

بررسی رابطه‌ی بین خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی در شهرستان لامرد

سید احمد هاشمی^۱

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی در شهرستان لامرد در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش ۱۱۰ نفر از مدیران مدارس شهرستان لامرد در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان و نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۸۶ نفر به نمونه‌ها انتخاب گردید. جهت بررسی و سنجش خلاقیت و عملکرد مدیران در جذب منابع مالی از پرسشنامه‌ای استاندارد خلاقیت مقمی (۱۳۸۸)، استفاده گردید که روایی محتوایی آن توسط کارشناسان مورد تایید قرار گرفته و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه شد. جهت بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات از شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، درصد تجمعی) و روش‌های آمار استنباطی (T تک نمونه، همبستگی، تحلیل واریانس یک طرفه، آزمون T گروه‌های مستقل) استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین خلاقیت مدیران و عملکرد مالی و همچنین بین مؤلفه‌های بعد محتوایی و فرآیندی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی مورد رابطه‌ای معنادار وجود دارد. ولی در بررسی رابطه‌ی بین عملکرد مدیران مرد و زن و مدیران با سطح تحصیلات متفاوت در جذب منابع مالی و نیز بین عملکرد مدیران دولتی و خصوصی در جذب منابع مالی نیز تفاوت معناداری مشاهده نگردید.

کلید واژه‌ها: خلاقیت، عملکرد، مدیران مدارس، منابع مالی.

مقدمه

موضوع تأمین منابع مالی آموزش از جمله موضوعاتی است که در سراسر جهان با بحران جدی مواجه شده است. این بحران از یک سو بر اثر تقاضای فزاینده برای آموزش و از سوی دیگر به دلیل محدودیت عمومی منابع مالی در این بخش پدید آمده است. کشور ما نیز از مجموعه تحولات جهانی در دهه‌های اخیر جدا نبوده، و بحران مالی موجود در بخش آموزش عمومی دنیا در کشور ما نیز آشکار شده است. اختصاص حجم قابل ملاحظه‌ای از منابع به آموزش عمومی، نیاز فرآیند آموزش به منابع بیشتر و ارتباط آموزش با رشد و توسعه کشور و عدالت اجتماعی، از جمله دلایل توجه ویژه به موضوع تأمین مالی آموزش است. رشد روزافزون جمعیت، تقاضای فزاینده برای آموزش و ارتقای کیفیت، به همراه محدودیت شدید منابع مالی دولتی از مهمترین عوامل موثر در عدم تعادل بین امکانات آموزش و پرورش و انتظارات جامعه است. سیر نزولی سهم آموزش و پرورش از درآمد ملی در چهار دهه گذشته، و کسری بودجه آموزش و پرورش در دو دهه گذشته نیز از دیگر مصادیق این عدم تعادل است که زمینه نارضایتی‌های موجود از کیفیت و کارایی نظام آموزشی و عدم پاسخگویی به نیازها و تقاضاهای جامعه را فراهم کرده است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۱). تغییراتی که در بخش‌های مختلف جامعه به خصوص در ارتباط با محیط‌های سیاسی، اجتماعی و صنعتی طی سال‌های اخیر در بسیاری از کشورهای جهان رخ داده، تقاضاهای انتظارات و قوانین جدیدی را برای آموزش ایجاد کرده است و به دنبال آن آموزش با چالش‌های متعددی مواجه شده که از جمله مهمترین این چالش‌ها کاهش منابع مالی دولتی است که در اغلب کشورهای جهان مشاهده می‌شود. علی‌رغم کاهش حمایت‌های دولت از بخش آموزش، بر میزان خواسته‌ها و توقعات از این بخش افزوده شده است (اسد^۱، ۲۰۰۷)، علاوه بر این، کسانی که تخصیص منابع مالی را بر عهده دارند، مایلند بدانند که منابع تخصیص یافته آنها کجا و چگونه مصرف می‌شود و انتظار دارند دریافت کنندگان منابع در خصوص نحوه مصرف این منابع پاسخگو باشند. از طرف دیگر، دریافت کنندگان منابع معمولاً تمایل دارند که در تخصیص منابع از آزادی عمل بیشتری برخوردار و نیازی به پاسخگویی در برابر نهادهای بیرونی نداشته باشند. این موضوع در خصوص مراکز آموزشی که خواستار خودگردانی در اداره امورشان هستند، مصداق بیشتری

^۱ - OECD

دارد. داشتن استعداد ذاتی و خلاقیت افراد، پایه و اساس مهمی برای داشتن جامعه‌ای خلاق است. حسینی (۱۳۸۹)، معتقد است که غنی‌سازی خلاقیت افراد از طریق داشتن فرهنگ و سنت تغییر پذیر و متحول، تأسیس مؤسسات آموزشی به منظور افزایش سرمایه‌های منابع انسانی و پربار نمودن آن و توجه به ارزش‌های جامعه که به پیشرفت و ابتکار نیروی انسانی منتهی می‌شود، میسر خواهد شد.

از دیدگاه رنکو (۲۰۰۷)، خلاقیت ایجاد ارتباط بین ایده‌های نو و دانش جدید است. آنچه امروز به عنوان دانش نامیده می‌شود تجارب، مهارت‌ها و اطلاعات است. اما در آینده، فرآیندهای خلاق، دانش نامیده می‌شوند و خلاقیت افراد به وسیله چگونگی استفاده از دانش اندازه‌گیری می‌شود. همچنین هاشمی (۱۳۹۱)، ابراز می‌دارد که داشتن استعداد ذاتی و خلاقیت افراد، پایه و اساس مهمی برای داشتن جامعه‌ای خلاق است. غنی‌سازی خلاقیت افراد از طریق داشتن فرهنگ و سنت تغییر پذیر و متحول، تأسیس مؤسسات آموزشی به منظور افزایش سرمایه‌های منابع انسانی و پربار نمودن آن و توجه به ارزش‌های جامعه که به پیشرفت و ابتکار نیروی انسانی منتهی می‌شود، میسر خواهد شد.

تنگناهای شدید مالی در سالهای گذشته ضمن انحراف توجه و نیروی برنامه‌ریزان و مسئولان از ارتقای سطح آموزش کشور، به حل و فصل مشکلات مالی، موجب کاهش کیفیت خدمات آموزش شده است و این در حالی است که انتظار می‌رود نیاز آموزش و پرورش به منابع مالی بیشتر در طی سال‌های آینده با شتاب بیشتری افزایش یابد. موضوع تأمین منابع مالی آموزش از جمله موضوعاتی است که در سراسر جهان با بحران جدی مواجه شده است. این بحران از یک سو بر اثر تقاضای فزاینده برای آموزش و از سوی دیگر به دلیل محدودیت عمومی منابع مالی در این بخش پدید آمده است. کشور ما نیز از مجموعه تحولات جهانی در دهه‌های اخیر جدا نبوده، و بحران مالی موجود در بخش آموزش عمومی دنیا در کشور ما نیز آشکار شده است. اختصاص حجم قابل ملاحظه‌ای از منابع به آموزش عمومی، نیاز فرآیند آموزش به منابع بیشتر و ارتباط آموزش با رشد و توسعه کشور و عدالت اجتماعی، از جمله دلایل توجه ویژه به موضوع تأمین مالی آموزش است. رشد روزافزون جمعیت، تقاضای فزاینده برای آموزش و ارتقای کیفیت، به همراه محدودیت شدید منابع مالی دولتی از مهمترین عوامل موثر در عدم تعادل بین امکانات

آموزش و پرورش و انتظارات جامعه است. سیر نزولی سهم آموزش و پرورش از درآمد ملی در چهار دهه گذشته، و کسری بودجه آموزش و پرورش در دو دهه گذشته نیز از دیگر مصادیق این عدم تعادل است که زمینه نارضایتی‌های موجود از کیفیت و کارایی نظام آموزشی و عدم پاسخگویی به نیازها و تقاضاهای جامعه را فراهم کرده است. اصطلاح تأمین منابع مالی آموزش و پرورش عمومی به فرایندی اطلاق می‌شود که به وسیله آن درآمدهای مالیاتی و دیگر منابع به منظور اداره مدارس ابتدایی و متوسطه تحصیل می‌شود و نیز طی آن این منابع در مناطق جغرافیایی مختلف به مدارس و انواع آموزش در سطوح مختلف تحصیلی تخصیص می‌یابد. این اصطلاح معمولاً به سطوح ابتدایی و متوسطه محدود می‌شود هر چند که گاهی برای مؤسسات پیش دبستانی نیز به کار گرفته می‌شود. از مرسوم‌ترین شاخص‌های معیار کفایت تأمین منابع، درصدی از تولید ناخالص ملی است که برای آموزش و پرورش به مصرف می‌رسد و یا سهمی از بودجه دولت مرکزی که خرج آموزش و پرورش می‌شود (آقاخشی، ۱۳۸۸). مروری بر تجربیات حاصل از کاربرد منابع گوناگون و اعتباراتی که تا به حال تحت عنوان هزینه‌های سرانه به کار برده شده است، نشان می‌دهد که تقریباً در کلیه آنها عدم اختصاص اعتبارات یکی از عواملی است که در کسب موفقیت‌های آموزش و پرورش اختلال ایجاد کرده است و در نهایت منجر به کاهش کیفیت تعلیم و تربیت شده است. هر چند که نمی‌توان به تمامی، مسبب افت کیفیت آموزش و پرورش را در عدم تأمین منابع و نیازهای مالی دانست ولی نقش تعیین کننده آن را نیز نمی‌توان فراموش کرد. تأمین منابع مالی آموزش و پرورش به عنوان عاملی است که در جنب و جوش مشکلات اقتصادی کشور، بیشتر از همه مورد توجه مسئولان و برنامه ریزان تعلیم و تربیت می‌باشد. رشد کیفی تعلیم و تربیت در ارتباط با گسترش آموزش عالی معلمان، توسعه دوره‌های کوتاه مدت و تجهیز امکانات آموزشی و آزمایشگاهی نیازمند به افزایش منابع مالی و اقتصادی دارد (دفتر هماهنگی و تلفیق طرح‌ها و برنامه‌ها، ۱۳۸۷). چگونگی تأمین منابع مالی آموزش و پرورش بستگی به نگرش مردم و دولت، فرهنگ‌سازی، تصویب قوانین و به اجرا گذاشتن آنها دارد. در تمام نقاط جهان بویژه در سطح ابتدایی منابع مالی از طریق دولت‌ها و الباقی به صورت شهریه، مالیات، از طریق اولیا، جوامع محلی، بنگاه‌های اقتصادی و تجاری و یا درآمدزایی بودن مدارس از طریق مشارکت دانش‌آموزان در تولیدات و ارائه خدمات و نیروی کار آنان تأمین می‌گردد. آموزش و

پرورش کشور ما در مقایسه با سایر کشورهای جهان از لحاظ تامین منابع مالی از وضعیت قابل قبولی برخوردار نیست. و به تبع همین، مشکلات مالی مدیران مدارس را ملزم به خلاق بودن کرده است. محقق با توجه به مطالعات قبلی خلاقیت را طی دو بعد محتوایی با مؤلفه‌های (انگیزش، ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های شناختی) و بعد فرآیندی با مؤلفه‌های (توانایی مسئله‌یابی، ایده‌یابی و انتخاب و اجرا) را مورد بررسی قرار می‌دهد. و به این سوالات پاسخ خواهد داد که آیا بین خلاقیت مدیران مدارس شهرستان لامرد و عملکرد آنان در جذب منابع مالی چه رابطه وجود دارد؟

مرتبط با موضوع این تحقیق تحقیقات دیگری نیز انجام شده که به تعدادی از این تحقیقات اشاره می‌گردد.

سام‌خانیان (۱۳۹۱)، چنین بیان می‌دارد که خلاقیت و نوآوری، از مهمترین اهداف آموزش و پرورش و جزء مهمترین رسالت‌های سازمان‌های آموزشی است. در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمان‌های آموزشی، بیش از همه، عامل مدیریت خلاق و نوآور، مؤثر و اثرگذار است زیرا نگرش و اعتقاد مدیران آموزشی به خلاقیت و نوجویی در خود سازمان، می‌تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد. بنابراین اگر مدیران مدارس در کنار مهارت‌های مدیریتی از دانش و مهارت خلاقیت و نوآوری نیز برخوردار باشند، زمینه‌های ایجاد رشد در آموزشگاه فراهم می‌شود. نتایج تحقیق کریمی و همکاران (۱۳۹۱)، با موضوع رابطه بین سبک رهبری با راهبردهای مقابله با تعارض مدیران متوسطه نشان داد که بین سبک رهبری تحولی و و تبدالی با راهبرد عدم مقابله و کنترل بین سبک رهبری عدم مداخله با راهبرد راه حل‌گرایی رابطه معناداری وجود ندارد و بهترین پیش‌بینی کننده راهبرد عدم مقابله سبک رهبری عدم مداخله راهبرد راه حل‌گرایی سبک رهبری تحولی و راهبرد کنترلی در گام اول سبک رهبری عدم مداخله و در گام دوم سبک رهبری تبدالی بوده است. سرچهانی و جهانی (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر فردی عوامل فردی بر خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز انجام دادند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که عوامل فردی بر ویژگی‌های شخصیتی، سبک شناختی، سبک تفکر و دانش، از جمله عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت هستند. همچنین تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل نشان می‌دهد مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز از خلاقیت نسبتاً پایینی برخوردار هستند. تفرشی و

همکاران (۱۳۹۰)، پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری کتابداران دانشگاهی اصفهان از دید آنان انجام دادند. نتایج نشان داد که بین عوامل فردی و سازمانی مؤثر در نوآوری تفاوت معناداری وجود دارد و تأثیر عوامل فردی در خلاقیت بامیانگین ۴/۲۱ بیشتر بود. از بین عوامل فردی، خلق و خو، توانایی‌های ذهنی، عقلی و فکری کتابدار و عوامل انگیزشی و از بین عوامل سازمانی فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، امکانات و تسهیلات و سیستم پاداش مهم‌ترین عوامل در تأثیرگذاری بر نوآوری بودند. طهماسبی و تاجور (۱۳۸۹)، تحقیقی با عنوان رابطه عوامل فردی و سازمانی با خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهرستان اردبیل انجام دادند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد عوامل فردی و سازمانی بر خلاقیت افراد مؤثرند. همچنین، از بین عوامل فردی، ویژگی‌های شخصیتی، سبک شناختی و سبک تفکر و دانش؛ از بین عوامل سازمانی، سبک رهبری، ساختار سازمانی، نظام پاداش در سازمان، جو سازمان و منابع سازمان بر خلاقیت رابطه‌ی معنی‌داری دارند. تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد، عوامل سازمانی و فردی به احتمال ۹۹ درصد، پیش‌بینی‌کننده خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اردبیل است. شیخ زاده (۱۳۸۹)، در تحقیقی با عنوان بررسی شیوه‌های تامین منابع مالی در آموزش و پرورش از دیدگاه اولیا و کارشناسان، تلاش کرده با شناسایی عوامل درآمدزا برای آموزش و پرورش، منابع مالی موجود در جامعه را بررسی کرده و با توجه به امکانات موجود به جذب منابع دایمی و بیشتر برسد. صادقی مال امیری (۱۳۸۹)، پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت کارکنان موسسات پژوهشی کشور انجام داد. نتایج نشان داد که سبک رهبری، نظام پاداش در سازمان، جو سازمان و ساختار سازمان به طور غیر مستقیم بر خلاقیت کارکنان موسسات پژوهشی مؤثرند.

زکی نژاد و نگاهداری (۱۳۸۹)، در تحقیقی با عنوان تحلیل راهبردی مولفه‌های رشد خلاقیت در نظام آموزش و پرورش کشور چنین بیان می‌کنند، با تکیه بر رویکرد راهبردی، تلاش می‌شود تا از طریق تحلیل نقاط قوت، نقاط ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای نظام آموزش و پرورش کشور، رشد خلاقیت در نظام مذکور آسیب شناسی شود و با استفاده از تجربه‌های آموزشی سایر کشورها و تحلیل راهبردی نظام داخلی، شیوه‌های ارتقا خلاقیت در برنامه‌ریزی‌های کلان آموزشی، استنباط گردد. عزتی و نادری (۱۳۸۸)، در پژوهشی تحت عنوان تأثیر سازکارهای تخصیص منابع مالی بر عملکرد آموزشی گروه‌های آموزشی دانشگاهی چنین بیان می‌دارند که از طریق سازکارهای

تخصیص منابع مالی می‌توان بر رفتار گروه‌های آموزشی که رکن اصلی نظام آموزش دانشگاهی محسوب می‌شود تاثیر گذاشت.

راسکین (۲۰۱۲)، در پی پژوهش‌های مکرری که بر روی مدیران خلاق انجام داد به این نتیجه رسید که مدیرانی که نمره بالایی در آزمون خلاقیت کسب کردند، در قضاوت‌های خود از منابع آن‌ها متأثر نمی‌شوند و بصورت مستقل عمل می‌کنند. همچنین ابراز وجود، سلطه‌گری و علاقه مندی در آن‌ها بیشتر است. دورنر^۱ (۲۰۱۲)، تحقیقی به عنوان رفتارهای کاری نوآورانه انجام داد. نتایج نشان داد که رفتارهای کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم دارند و همچنین خود-ارزیابی، حمایت سازمانی، انتقال رهبران و کارمندان بر خود کارآمدی نوآورانه مؤثر هستند. ماکپرسون (۲۰۱۱)، تحقیقی به عنوان اصول تعالی عملکرد انجام داد. او در این تحقیق چنین نتیجه گرفت که برای تشویق نوآوری در سازمان لازم است تا مدیران عالی سازمان تعهدی بلند مدت در ارتباط با کارکنان خود داشته باشند. و در سازمان‌های نوآور باید ساختار انعطاف پذیر، قوانین و مقررات کم، شرح شغل‌های بدون جزئیات، استقلال شغلی و آزادی عمل زیاد وجود داشته باشد. گرانبر (۲۰۱۰)، در تحقیقی در رابطه با سیستم‌های کنترل مدیریت برای کارکنان خلاق نشان داد که علاوه بر عوامل فردی، عوامل محیطی را نیز از جمله عوامل تأثیر گذار بر خلاقیت می‌داند. همچنین، در برانگیختن افکار تازه سهم بسزایی دارد و در یک کلمه تمامی فرایندهای خلاقیت را تحت تأثیر قرار می‌دهد. پندی و شرما (۲۰۰۹)، تحقیقی با عنوان عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت کارکنان انجام داد و نتیجه گرفت خلاقیت به شدت از ساختار سازمان، سبک رهبری و نظام پاداش در سازمان متأثر است. ساختار غیر متمرکز، سبک رهبری تحول آفرین، مشارکت اعضا در فعالیتهای، اعطای پاداشهای که به ارضای نیازهای درونی افراد بیانجامد، از عواملی است که بر خلاقیت زیردستان مؤثر است. شالی و گیلسون^۲ (۲۰۰۹)، در پژوهشی دریافتند که ریسک‌پذیری از عواملی است که خلاقیت را افزایش می‌دهد. تحقیقات نشان می‌دهد افراد معمولاً تمایل به اجتناب از ریسک داشته و بیشتر پیامدهای مطمئن و معین را ترجیح می‌دهند، بنابراین (جهت انگیزش افراد به سوی خلاقیت، اطمینان یافتن از اینکه افراد احساس کنند جهت ریسک‌پذیری و شکستن روش‌های معمول و امن انجام کارها، تشویق می‌شوند، امری کلیدی است.

^۱ - Dvrnr

^۲ - Shali and Gilson

وودمن^۱ (۲۰۰۹)، تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر پاداش بر خلاقیت انجام داد. نتایج نشان داد که بین سیستم پاداش و خلاقیت افراد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین استقلال، اعتماد به نفس و ابهام‌پذیری از جمله عوامل مؤثر بر خلاقیت شناخته شد.

فرضیه اصلی پژوهش: بین خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی در شهرستان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱- بین مؤلفه‌های بعد محتوایی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی در شهرستان لامرد همبستگی معناداری وجود دارد.

۲- بین مؤلفه‌های بعد فرآیندی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی در شهرستان لامرد همبستگی معناداری وجود دارد.

۳- بین عملکرد مدیران مرد و زن در جذب منابع مالی تفاوت معناداری وجود دارد.

۴- بین عملکرد مدیران با سطح تحصیلات متفاوت، در جذب منابع مالی تفاوت معناداری وجود دارد.

۵- بین عملکرد مدیران دولتی و خصوصی در جذب منابع مالی تفاوت معناداری وجود دارد.

روش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است؛ زیرا هدف تحقیق توسعه دانش کاربردی در زمینه بررسی تأثیر خلاقیت مدیران مدارس شهرستان لامرد می‌باشد و از نظر نحوه گردآوری داده‌های پژوهش توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران مدارس شهرستان لامرد به تعداد ۱۱۰ نفر است که در مدارس دولتی و مدارس غیردولتی این شهرستان در سال ۹۳-۱۳۹۲ مشغول به کار هستند حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۸۶ نفر برآورد گردید و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نمونه‌ها انتخاب گردید و پرسشنامه‌ها بین نمونه‌ها توزیع و داده‌های پژوهش جمع‌آوری گردید. در این پژوهش جهت بررسی فرضیات پژوهش و شاخص‌های مربوط به این فرضیات، از پرسشنامه‌ای استاندارد خلاقیت که توسط دکتر مقیمی (۱۳۸۸)، روایی آن مورد تایید قرار گرفته و پایایی آن نیز با استفاده از روش‌های آماری مورد آزمون و تایید

^۱ - Woodman

قرار گرفته، استفاده شد. با ذکر این نکته در این پژوهش نیز روایی و پایایی پرسشنامه مجدداً بررسی گردید. این پرسشنامه شامل دو قسمت است. قسمت اول مربوط به مشخصات جمعیت شناختی و قسمت دوم مربوط به سؤالات اصلی می‌شود که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است. در قسمت اول مشخصات شامل جنسیت، سن، سابقه، سطح تحصیلات از پاسخ دهنده پرسیده شده است و قسمت دوم یا قسمت اصلی پرسشنامه شامل دو سوال جهت سنجش عملکرد مالی و ۵۰ سوال استاندارد جهت سنجش خلاقیت است که در دو بعد محتوایی و فرایندی خلاقیت را مورد بررسی قرار داده است؛ استفاده شد. جهت تعیین روایی از دیدگاه متخصصان استفاده شد و روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید متخصصان قرار گرفت. برای بررسی پایایی پرسشنامه فوق‌الذکر، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که نتیجه آن ۰/۸۴ محاسبه شد.

یافته‌ها

فرضیه اصلی: بین خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱. ضریب همبستگی پیرسون بین خلاقیت مدیران و عملکرد مالی آنان

عملکرد مالی مدیران		خلاقیت مدیران	
همبستگی پیرسون	۰/۷۴۷ ^{**}	سطح معناداری	۰/۰۰۱
تعداد	۸۶		

با توجه به ضریب همبستگی پیرسون بین خلاقیت مدیران مدارس به عنوان متغیر مستقل و عملکرد مدیران در جذب منابع مالی به عنوان متغیر وابسته برابر ۰/۷۴ است که این مقدار نشان دهنده رابطه مستقیم قوی بین دو متغیر می‌باشد. بنابراین با توجه به اینکه ضریب همبستگی با سطح معناداری (۰/۰۰۱) ارائه شده در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است، فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنادار بین خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی پذیرفته می‌شود.

فرضیه فرعی اول: بین مؤلفه‌های بعد محتوایی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی همبستگی معناداری وجود دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین بعد محتوایی خلاقیت و عملکرد مالی مدیران

عملکرد مالی مدیران		** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.
		* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است.
مولفه‌های محتوایی خلاقیت	همبستگی پیرسون	۰/۵۷۴ ^{**}
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
۱- انگیزش	همبستگی پیرسون	۰/۳۲۳ [*]
	سطح معناداری	۰/۰۱۴
۲- چالش‌پذیری	همبستگی پیرسون	۰/۱۸۳
	سطح معناداری	۰/۰۴۶
۳- میل به موفقیت	همبستگی پیرسون	۰/۴۷۵ ^{**}
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
۴- ویژگی‌های شخصیتی	همبستگی پیرسون	۰/۳۸۸ ^{**}
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
۵- ابهام‌پذیری	همبستگی پیرسون	۰/۲۸۰ [*]
	سطح معناداری	۰/۰۰۴
۶- ریسک‌پذیری	همبستگی پیرسون	۰/۲۷۶
	سطح معناداری	۰/۰۰۵
۷- مهارت شناختی	همبستگی پیرسون	۰/۴۷۸ ^{**}
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
۸- هوش و استعداد	همبستگی پیرسون	۰/۰۹۲
	سطح معناداری	۰/۲۰۱
۹- دانش و تخصص	همبستگی پیرسون	۰/۳۵۵ ^{**}
	سطح معناداری	۰/۰۰۱

در بررسی وجود رابطه معنادار بین مؤلفه‌های بعد محتوایی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی که شامل زیر مؤلفه‌های (انگیزش، چالش‌پذیری، میل به موفقیت، ویژگی‌های شخصیتی، ابهام‌پذیری، ریسک‌پذیری، مهارت شناختی، هوش و استعداد، دانش و تخصص) می‌باشد؛ فرضیه پژوهش مورد تایید قرار گرفت و نشان داد که بین بعد محتوایی خلاقیت مدیران و عملکرد آنان در جذب منابع مالی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین مؤلفه‌های بعد فرآیندی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی همبستگی معناداری وجود دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون بین بعد فرآیندی خلاقیت و عملکرد مالی مدیران

* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.		عملکرد مالی مدیران
* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است.		
مولفه‌های بعد فرآیندی خلاقیت	همبستگی پیرسون	۰/۸۶۷ ^{**}
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
۱- خلاقیت در مسئله یابی	همبستگی پیرسون	۰/۵۴۱ ^{**}
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
۲- خلاقیت در تعریف مسئله	همبستگی پیرسون	۰/۵۲۹ ^{**}
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
۳- خلاقیت در آماده سازی	همبستگی پیرسون	۰/۵۹۲ ^{**}
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
۴- خلاقیت در ایده یابی	همبستگی پیرسون	۰/۳۴۴ [°]
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
۵- خلاقیت در پروراندن ایده	همبستگی پیرسون	۰/۴۴۶ ^{**}
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
۶- خلاقیت در انتخاب راه حل	همبستگی پیرسون	۰/۴۳۵ [*]
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
۷- خلاقیت در اجرای راه حل	همبستگی پیرسون	۰/۶۶۶ ^{**}
	سطح معناداری	۰/۰۰۱

در بررسی وجود رابطه معنادار بین مؤلفه‌های بعد فرآیندی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی که شامل زیر مؤلفه‌های (مسأله یابی، تعریف مسأله، آماده سازی، ایده-یابی، پروراندن ایده، انتخاب راه حل و اجرای راه حل) می‌باشد، ضریب حاصل از آزمون پیرسون در سطح معناداری مشخص شده حاکی از این است که فرضیه پژوهش مورد تایید قرار گرفته است و بین بعد فرآیندی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین عملکرد مدیران مرد و زن در جذب منابع مالی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۴. نمونه‌های مستقل برای عملکرد مدیران مرد و زن در جذب منابع مالی

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره T	درجه آزادی	سطح معناداری
مرد	۴۷	۷/۶۵۹	۲/۰۳۵	۰/۴۵۲	۸۴	۰/۶۵۳
زن	۳۹	۷/۴۶۱	۲/۰۱۱			

با توجه به جدول شماره مقدار T بدست آمده (۰/۴۵۲) با سطح معناداری (۰/۶۵۳) از سطح معناداری آلفای (۰/۰۵) بزرگتر بوده که حاکی از عدم وجود تفاوت معنادار بین عملکرد مدیران

مرد و زن در جذب منابع مالی می باشد. بنابراین می توان گفت، بین دو جنس زن و مرد، از نظر عملکرد در جذب منابع مالی تفاوت معناداری مشاهده نشد. در بررسی وجود تفاوت معنادار بین عملکرد مدیران مرد و زن، و مدیران با سطح تحصیلات متفاوت در جذب منابع مالی، تفاوت معناداری مشاهده نشد. همچنین در بررسی وجود تفاوت معنادار بین عملکرد مدیران دولتی و خصوصی در جذب منابع مالی، نیز تفاوت معناداری مشاهده نشد.

فرضیه فرعی چهارم: بین عملکرد مدیران با سطح تحصیلات متفاوت، در جذب منابع مالی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۵. تحلیل واریانس یکطرفه سطح تحصیلات و جذب منابع مالی

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
۹/۴۵۸	۲	۴/۷۲۹		
۳۳۵/۶۲۴	۸۳	۴/۰۴۴	۱/۱۶۹	۰/۳۱۶
۳۴۵/۰۸۱	۸۵			کل

با توجه به جدول مقدار F بدست آمده (۱/۱۶۹) با سطح معناداری (۰/۳۱۶) حاکی از عدم وجود تفاوت معنادار بین سطح تحصیلات مدیران و عملکرد آنان در جذب منابع مالی می باشد.

فرضیه فرعی پنجم: بین عملکرد مدیران دولتی و خصوصی در جذب منابع مالی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۶. تحلیل واریانس یکطرفه مدیران مدارس دولتی و خصوصی و جذب منابع مالی

نوع مدرسه	تعداد	میانگین درآمد	انحراف استاندارد	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
دولتی	۷۰	۷/۴۰۰	۲/۰۲۴	۸۴	۱/۶۵۱	۰/۱۰۳
خصوصی	۱۶	۸/۳۱۲	۱/۸۵۱			

با توجه به جدول مقدار T بدست آمده (۱/۶۵۱) با سطح معناداری (۰/۱۰۳) از سطح معناداری آلفای (۰/۰۵) بزرگتر بوده، که حاکی از عدم وجود تفاوت بین عملکرد مدیران مدارس خصوصی و مدارس دولتی در جذب منابع مالی می باشد.

بحث و نتیجه گیری

امروزه به دلیل تغییرات روز افزون و پرشتاب جامعه بشری و نقش کلیدی تعلیم و تربیت نسل خلاق به منظور توان روبه رو شدن با این تغییرات، اهمیت و ضرورت خلاقیت و عوامل مؤثر بر آن در تعلیم و تربیت بیش از هر زمان دیگری آشکار شده است. خلاقیت و نوآوری از مهم ترین اهداف آموزش و پرورش و جزء مهم ترین اهداف آموزش و پرورش و جزء مهم ترین رسالت

سازمان‌های آموزشی است. در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمان‌های آموزشی، بیش از همه عامل مدیریت خلاق و نوآور، مؤثر و اثر گذار است؛ زیرا نگرش و اعتقاد مدیران آموزش به خلاقیت و نوجویی در خود و سازمان می‌تواند محیط آموزش را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد، بنابراین اگر مدیران مدارس در کنار مهارت‌های مدیریت از خلاقیت و نوآوری نیز برخوردار باشند زمینه‌های ایجاد و رشد خلاقیت در آموزشگاه فراهم می‌آید. در آموزش و پرورش مدیریت مدرسه را مهمترین عامل تغییر و نوآوری در امر آموزش و پرورش می‌دانند، زیرا امر تدریس و یادگیری که محور تمامی فعالیت‌های آموزش و پرورش است به گونه عمده در مدرسه صورت می‌گیرد. به همین دلیل ارزیابی عامل‌های مؤثر بر نوآوری و خلاقیت در بین مدیران آموزشگاهی کشور اصلی جدایی ناپذیر در مدیریت هر نظام پویا است. به دلیل مزایایی که خلاقیت در سطوح فردی و اجتماعی دارد نیازمند تحقیقات وسیعی به منظور شناخت عوامل مؤثر بر خلاقیت و بالا بردن مهارت‌های خلاق هستیم تا به این وسیله اماکن تقویت خلاقیت در محیط‌هایی چون مدارس و دیگر سازمان‌های نیازمند خلاقیت گردد. نتایج بررسی مؤلفه‌های تحقیق نشان داد که بین خلاقیت مدیران و عملکرد مالی آنها رابطه‌ای معناداری وجود دارد. بنابراین برای تأمین منابع مالی مدارس به عنوان عاملی که در جنب و جوش مشکلات اقتصادی کشور، بیشتر از همه مورد توجه مسؤلان و برنامه ریزان می‌باشد.

نتایج نشان داد که خلاقیت و نوآوری، موجب رشد و بالندگی مدیران در جذب منابع مالی گردیده و قابلیت‌ها و امکانات و فرصت‌های جدیدی را برای فعالیت‌ها و برنامه‌های هر مدیران فراهم می‌نماید. پیامدهای مثبت و سازنده خلاقیت و نوآوری، موجب افزایش انعطاف پذیری، ارتقاء سطح توانایی‌ها و قابلیت‌ها آنان گردیده و از ایستایی و عدم نوآوری که چیزی جز شکست برای سازمان و مدیران در پی نخواهد داشت؛ پرهیز می‌گردد. با توجه به اینکه خلاقیت برای هر سازمانی لازم است و سازمان‌ها باید در این زمینه، بسترهای لازم را به وجود آورند. نتایج نشان داد که از جمله عوامل که بیشترین تأثیر را در خلاقیت دارد؛ می‌توان به توانمندی، ویژگی‌های شخصیتی، سبک شناختی و سبک تفکر اشاره کرد، توانمندی که در بردارنده‌ی سه مؤلفه هوش، دانش و مهارت فنی است. ویژگی‌های شخصیتی نیز مانند تصور قوی از خلاق بودن خود، پشتکار و استقامت، ابهام پذیری، ریسک پذیری، استقلال، نیاز به موفقیت و اعتماد به نفس است، از دیگر

عوامل می‌توان به سبک شناختی و سبک تفکر اشاره کرد. بر این اساس در این پژوهش که تأثیر دو مؤلفه محتوایی و فرآیندی خلاقیت بر عملکرد مالی مدیران مدارس مورد بررسی قرار گرفت؛ رابطه‌ی معناداری بین خلاقیت مدیران و جذب منابع مالی مشاهده گردید. نتایج این پژوهش نیز با نتایج تحقیق صادقی سرجهانی و جهانی (۱۳۹۰)، صادقی مال امیری (۱۳۸۹)، طهماسبی و تاجور (۱۳۸۹)، سامخانیان (۱۳۹۱) و شالی و گیسون (۲۰۰۹) از این نظر که خلاقیت و نوآوری، از مهمترین اهداف آموزش و پرورش و مؤثر در توسعه و رشد سازمان‌های آموزشی همسو می‌باشد.

منابع

- آقاخشی، صادق، (۱۳۸۸). **شناسایی وجذب منابع مالی برای تأمین نیازهای آموزش و پرورش از طریق مشارکت مردمی در اسلام‌شهر**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- تفرشی، شکوه، سپهر، فرشته و کریمی، کبری، (۱۳۹۰)، بررسی عوامل مؤثر در خلاقیت و نوآوری کتابداران دانشگاهی اصفهان از دید آنان، **پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی**، سال دوم، شماره اول، ۹۱-۱۱۰.
- حسینی، افضل‌السادات، (۱۳۸۹). **ماهیت خلاقیت و شیوه‌های پرورش آن**، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- دفترهماهنگی و تلفیق طرح‌ها و برنامه‌ها، (۱۳۸۷)، **آمار آموزش و پرورش**، تهران: وزارت آموزش و پرورش.
- زکی نژاد محمدعلی و نگاهداری، بابک، (۱۳۸۹)، تحلیل راهبردی مولفه‌های رشد خلاقیت در نظام آموزش و پرورش کشور، **راهبرد فرهنگ زمستان**، شماره ۴، ۲۵-۴۳.
- سام خانیان، محمد ربیع، (۱۳۹۱). **خلاقیت و نوآوری در سازمان آموزشی**، تهران: انتشارات رسانه.
- سرجهانی، زهرا و جهانی جعفر (۱۳۹۰). بررسی تأثیر عوامل فردی بر خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز، **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، (۵)، ۷۰-۵۱.
- شیخ زاده، مصطفی، (۱۳۸۹). بررسی شیوه‌های تأمین مالی در آموزش و پرورش از دیدگاه اولیا و کارشناسان، **فصلنامه پژوهش‌های تربیتی**، شماره ۲، ۲۱-۳۳.
- صادقی مال امیری، منصور، (۱۳۸۹). ارائه مدل مفهومی برای سنجش خلاقیت، **ماهنامه توسعه انسانی پلیس**، سال هفتم، ۹۷-۱۱۲.
- طهماسبی، سیاوش و تاجور، آذر، (۱۳۸۹). رابطه عوامل فردی و سازمانی با خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهرستان اردبیل، **ابتکار و خلاقیت در علوم**، شماره اول، ۲۱-۴۰.

عزتی، میترا و نادری، ابوالقاسم (۱۳۸۸). تاثیر سازکارهای تخصیص منابع مالی بر عملکرد آموزشی گروه-های آموزشی دانشگاهی: مطالعه موردی دانشگاه تهران، **فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی**، شماره ۵۲، ۲۳-۵۴.

کریمی، فریبا، شش بری، لیدا (۱۳۹۲). رابطه بین سبک رهبری با راهبردهای مقابله با تعارض مدیران متوسطه، **مجله‌ی نوآوری‌های مدیریت آموزشی**، سال هشتم، شماره دوم، بهار ۱۳۹۲.
 هاشمی، سید احمد (۱۳۹۱). **آموزش عالی (مفاهیم و رویکردها)**، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
 هاشمی، سید احمد، بلاغت، سید رضا و بهمنی، مصطفی. (۱۳۹۱). **والدین و آموزش و پرورش**. لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد.

Babakas, E., Yavas, U., & Ashill, N.J.. (2009), The role of customer orientation as a moderator of the job demand-burnout-performance relationship: A surface-level trait perspective, **Journal of Retailing**, 84(4), Pp. 480-492.

Conger, J.A, & Kanungo, N., (1988), The Empowerment process: Integrating theory and practice, **Academy of Management Review**, Vol.13, No.3, Pp.471-482.

Dörner, N., (2012), **Innovative Work Behavior: The Roles of employee Expectations and Effects on Job Performance**, A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Management, University of St.Gallen.

Grabner, M.E., (2010), **Managing Organizational Creativity Motivational aspects of management control systems for creative employees**, Wirtschafts universität Wien, Nordbergstrasse 15, A-1090 Wien, Austria 16th EDAMBA Summer Academy, Soreze, France, Vol. 57, No. 1, Pp.25-42.

Macpherson, M., (2011), Performance excellence principles, **Journal Of Managerial Psychology**, Vol. 24, No. 3, Pp. 12-25.

OECD, (2007), **Funding Systems and Higher Education Systems**, OECD.

Pandey ,Sh.& Sharma, R., (2009), **Organizational Factors For Exploration And Exploitation**, J. Technol. Manag. Innov., Vol. 4, Issue 1. Pp.35-50.

Raskin, R., (2012), Narcissism and creativity, **Journal of research and development in education**, Vol.34, Pp.134-167.

Runco , M. A., (2007), Creativity, Research, Development and practice, Cognitive and creativity, Pp.1-23.

Shalley, Ch. & Gilson, L., (2009), **What Leaders Need To Know: A Review Of Social And Contextual Factors That Can Foster Or Hinder**

Creativity, Dupree College Of Management , Georgia Institute Of Technology.

Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W., (2009), Toward A Theory Of Organizational Creativity, **Academy Of Management Review**, Vol.43, Pp.293-321.