت و نوآوری از ضروریات و عامل اصلی است بسیار مهم و حساس می باشد هنر مدیر خلاق عبارتست از استفاده از خلاقیت دیگران و پیدا کردن ذهن های خلاق. مدیر خلاق باید فضایی بیافریند که خودش بتواند خلاق باشد و افراد سازمان را نیز برای خلاقیت تحریک کند.

برای این که افراد در سازمان به تفکر پردازند باید محیطی ایجاد شود که در آن به نظریات و اندیشه ها امکان بروز داده شود. یکی از شیوه های بسیار مهم و پرجاذبه پرورش شخصیت انسانها و همین طور خلاقیت و نوآوری و حتی رشد اجتماعی مشورت است و بدون تردید افرادی که اهل مشورت هستند از عقل و فکر بیشتری برخوردارند و آنان که اهل مشورت نیستند از این امتیاز بهره ای ندارند.

مدیران می توانند هر سه مولفه خلاقیت یعنی تخصص، مهارت های تفکر خلاق و انگیزش را تحت تأثیر قرار دهند. اما واقعیت آن است که تأثیر گذاری بر دو مولفه اول بسیار دشوارتر و وقت گیرتر از انگیزش است.

کتابدارن خلاق

مثلت خلاقیت در کتابخانه ها دارای سه ضلع است که مدیر، سازمان و کارکنان آن را تشکیل می دهند. درباره دو ضلع سازمان و مدیر به اختصار مطالبی ارائه شد. ضلع سوم این مثلث را کارکنان خلاق تشکیل می دهند که به نظر می رسد بسیار مهم و کلیدی است و در حقیقت سازمان و مدیر خلاق همچون بستری هستند برای خلاقیت و نوآوری کارکنان که منجر به شکوفایی در سازمان می گردد. حمایت کتابداران از سیاست های خلاق، بهره وری از منابع انسانی با کارآمدسازی این افراد معنا می یابد. موفقیت سازمانی هدف و غایتی است که به پشتوانه و همت کارکنان در حمایت از سیاست های خلاق یک مدیر امکان پذیر می شود لذا باید به این ویژگی ها توجه نمود.

ویژگی های کتابدار خلاق

ویژگی های کتابدار خلاق عبارتند از

****سلامت روانی و ادراکی:** افراد خلاق افرادی هستند که از سلامت روانی برخوردارند.

این افراد قادرند فکر، اندیشه و حرف های تازه را پشت سرهم مطرح کنند بدون اینکه دچار رکود گردند. بهره مندی از ذهنی سالم، باز و گشوده این امکان را برای قوه خلاقه فراهم می کند تا از آنچه می خواهد تصویر روشنی بیافریند و بالاخره عملی منشا موفقیت و پیروزی است که در ورای آن اندیشه ای سالم نهفته باشد، همانگونه که ورزش عضلات را قوی تر و سالم تر می کند تفکر، مطالعه کتاب های خوب و مفید و نگارش تجارب، افکار و منش ها نیز باعث تقویت و سالم تر شدن روان و ذهن گردیده و نهایتاً موجب باروری و شکوفایی خلاقیت می گردند.

****انعطاف پذیری ادراک:** یعنی توانایی کنار گذاشتن چارچوب های ذهنی بسته و خشک، توانایی دیدن اندیشه های جدید و بررسی افکار نو و پذیرش مناسب ترین و کارآمدترین آنها.

****ابتکار: یعنی به پشتوانه اندیشه سالم، ذهنی پویا و منعطف در هر زمان بتوان پیشنهاد تازه ای را یافته و ارائه داد، ارائه پیشنهاد جدید خود نوعی از خلاقیت و نوآوری است. انسانهای خلاق چشمه ی جوشانی از پیشنهادهای سازنده و مفید هستند.**

****ترجیح دادن پیچیدگی نسبت به سادگی: افرادی که خلاقیت نداشته و تمایلی به بروز چنین امری را از خود نشان نمی دهند هرگز سراغ سختی ها نرفته و همواره در جستجوی راه های بی دغدغه و آسان هستند**

****استقلال رای و داوری: افراد خلاق بر خلاف افرادی که تمایلی به خلاقیت ندارند انسانهایی پیرو و دنباله رو نبوده، و به دنبال تکیه گاهی در عالم بیرون نیستند تا به او چنگ بزنند، بلکه این افراد صاحب فکر، اندیشه، سبک و روشی خاص هستند.**

****تمرکز نیروی ذهنی بر والاترین هدفی که دارند: افراد خلاق همیشه و در هر شرایطی ذهن و نیروی خود را بر یک موضوع ویژه متمرکز می کنند و به دنبال دستیابی به هدفی والا و بلندمرتبه هستند و با این عمل بر قله رستگاری و موفقیت تکیه می زنند**

همچنین روبرت جی استرنبرگ و لیندای اوهارا در بررسی های خود شش عامل را در خلاقیت افراد موثر دانسته اند:

دانش: داشتن دانش پایه ای در زمینه ای محدود و کسب تجربه و تخصص در سالیان متمادی.

توانایی عقلانی: توانایی ارائه ایده خلاق از طریق تعریف مجدد و برقراری ارتباطات جدید در مسائل.

سبک فکری: افراد خلاق عموماً در مقابل روش ارائه شده از طرف سازمان و مدیریت ارشد، سبک فکری ابداعی را بر می گزینند.

انگیزش: افراد خلاق عموماً برای به فعل در آوردن ایده های خود برانگیخته می شوند.

شخصیت: افراد خلاق عموماً دارای ویژگی های شخصیتی مانند مصر بودن، مقاوم بودن در مقابل فشارهای بیرونی و داخلی و نیز مقاوم بودن در مقابل وسوسه هم رنگ جماعت شدن هستند.

محیط: افراد خلاق عموماً در داخل محیط های حمایتی بیشتر امکان ظهور می یابند.

نتایج خلاقیت و نوآوری در سازمان

1. خلاقیت به نوآوری شغلی که محصول آن تنوع در اشتغال است یاری می رساند.
 2. خلاقیت به افزایش بازده کار و شغل کمک می کند.
 3. خلاقیت به پویایی افراد و تلاش بیشتر برای کار و شغل کمک می کند.
 4. خلاقیت ضریب آسیب پذیری شغل را با شکار طرح های خوب کاهش می دهد.
 5. خلاقیت بر صرفه جویی در پول و سرمایه برای کار تاءثیر می گذارد.
 6. خلاقیت وابستگی به مشاغل دولتی را از راه پرورش استقلال کاری می کاهد.
 7. خلاقیت به توسعه و گستردگی کار و شغل در آینده می انجامد.
 8. خلاقیت به ایجاد فرصت های شغلی متنوع برای دیگران منجر می شود.
 9. خلاقیت به ایجاد فضای رقابت در کار و خلق مشاغل بهره ور کمک می کند.
 10. خلاقیت در هر حوزه کاری به بسط و توسعه آن یاری می رساند.
 11. خلاقیت به ایجاد مشاغل مولد در جامعه کمک می کند.
 12. خلاقیت به اصلاح شکل کنونی اشتغال (مشاغل غیر مولد) کمک می کند.
 13. خلاقیت به ایجاد مشاغل با بازدهی ابتکاری یاری می رساند.
 14. خلاقیت فرصت کسب سود بیشتر را به افراد شاغل اعطاء می کند.
- در یک جمع بندی کلی می توان چنین نتیجه گرفت که خلاقیت و نوآوری حداقل سه فایده برای جامعه دارد. باعث افزایش رشد اقتصادی می شود، بهره وری را بالا می برد، و باعث به وجود آمدن تکنولوژی، کالا و خدمات جدید می گردد

آنچه کتابداران دانشگاهی باید در مورد تفکر خلاق بدانند

همزمان با توسعه مداوم فناوریهای جدید و ظهور مؤسساتی که در صدد تحول و نوسازی هستند، کتابخانه ها به محیط هایی کاری تبدیل می شوند که بیش از پیش در شتابند. باید در مورد این که خرید چه چیزهایی لازم است و چه چیزهایی نباید خریداری شوند، تصمیم گرفت و در عین حال بر مشکلات پیش آمده نیز فایق آمد. تصمیم گیری در مورد اینکه چه کسی، چه کاری را، کجا، کی و چگونه انجام دهد، واقعاً اضطراب آور است. مدیریت کیفیت فراگیر و طرح کیفیت پایدار موضوعات اصلی مطالعاتی است که در سالهای اخیر برای حل برخی از مسائل محیط کار انجام گرفته است. مدیران کتابخانه ها مهارت حل مشکل و توانایی تفکر خلاق کارکنان کتابخانه را کم و بیش نادیده گرفته اند و در این مورد سطحی نگرند. مدیران باید توانایی خلاقیت هر یک از کارکنان خود را پرورش دهند و بدانند که خلاقیت و راه حل های نوآورانه در هر جایی قابلیت شکوفایی دارند. شرایط بروز خلاقیت باید به طور مساوی در همه سطوح مورد توجه بوده و ارزیابی شود و مبنای قضاوت در مورد ایده های نو عاری از الزامهای فردی و مکانی باشد. خلاقیت سلسله مراتب ندارد.

در هر سازمانی، تفکر خلاق می‌تواند در قالب فردی، گروهی، تیمی و سازمانی بروز کند. افراد خلاق به واسطه تشویق اطرافیان می‌توانند به منبعی از ایده‌های نو تبدیل شوند. خلاقیت گروهی در صورتی است که تمامی اعضا روشنفکر و خلاق باشند، خلاقیت سازمانی تنها در صورتی تحقق می‌یابد که مدیران ارشد کتابخانه مشوق توانمندیهای کارکنان خود باشند و آن توانمندیها را ترویج کنند. خلاقیت سازمانی تا حد زیادی به سبک مدیریتی، اندازه و ساختار سازمان بستگی دارد.

به طور کلی، هر چقدر سازمان بزرگتر باشد، به ساختارهای بروکراتیک و مستبد متمایل تر خواهد بود. این امر در مورد محیط کتابخانه‌های دانشگاه‌های بزرگ هم مصداق دارد.

. ممکن است تصور شود مؤسسه‌های کوچکتر به دلیل سرعت عمل در اجرای ایده‌های نو و تصمیم‌گیری در مورد راه‌حلهای خلاق، کارآمدتر به نظر برسند.

تفکر خلاق، حاصل دو مؤلفه است: تفکر همگرا و واگرا. هر تصمیم روزانه واجد این دو مؤلفه است. تفکر واگرا فرایند تدارک سیاهه‌ای از تمام انتخابها و راه‌های ممکن، همچون طرح سؤال معمولی است (مثلاً اینکه چه چیزی برای صبحانه بخورم؟) گزینه‌های انتخاب شده متعدد و متفاوتند، زیرا تعداد و دامنه وسیعی دارند و هر گزینه این سیاهه از مخزن اطلاعاتی فرد انتخاب می‌شود. وقتی این سیاهه کامل و راه‌ها مشخص شد، فرایند تفکر همگرا پیش می‌آید که فرایند ارزیابی ترجیح یک مورد نسبت به دیگری است و گزینه‌ها را به سرانجامی واحد رهنمون می‌سازد: (مثلاً می‌خواهم کره و مربا بخورم!). از این فرایند برای حل مشکلات یا انتخاب موجودیتها استفاده می‌شود.

فرایند تفکر همگرا - واگرا را می‌توان با آنچه سر میز مرجع و حین طرح سؤالی از سوی مراجعه‌کننده پیش می‌آید، به خوبی توضیح داد. وقتی کتابدار سؤال مراجعه‌کننده را دریافت، با استخراج اطلاعاتی از منابع مرجع بر اساس جزئیات نوع اطلاعاتی که مراجعه‌کننده در جستجوی آن است، سیاهه‌ای از منابع موجود را تهیه می‌کند که می‌تواند حاوی بهترین جواب برای سؤال مراجعه‌کننده باشد. هر چه مراجعه‌کننده اطلاعات بیشتری ارائه دهد، دامنه منابعی که به احتمال حاوی جواب هستند، محدودتر می‌شود. زمانی که مراجعه‌کننده سؤال خود را به طور کامل مطرح کرد، ممکن است کتابدار هنوز سیاهه‌ای بسیار طولانی از منابع ممکن در ذهن داشته باشد. این امر، کتابدار را به طرح سؤالات بیشتری وادار می‌کند تا بتواند کانون توجه خود را محدود کند. کتابدار تنها زمانی که اطلاعات کافی در مورد سؤال به دست آورد، می‌تواند فصل مشترک نیاز اطلاعاتی مراجع با دانش خود از منابع را یافته و بهترین منابع ممکن برای پاسخ‌دهی به سؤال را به فرد پیشنهاد کند.

ویژگیهای مکمل تفکر خلاق

دو جزء اساسی خلاقیت و تفکر خلاق، کنجکاوی و تخیل است. تخیل به خلق راه‌حلهایی که به اکتشافات و امکانات جدید منجر می‌شود، کمک می‌کند. تخیل، توانایی تفکر در ماورای مرزهای دنیای روزمره است و به افراد فرصت فکر کردن «خارج از چهارچوب‌ها» را می‌دهد.

تخیل کلید خلق کردن چیزهای جدید و افکار نو درباره‌ی این است که ما چه کسی و چه چیزی هستیم و چه کاری انجام دهیم تا خدمات بهتری به مراجعان کتابخانه ارائه داده باشیم. آلبرت اینشتین می‌گوید: «قوه‌ی تخیل مهم‌تر از دانش است». بدون قوه‌ی تخیل، هیچ دانش جدیدی به وجود نمی‌آید.

کنجکاوی باعث می‌شود به عقاید و پدیده‌ها توجه کنیم. افراد پا به سن گذاشته، کنجکاوی خود را تا حد قابل توجهی از دست می‌دهند و به چیزهای جدید توجهی خلاقانه ندارند. کنجکاوی شخص خلاق، منبع عقاید جدید و ایده‌های تازه است. شوخ‌طبعی جزء مهمی در تحریک تفکر خلاق است و به افراد اجازه می‌دهد تا فکر کنند و ایده‌ها و مفاهیم را به حالتی کاملاً متفاوت پردازش نمایند.

تفکر انتقادی در مقایسه با تفکر خلاق

تفکر انتقادی و خلاق اگرچه ویژگیهای مشترکی دارند، اما فرایندهای یکسانی نبوده بلکه مکمل یکدیگرند.

تفکر خلاق، راه منطقی و عادلانه تصمیم‌گیریهاست. تفکر خلاق روش ذهنی تصمیم‌گیریهایی است که وقتی تفکر انتقادی به بن بست می‌رسد، جهش غیرمنطقی یا الهام به سطح دیگر را فراهم می‌کند. تفاوت اساسی بین این دو آن است که تفکر خلاق انواع سؤالهایی را مطرح می‌کند که از نوع «چه می‌شد اگر...» هستند، در حالی که تفکر انتقادی سؤالهایی را مطرح می‌کند که از نوع «اگر... آنگاه...» هستند، تا این آگاهی به دست آید که در حال مواجهه با یک موقعیت یا مشکل، چطور می‌شود آن را حل کرد.

تفکر خلاق برای کتابداران

کتابداران باید از مرز عادهای فکری معمولی و روزمره خود عبور کنند. آنان به منظور کسب یک تصور کلی از محیط اطراف خود و دیدن جایگاه دقیق شیء، جایگاه شخص در داخل یک سازمان و آگاهی از چگونگی تأثیر محیط بر مراجعان کتابخانه، باید گامی به عقب برگردند. افراد عموماً بیش از اندازه به این مسئله توجه می کنند که تغییرات محیط کاری چه تأثیر فردی بر آنان دارد ولی به چگونگی تأثیرپذیری سازمان در کلیت آن و مراجعان آن از محیط کاری، کمتر می پردازند. درک این نکته که چطور راه حلها کل یک سازمان را تحت تأثیر قرار می دهند، ممکن است دید جدید یا متفاوتی در کارکنان درباره چگونگی تغییر بخشی که در آن کار می کنند، به وجود آورد. اگر هر شخصی در سازمان این کار را انجام دهد، ممکن است نظام به شکل کارآمدتری عمل کند که در نهایت به نفع کتابخانه تمام شود و خدمات بهتر و مؤثرتری به مراجعان بدهد.

محل کار بیرونی

بیشتر دانشجویانی که کتابخانه‌های دانشگاهی با آنها مواجهند، آنهایی هستند که بلافاصله از دبیرستان به دانشگاه آمده‌اند.

کتابداران می‌توانند به دانشجویان جدیدی که وارد دنیای دانشگاه می‌شوند، راه‌های مختلف تفکر خلاقانه را شرح دهند. یک راه نشان دادن خلاقیت، استفاده از فرایند تفکر همگرا-واگرا و به کار بردن آن به منظور کمک به مراجعه کنندگان در جستجوی اطلاعات مرتبط می‌باشد. کتابداران می‌توانند با تحریک کردن مراجعه کنندگان در ارائه طرحی در مورد دیگر اصطلاحات و عبارتها به منظور بهبود بخشیدن و پالایش کردن نتایج جستجو، تفکر واگرایانه را توسعه دهند. به کارگیری این نوع فرایند تفکر به منظور بازیابی اطلاعات، ممکن است برای آنان جدید یا متفاوت باشد.

محیط کار داخلی

به منظور استفاده و به کارگیری روش خلاقانه حل مشکل در محل کار، محیط کاری باید پذیرای این نوع تفکر باشد.

مدیریت‌های سلسله مراتبی، فرایند تفکر خلاق را در یک سازمان یا یک شخص سرکوب می‌کند. آزادی در تفکر خلاقانه به معنای متکی نبودن زیاد به مراجع قدرت و تسلیم نشدن در مقابل فشارها یا عقاید دیگران است. ممکن است افراد در یک مؤسسه بزرگ به خاطر موضوعات مشکل، ترس یا احساس ناشناختگی که در نهایت به کناره‌گیری افراد منجر می‌شود، کمتر مایل به اشتراک‌گذاری ایده‌های خود باشند. بیشتر مردم آن قدر تواناییها و ایده‌های خود را دست‌کم می‌گیرند که بیشتر مایل به پذیرش عقاید و نظرات دیگران هستند. کسانی که تفکر خلاقانه دارند، شکست را گامی به طرف موفقیت می‌دانند.

کتابداران به واسطه ماهیت شغلی، مهارت‌های جستجو و پرسش را دارند. بنابراین، تنها باید این توانمندی را به سمت محیط کاری داخلی کتابخانه هدایت کنند. حین تلاش برای حل مسائل داخلی، فرد باید کار را با طرح این سؤال و دیگر سؤالات آغاز کند: آیا راه بهتر یا متفاوتی برای انجام این کار یا حل مسئله وجود دارد؟ چه لزومی دارد که مسئله حل شود؟ آیا راه دیگری غیر از آنچه به چشم می‌آید، وجود دارد؟ کتابداران اول باید دلایل مشکل را پیدا کنند و بعد همان مجموعه سؤالات را دوباره مطرح نمایند، زیرا؛ شناسایی مشکل گاهی اوقات مهم‌تر از حل آن است.

تفکر خلاق و فرهنگ سازمانی کتابخانه

امروزه تلاشهای مؤسسه‌ها برای اصلاح و بازسازماندهی خود با استفاده از ابزارهای مدیریتی نظیر TQM و CQI، به شکلی که انتظارهای فناورانه و رو به رشد مراجعه‌کنندگان در مورد یک نیاز، اطلاعاتی اولیه را برآورده سازد، از دلایل اصلی نیاز به تغییر کتابخانه به شمار می‌آید. باید نسبت به انتظارهای مراجعه‌کنندگان و تلقی آنان از دستاوردهای احتمالی حاصل از مراجعه به کتابخانه آگاه شد. مراجعه‌کنندگان انتظار دارند یا فرض می‌کنند مقاله مورد نظر خود را طی یک یا دو روز از طریق امانت بین کتابخانه‌ای دریافت خواهند کرد یا امکان دسترسی به آن به صورت پیوسته بیشتر است. آنان باید از ابتدا درباره واقعه‌ها و محدودیتهای منابع کتابخانه‌ای آموزش ببینند.

ارتباط بین فرهنگ و خلاقیت در مورد اینکه چگونه یک مؤسسه از عهده هر تحولی بر می‌آید و یا از مضرات آن ایمنی حاصل می‌کند، حیاتی است. نگرشهای فرهنگی در داخل یک سازمان، تعیین‌کننده حدود آزادی خلاقیت و سرعت و تأثیر آن است. این مسئله، تحت تأثیر عواملی است که از طریق قدرت موجب فراهم آمدن تغییر می‌شوند. تغییرات در فرهنگ سازمانی باید از سطح بالای مدیریت شروع شود و بعد تمام بخشهای سازمان را برای شروع فرایند تشویق کند. فرهنگ یک سازمان که کارمندان آن را تشویق و آنها را راضی می‌کند و از درجه بالای رضایت شغلی در میان کارکنان آن برخوردار است، سازمانی است که توسط مدیرانی اداره می‌شود که مستلزم عوامل فرعی در فرایند تصمیم‌گیری است. اگر کتابخانه‌ها بخواهند از هر پیشرفتی بهره‌مند شوند، نوآوری و خلاقیت عناصری کلیدی هستند. هر قدر سازمانی از لحاظ اندازه و بودجه بزرگتر باشد، تشریقات اداری و دنباله‌روی در آن بیشتر و توانایی برای رسیدن به هدفها و وظایفی که باید انجام گیرد، کندتر می‌شود. سازمانهای بزرگ برای اجرا کردن کارهای روزانه کتابخانه، به افراد زیادی نیاز دارند.

سازمانهای کوچکتر افراد کمتری برای اجرای همان کارها دارند. در کل، سازمانهای کوچکتر می توانند راه‌حلهای خلاقانه را سریع‌تر از سازمانهای بزرگتر به کار گیرند. در هر صورت، چنانچه قرار است تفکر خلاق تأثیری در فرهنگ کتابخانه‌ای داشته باشد، مدیران باید کتابداران خود را تشویق و با آنها ارتباط برقرار کنند.

فرهنگ سازمانی

کتابخانه‌های دانشگاهی بر آموزش متمرکزند. تمرکز کتابخانه‌های عمومی، خدمت‌رسانی برای نیازهای اطلاعاتی عمومی است. کتابخانه‌های تخصصی، اطلاعات تخصصی و موضوعی برای مراجعان خاص ارائه می‌دهند. با وجود این، نقش اصلی این سه نوع کتابخانه یکسان است. ارائه دادن اطلاعات لازم به مراجعان خود، تفاوت فرهنگی مربوط به هدف اولیه و هدفی است که هر یک را از دیگری متفاوت می‌سازد. این تفاوت‌های فرهنگی، اثری قوی در چگونگی درک خلاقیت و اینکه آیا در محیط کار مورد پذیرش و استفاده قرار خواهد گرفت یا نه، دارد.

قدرت بخشی / اقتدار بخشی

در اینجا، منظور دادن اختیار به دیگران در کتابخانه است. «گر تلند پترسون» می گوید: (اختیار) بدین معنا نیست که مقام ریاست از مسئولیت و قدرت کناره گیری می کند، تمام سطوح یک مؤسسه باید با مسئولیت ابتدائی و کالت داده شوند. اختیار دادن بدین معنا نیست که هر کس هر کاری دلش می خواهد، بکند. نکته منطقی، دادن اختیار به کارکنان کتابخانه، برای ارائه بهترین خدمات ممکن به مراجعان است. این نکته منطقی، کانون توجه به کارکنان برای حرکت به سمت همان هدفهاست.

«اختیار بدین معنا نیست که نقشها یا مسئولیتهای واقعی وجود ندارد» نقشها و مسئولیتهای هر کس در محیطی که اختیار وجود دارد، انعطاف پذیر است. اختیار، ترس از شکست یا ترس از مجازات مدیران را از بین می برد. با این آزادی بیان، خارج از اندازه تمام عقایدی که در اذهان مردم نگهداری شده، بیرون می آیند. به عنوان مثال، تشویق و تحریک کارمندان عوامل کلیدی هستند و باید قبل از اینکه کارکنان احساس ناراحتی کنند، توسط مدیران بالا انجام گیرد. یک مورد از تشویق جریان آزاد عقاید و داشتن برنامه منظم، ناهار برای مدیران و کارکنان به منظور ملاقات کردن با یکدیگر و بحث کردن در مورد یک مشکل یا موقعیت ویژه در محیطی آرام و عاری از فشار است. افزایش اختیارات و جریان آزاد عقاید خلاق باید بیشتر مورد توجه واقع شود، سپس تعهدی بین تمام اعضای سازمان به منظور تغییر موفقیت آمیز به وجود آید.

چند مهارتی کردن کارکنان در کتابخانه های بزرگ، راهی برای فراهم کردن فرصت به منظور برقراری ارتباط میان ادارات (بخشها) می باشد. کتابداران بهتر می توانند درک کنند چه کارهایی در دیگر نواحی محیط کاری انجام می گیرد. چند مهارتی کردن، به کارکنان کمک می کند در کار خود بیشتر ترقی کنند (احساس رضایت کنند)، زیرا بدین وسیله درک بهتری درباره اینکه وظایف آنها با کدام قسمت سازمان و ساختار کتابخانه مناسبت دارد، پیدا می کنند. چند مهارتی کردن، باعث به وجود آمدن آگاهی و پیدایش عقاید جدید برای حل کردن یا کم کردن مشکلات کوتاه مدت یا دراز مدت می شود. اگر کتابداران قادر باشند و به آنها اختیار داده شود به شیوه خلاقانه فکر کنند، فرهنگ کتابخانه عوض می شود و در مسیر رشد حرکت خواهد کرد.

وقتی سازمان یک کتابخانه تقویت شد ، اساساً فرهنگ خود را تغییر داده است. اندازه ، نوع ، مدیریت ، موقعیت جغرافیایی ، تماماً عواملی هستند که فرهنگ کتابخانه را یکپارچه و تعیین می کنند که تغییرات با چه سرعتی با آن فرهنگ یکسان می شوند. تغییرات در یک روز یا یک هفته روی نمی دهند. اشتباهاتی رخ می دهد و شکستهایی عاید می - شود. سر و کار داشتن با عقب نشینی های موقتی همراه است و هر کس باید با فرهنگ جدید احساس راحتی کند. تغییر سازمانی، از همان خطوط فرایند تفکر خلاق فردی پیروی می کند. وقتی ایده جدیدی اجرا می شود، عقاید جدید بدون شک از بعضی شکستها و اشتباهات در طی همین مسیر منشعب می شوند. پس از اینکه راه حل انتخاب شده اصلاح و به اجرا گذاشته شد، محیط کار سرانجام با آن کنار می آید. شایعه سازی و خبر پراکنی های حاصل از واکنشهای تدافعی از جانب کارکنان، با سرعت تمام از بین می روند. همگان از این فرایند نو استقبال نمی کنند، اما ارتباطات باعث می شود هر کس حداقل در کی از این راهبرد داشته باشد

اظهارات نهایی در مورد خلاقیت

تفکر خلاق از الهام ناشی می‌شود - نوعی تمایل به یادگیری، دانستن و دیدن یک ایده تا مرحله پایانی آن با استفاده از تخیل و کنجکاوی. افراد دارای تفکر خلاق، اعتماد به نفس بالا، همتی بلند، پشتکار و انگیزه دارند. آنها از ریسک کردن یا اشتباه کردن نمی‌ترسند.

اختیار دادن به کارکنان یک کتابخانه به منظور تبدیل شدن آنها به متفکران خلاق، می‌تواند در فرهنگ کتابخانه تغییر کلی ایجاد کند. موفقیت در اجرای این تغییر، به فرهنگ جاری یک سازمان بستگی دارد که اغلب توسط افرادی در مسند قدرت، تعیین می‌شود. محیط فرهنگی یک سازمان به واسطه رفتارهای عرفی جامعه و طرز تلقی افراد در مورد آنها، تبیین می‌شود.

فرهنگ، به تکامل و رشد نیاز دارد، در غیر این صورت راکد می‌ماند و می‌میرد. اجازه ندهید سازمان نقطه اوج خود را در گذشته ببیند. اگر کارمندان زیاد از روزهای خوب گذشته یاد کنند، ممکن است فرهنگ سازمانی با مشکل مواجه شود. برگرداندن زندگی به کارکنان کتابخانه کار دشواری است. تقویت کارکنان و کشف کردن مهارت‌های تفکر خلاقانه آنها راه حل این مشکل است. در جستجوی خلاقیت باشید و از فرایندهای تفکر خلاقانه در همه ابعاد سازمان استفاده کنید.