ده صفت اصلی رهبران بزرگ کتابخانه

ده صفت اصلی رهبران بزرگ کتابخانه[۱]

در این مقاله ده صفت بیان می شود که باید بالای لیست هر فردی که تلاش می کند یک رهبر بزرگ کتابخانه شود قرار بگیرد.
در محیط های امروزی که تغییر دائمی، سبب ایجاد آیندهٔ نامعلومی شده، رهبران باید بتوانند چشم اندازی ایجاد کنند و آن را با اعضای کتابخانه شان به اشتراک بگذارند. باید بتوانند ترغیب کنند، آموزش دهند، مربی شوند، مربی گری کنند و به مدد الگو گیری، استعداد و ویژگی های شخصیتی، نقش یک راهنما را در کتابخانه ایفا کنند درحالی‌که هوادارانشان را برای تبدیل رؤیا به واقعیت به خدمت بگیرند.

۱۰. رهبران بزرگ کاری را به‌تنهایی انجام نمی دهند

هرگاه شخصی فکر کند که یکی از اعضای تیم، یک فرد فوق العاده است، بهتر است به خاطر داشته باشد که رهبر ثابت قدم نه‌تنها به هواداران، بلکه به افرادی که می توانند و می خواهند تیم را تشکیل دهند نیاز دارد. کارهای سخت به‌وسیله یک تیم انجام شده اند. بهترین کارها به‌وسیله تیمی انجام شده که به کتابخانه و دیدگاهش ایمان داشته است. زندگی به همگی ما نشان داده که هرچند دوست داریم فکر کنیم جزو افراد لایقی هستیم که نمی شود هیچ وقت از وجود ما صرف نظر کرد، اما هرگاه سازمانی را ترک کرده ایم زندگی ادامه پیدا کرده و کار با هر چیزی که رهبر جدید برای آن خواسته، به‌خوبی بدون ما انجام شده است.

«فردی که بدون او نتوان کاری انجام داد وجود ندارد». فرانکلین د. رزولت[۲]

۹. رهبران بزرگ مراتب حق شناسی خود را ابراز می کنند.

یک رهبر بزرگ هرگز فرصت نشان دادن قدردانی را برای تلاش ها و موفقیت های فردی از دست نمی دهد. نیروی قدردانی خیلی قوی است و همین‌طور که در پایین به آن توجه شده، می تواند یک محرک قوی تلقی شود. مطالعات نشان داده اند که اولین دلیلی که افراد، یک سازمان را ترک می کنند، قدردانی نکردن از آن‌هاست. قدردانی نکردن مسئلهٔ مادی نیست، بلکه شکست در رهبری است که باید در کارمندان احساس ارزشمندی ایجاد کند و آن‌ها را برای کاری که انجام می دهند به رسمیت بشناسد. به نظر می رسد انتقاد کردن کار بسیار ساده‌ای در دنیا است اما یک رهبر بزرگ بدون تشویق و ترغیب قادر به انجام کارها نیست.

«از من تعریف بیجا کن و امکان ندارد تو را باور کنم. از من انتقاد کن و امکان ندارد تو را دوست داشته باشم. مرا نادیده بگیر و امکان ندارد تو را ببخشم. مرا تشویق کن و هرگز فراموشت نمی کنم». ویلیام آرتور وارد[۳]

۸. رهبران بزرگ نیروی محرک ها را درک می کنند

چه چیزی شما را تحریک می‌کند؟ شاید خیلی چیزها، از قبیل اعتقاد به ارزشمند بودن چیزی را که انجامش می دهید. پول؟ جامعه شناسان بیان کردند که پول یک محرک نیست، اما نبود آن می تواند یک ضد محرک شود. تحسین و تمجید؟ همه تحسین را دوست دارند، مگر کسانی که اعتقاد دارند که این تحسین از روی صداقت نیست. امیدوار بودن؟ بهترین محرک برای کار کردن در کتابخانه،، ارزش ذاتی خود کار است. رهبران بزرگ محرک های هریک از کارمندان را می شناسند و تلاش می کنند تا برای همه کارمندان آن‌ها را اجرا کنند. محرک ها به شکل های زیادی هستند.

افراد تا موقعی که اعتقاد دارند در آنچه انجام می دهند خوب هستند خوب کار می کنند. ناشناس

۷. رهبران بزرگ توانمندسازی و تفویض اختیار دارند

تمامی حقوق برای مجله کتابدار 2.0 محفوظ است. نقل مطالب مجله تنها با ذکر منبع و نام نویسنده مجاز است.

توانمندسازی با تفویض اختیار متفاوت است. تفویض اختیار، یعنی انجام دادن کاری که روال همیشگی و روزمره و معمولاً مخصوص همان کار است. توانمندسازی یعنی به کارمندان اجازه داده شود تا به خاطر انجام دادن سایر وظایفی که در مرکز ارزش های سازمانی هستند، از حیطه وظایف خاص خودشان خارج شوند. معمولاً اختیاردادن به یک فهرست‌نویس که از حیطه کاری خودش خارج شود و مطمئن شود بالاترین کیفیت خدمات به مشتری را انجام داده است لازم نیست بلکه برای کارکنان بخش مرجع و کتابداران خدمات جدید و سایر افرادی که به‌طور مستقیم با مشتری در ارتباط‌اند در نظر گرفته می شود؛ اما چرا نباید به هر کارمند کتابخانه اختیار داده شود تا اطمینان حاصل کند هر مشتری در هر مراجعه، به‌طورکلی از تجربه آن‌ها در کتابخانه راضی است؟ رهبران بزرگ به هرکسی که باعث می شود کتابخانه بتواند به بیشتر از چیزی که بالقوه‌اش را دارد تبدیل شود، نه‌تنها اختیار بلکه تفویض اختیار می دهند.

«هنگامی‌که ما به قرن آینده فکر می کنیم، رهبران همان کسانی هستند که سایرین را توانمند می کنند». بیل گیتس[۴]

۶. رهبران بزرگ یادگیرنده هستند

این مسئله که کسب‌وکار و اکثر تلاش های عمومی، یادگیری مادام‌العمر را به‌عنوان یک فاکتور مهم موفقیت در جامعهٔ امروز تشویق می کنند موضوع نسبتاً جدید، نهایتاً مربوط به ۲۰ سال پیش است. با افزایش تکنولوژی، جامعه در حال انتقال به روش آزمون و خطای یادگیری بوده است. ما یاد می گیریم از طریق بازی کردن از تکنولوژی استفاده کنیم، برای انجام هر چیزی که فکر می کنیم تکنولوژی می تواند آن را انجام دهد از آن استفاده می کنیم؛ و یاد می گیریم چگونه آن را تولید کنیم تا کار کند. رهبر بزرگ یک یادگیرندهٔ فعال است، [فردی] در جستجوی فرصت های توسعهٔ حرفهای، گوش دادن به افراد، خصوصاً کارمندان و تلفیق دانش به قصد یک تصمیم گیرندهٔ بهترشدن و یک رهبر بهتر شدن.

«بی‌سواد آینده فردی نیست که نمی تواند بخواند؛ فردی است که یاد نمی گیرد چگونه یاد بگیرد». آلوین تافلر[۵]

۵. رهبران بزرگ حلال مشکلات هستند

شناخت مسئله برای حل مسئله ضروری است. شناخت صحیح مسئله، به فردی که آن را حلاجی کرده، کمک می کند تا به‌موقع بتواند آن را حل کند، چرا که اگر ما مشکل را درک کنیم راه‌حل آن را می فهمیم. فهم صحیح مسئله، کلید حل آن است؛ و در اینجا دوباره میبینیم که یکی از ویژگی‌های رهبری، حل مسئله قبل از خارج از دسترس شدن آن‌هاست. رهبران بزرگ مسئولیت‌پذیری و حل مسئله را ترکیب کرده و این‌گونه عمل می کنند.

«یکی از معیارهای رهبری توانایی شناسایی یک مشکل قبل از تبدیل‌شدن آن به یک موقعیت اضطراری است». آرنولد اچ. گلاسو[۶]

۴. رهبران اغلب تصمیم‌گیرنده هستند

گاهی با مسئله‌ای روبرو می شوید که نیاز به حل شدن دارد، درحالی‌که نه مطمئن هستید از پس آن برمی آیید، نه زمان انجام دادنش را دارید و یا به هر دلیل آن را به بعد موکول می کنید. چه اتفاقی می‌افتد؟ مشکل بدتر می شود و صرف نظر از آنکه برخی از افراد بیان می‌کنند هرگز از بین نمی‌رود. مشکلات به خودی خود حل نمی‌شوند. درست است که «بی تصمیمی یک تصمیم است». اگر مسائل را به‌اندازه کافی به بعد موکول کنید، این شرایط است که برای شما تصمیم خواهد گرفت و این تصمیم اغلب مطلوب نیست. تجارب زندگی به ما نشان داده است که مسائل با توجه نشان دادن، خیلی زود شناسایی می شوند، برای جلوگیری از بزرگ‌ترشدن و حل آن‌ها، زمان حال به آینده ارجح است. رهبران بزرگ این‌گونه عمل می‌کنند!

«برای رسیدن به بندرگاه باید به کمک بادبان حرکت کنیم، گاهی با باد و گاهی برخلاف آن، اما باید حرکت کنیم، نه بی‌هدف حرکت کردن یا لنگر انداختن». الیور وندل هولمز[۷]

۳. رهبران بزرگ مسئولیت‌پذیرند

مسئولیت پذیری ویژگی اساسی انسانی است که به سازمان ها اجازه کار کردن می دهد. افرادی که مسئولیتی را می

تمامی حقوق برای مجله کتابدار 2.0 محفوظ است. نقل مطالب مجله تنها با ذکر منبع و نام نویسنده مجاز است.

پذیرند تا آن را به بهترین شکل انجام دهند، همچنین آنچه نیاز است تا انجام شود را می بینند و مسئولیت انجام دادنش را می پذیرند، از موارد حیاتی هر کتابخانه هستند. داشتن حس مسئولیت افراد را برای انجام دادن کارها به شکل صحیح ترغیب می کند، [مسئولیت‌پذیری] عامل بسیاری از موفقیت‌ها و نبود آن علت بسیاری از مشکلات دنیا است. یک رهبر بزرگ، هرگونه مسئولیتی را بدون چون و چرا در قبال کتابخانه‌اش قبول می کند؛ حال آنکه یا از پس انجام دادن آن برمی‌آید یا با شکست مواجه می شود. در مورد آن اما و اگر نمی آورد. آدم خودساخته در میز مدیر کتابخانه متوقف می شود.

«اعتقاد دارم هر چیز درستی مستلزم مسئولیت پذیری است؛ هر فرصت، یک تعهد اخلاقی است؛ هر دارایی یک وظیفه است». جان د. راکفلر[۸]

۲. رهبران بزرگ الهام می گیرند

همهٔ ما می دانیم که ژولورن مردی با تخیل قوی بود؛ اما شرط می بندم که تعدادی از ایده هایش را از لئوناردو داوینچی[۹] الهام گرفته بودمردی که چتر نجات و هلیکوپتر را در قرون‌وسطی تصور کرد. شاید والت دیسنی[۱۰] هم برای اینکه قلمروی جادویی‌اش را ایجاد کند شبیه به آن‌ها عمل کرده است و بسیاری از افراد دیگر با الهام گرفتن توانسته اند سدها و پل های عظیم، فضاپیماها، کامپیوترها، اندامهای مصنوعی و شگفتی های پزشکی در همهٔ انواع را تولید کنند. باعث تردید است که ورن[۱۱] امید داشته فردی بتواند چیزهایی را که او تصور کرده بسازد، به واقعیت تبدیل کند و انجام دهد. رهبر بزرگ الهام می گیرد و با قدرت رهبری اش، بر سایرین تأثیر می گذارد تا واقعیت را بسازند.

«هرکسی می تواند هر چیزی را تصور کند، سایرین می توانند واقعیت را بسازند». ژول‌ورن[۱۲]

۱.رهبران بزرگ شخصیت های قوی دارند

به موقعیتی فکر کنید که می دانستید توانایی انجام کاری را دارید و اگر خودتان آن را نمی گفتید هیچ‌کس آن را نمی فهمید. خوب یا بد، مهم نیست، عملکرد شما هرگز کشف نمی شود. هیچ مدرکی از کارتان که به شما مرتبط شود وجود ندارد. هیچ انعکاسی به شما یا هرکسی که شما را می شناسد وجود ندارد. صحیح نیست که گفته شود عمل شما هیچ تأثیری بر کسی نداشته، فعالیت ها همیشه بر افراد یا چیزها تأثیر داشته‌اند، فقط کسی که شما را بشناسد و ردپای شما را بر کارتان ببیند وجود ندارد. در این وضعیت چه کاری انجام می دهید؟ پاسخ به این سؤال همان چیزی است که شخصیت فرد را تشکیل می دهد.

«معیار شخصیت واقعی یک فرد چیزی است که اگر او می فهمید هرگز کشف نخواهد شد انجام می داد». توماس مک لی[۱۳]

رهبران کتابخانه باید تلاش کنند تا رهبرانی بزرگ شوند. چیزی که نیازهای حرف های را در آیندهٔ نامعلوم شکوفا کند و ارتباط مجدد کتابخانه با جامعه را برقرار کند. این همان چیزی است که برای ماندگاری مورد نیاز است.

پانویس:
[۱]برای مراجعه به اصل مقاله به لینک زیر مراجعه کنید:
https://21stcenturylibrary.com/2012/12/18/top-ten-traits-of-great-library-leaderss/
[۲] Franklin D. Roosevelt
[۳] William Arthur Ward
[۴] Bill Gates
[۵] Alvin Toffler
[۶] Arnold H. Glasow
[۷] Oliver Wendell Holmes
[۸] John D. Rockefeller, Jr
[۹] Leonardo De Vinci
[۱۰] Walt Disney

تمامی حقوق برای مجله کتابدار 2.0 محفوظ است. نقل مطالب مجله تنها با ذکر منبع و نام نویسنده مجاز است.

Vern [۱۱]
Jules Verne[۱۲]
Thomas Macaulay [۱۳]

منبع:

این نوشته ترجمه مطلبی با این عنوان است: Top Ten Traits of Great Library Leaders

مترجم: مریم سپیانی
کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی

مشخصات استناددهی به این مقاله

نویسنده(ها):	مریم سپیانی
عنوان مقاله:	ده صفت اصلی رهبران بزرگ کتابخانه
عنوان مجله:	کتابدار ۲.۰ –(عنوان لاتین: 2.0 i-Kitابدار)
دوره مجله(Vol):	۲
شماره مجله(Issue):	۶
سال(Year):	۱۳۹۵
شناسه دیجیتال(DOI):	
لینک کوتاه:	http://lib2mag.ir/7554

تمامی حقوق برای مجله کتابدار 2.0 محفوظ است. نقل مطالب مجله تنها با ذکر منبع و نام نویسنده مجاز است.