

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

سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲

سید احمد هاشمی^۱

تاریخ وصول: ۹۶/۱۰/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۷/۳/۲۵

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه ی بین خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی در شهرستان لامرد در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده ها توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش ۱۱۰ نفر از مدیران مدارس شهرستان لامرد در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ می باشد که با استفاده از جدول مورگان و نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۸۶ نفر به نمونه ها انتخاب گردید. جهت بررسی و سنجش خلاقیت و عملکرد مدیران در جذب منابع مالی از پرسشنامه ای استاندارد خلاقیت مقیمی (۱۳۸۸)، استفاده گردید. جهت بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات از شاخص های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، درصد تجمعی) و روش های آمار استنباطی (T تک نمونه، همبستگی، تحلیل واریانس یک طرفه، آزمون T گروه های مستقل) استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین خلاقیت مدیران و عملکرد مالی و همچنین بین مؤلفه های بعد محتوایی و فرآیندی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی رابطه ای معنادار وجود دارد. ولی در بررسی رابطه ی 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.

واژگان کلیدی: خلاقیت، عملکرد، مدیران مدارس، منابع مالی

^۱ . دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران (نویسنده مسئول)

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 دهه های اخیر جدا نبوده، و بحران مالی موجود در بخش آموزش عمومی دنیا در کشور ما نیز آشکار شده است. اختصاص حجم قابل ملاحظه ای 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 نارضایتی های 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 بخش های مختلف جامعه به خصوص در ارتباط با محیط های سیاسی، اجتماعی و صنعتی طی سال های اخیر در بسیاری از کشورهای جهان رخ داده، تقاضاها، انتظارات و قوانین جدیدی را برای آموزش ایجاد کرده است و به دنبال آن آموزش با چالش های متعددی مواجه شده که از جمله مهمترین این چالش ها کاهش منابع مالی دولتی است که در اغلب کشورهای جهان مشاهده می شود. علی رغم کاهش حمایت های دولت از بخش آموزش، بر میزان خواسته ها 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 می شود 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 دارد. داشتن استعداد ذاتی و خلاقیت افراد، پایه و اساس مهمی برای داشتن جامعه ای خلاق است. حسینی (۱۳۸۹) معتقد است که غنی سازی خلاقیت افراد از طریق داشتن فرهنگ و سنت تغییر پذیر و متحول، تأسیس مؤسسات آموزشی به منظور افزایش سرمایه های منابع انسانی و پربار نمودن آن و توجه به ارزش های جامعه که به پیشرفت و ابتکار نیروی انسانی منتهی می شود، میسر خواهد شد.

از دیدگاه رنکو (۲۰۰۷) خلاقیت ایجاد ارتباط بین ایده های نو و دانش جدید است. آنچه امروز به عنوان دانش نامیده می شود تجارب، مهارت ها و اطلاعات است. اما در آینده، فرآیندهای خلاق، دانش نامیده می شوند و خلاقیت افراد به وسیله چگونگی استفاده از دانش اندازه گیری می شود.

همچنین هاشمی (۱۳۹۱) ابراز می دارد که داشتن استعداد ذاتی و خلاقیت افراد، پایه و اساس مهمی برای داشتن جامعه ای خلاق است. غنی سازی خلاقیت افراد از طریق داشتن فرهنگ و سنت تغییر پذیر و متحول، تأسیس مؤسسات آموزشی به

^۱. OECD

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.

مبانی نظری

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 مرسوم ترین 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 برنامه‌ریزان 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، فرهنگ سازی، 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 شهری،

مالیات، از طریق اولیا، جوامع محلی، بنگاه های اقتصادی و تجاری و یا درآمدزایی بودن مدارس از طریق مشارکت دانش آموزان در تولیدات و ارائه خدمات و نیروی کار آنان تامین می گردد. 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 مولفه های (انگیزش، ویژگی های شخصیتی و مهارت های شناختی) و بعد فرآیندی با مؤلفه های (توانایی مسئله ای، ایده یابی و انتخاب و اجرا) را مورد بررسی قرار می دهد. 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 می گردد.

سام خانیان (۱۳۹۱)، چنین بیان می دارد که خلاقیت و نوآوری، از مهمترین اهداف آموزش و پرورش و جزء مهمترین رسالت-های سازمان های آموزشی است. در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمان های 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، می تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد. بنابراین اگر مدیران مدارس در کنار مهارت های مدیریتی از دانش و مهارت خلاقیت و نوآوری نیز برخوردار باشند، زمینه های ایجاد رشد در آموزشگاه فراهم می شود.

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 تبادلی با راهبرد عدم مقابله و کنترل بین سبک رهبری عدم مداخله با راهبرد راه حل گرایي رابطه معناداری وجود ندارد و بهترین پیش بینی کننده راهبرد عدم مقابله سبک رهبری عدم مداخله راهبرد راه حل گرایي سبک رهبری تحولی و راهبرد کنترلی در گام اول سبک رهبری عدم مداخله و در گام دوم سبک رهبری تبادلی 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 ویژگی های شخصیتی، سبک شناختی، سبک تفکر و دانش، از جمله عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت هستند. همچنین تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل نشان می دهد مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز از خلاقیت نسبتاً پایینی برخوردار هستند.

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، ویژگی های 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 رابطه ی معنی داری دارند. تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد، عوامل سازمانی و فردی به احتمال ۹۹ درصد، پیش بینی کننده خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اردبیل است.

شیخ زاده (۱۳۸۹)، در تحقیقی با عنوان بررسی شیوه های 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 دائمی 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.

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 (۲۰۰۹)، در پژوهشی دریافتند که ریسک پذیری از عواملی است که خلاقیت را افزایش می دهد. تحقیقات نشان می دهد افراد معمولاً تمایل به اجتناب از ریسک داشته و بیشتر پیامدهای مطمئن و معین را ترجیح می دهند، بنابراین (جهت انگیزش افراد به سوی خلاقیت، اطمینان یافتن از اینکه افراد احساس کنند جهت ریسک پذیری و شکستن روش های معمول و امن انجام کارها، تشویق می شوند، امری کلیدی است.

فرضیات پژوهش :

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

فرضیه های فرعی :

۱- به نظر می رسد بین مؤلفه های بعد محتوایی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی در شهرستان لامرد همبستگی معناداری وجود دارد.

۲- به نظر می رسد بین مؤلفه های بعد فرآیندی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی در شهرستان لامرد همبستگی معناداری وجود دارد.

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

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

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

روش پژوهش

هدف این پژوهش بررسی رابطه ی بین خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی در شهرستان لامرد در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است؛ زیرا هدف تحقیق توسعه دانش کاربردی در زمینه بررسی تأثیر خلاقیت مدیران مدارس شهرستان لامرد می باشد و از نظر نحوه گردآوری داده های 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 نمونه گیری تصادفی ساده نمونه ها انتخاب گردید و پرسشنامه ها بین نمونه ها توزیع و داده های پژوهش جمع آوری گردید. در این پژوهش جهت بررسی فرضیات پژوهش و شاخص های مربوط به این فرضیات، از پرسشنامه ای استاندارد خلاقیت که توسط دکتر مقیمی (۱۳۸۸)، روایی آن مورد تایید قرار گرفته و پایایی آن نیز با استفاده از روش های آماری مورد آزمون و تایید 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. روایی و پایایی ابزار جمع آوری داده‌ها: الف) روایی: جهت تعیین روایی از دیدگاه متخصصان استفاده شد و روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید متخصصان قرار گرفت. ب) پایایی: برای بررسی پایایی پرسشنامه فوق‌الذکر، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین ترتیب که ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد. سپس با استفاده از داده‌های بدست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. که نتایج آلفای کرونباخ به شرح جدول زیر می‌باشد.

جدول (۱): ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های پرسشنامه

ردیف	مؤلفه	آلفای کرونباخ	مؤلفه	آلفای کرونباخ	مؤلفه	آلفای کرونباخ
۱	انگیزش	۰/۸۴	مؤلفه‌های محتوایی	۰/۸۱	خلاقیت	۰/۸۴
۲	چالش پذیری	۰/۸۴				
۳	میل به موفقیت	۰/۸۴				
۴	ویژگی های شخصیتی	۰/۸۳				
۵	ابهام پذیری	۰/۸۴				
۶	ریسک پذیری	۰/۸۴				
۷	مهارت شناختی	۰/۸۴				
۸	هوش و استعداد	۰/۸۴				
۹	دانش و تخصص	۰/۸۴				
۱۰	خلاقیت در مسئله یابی	۰/۸۴	مؤلفه های فرآیندی	۰/۸۲	خلاقیت	۰/۸۴
۱۱	خلاقیت در تعریف مسئله	۰/۸۴				
۱۲	خلاقیت در آماده سازی	۰/۸۴				
۱۳	خلاقیت در ایده یابی	۰/۸۴				
۱۴	خلاقیت در پروراندن ایده	۰/۸۴				
۱۵	خلاقیت در انتخاب	۰/۸۴				

				۰/۸۴	خلاقیت در اجرا	۱۶
			۰/۸۴		عملکرد مالی	۱۷

یافته‌های پژوهش

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

جدول (۲): ضریب همبستگی پیرسون بین خلاقیت مدیران و عملکرد مالی آنان

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

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: به نظر می‌رسد بین مؤلفه‌های بعد محتوایی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی در شهرستان لامرد همبستگی معناداری وجود دارد.

جدول (۳): 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.
۰/۵۷۴ ^{**}	مؤلفه‌های محتوایی خلاقیت
۰/۰۰۱	همبستگی پیرسون
۰/۳۲۳ [*]	سطح معناداری
۰/۰۱۴	۱- انگیزش
۰/۱۸۳	همبستگی پیرسون
۰/۰۴۶	سطح معناداری
۰/۴۷۵ ^{**}	۲- چالش پذیری
۰/۰۰۱	همبستگی پیرسون
۰/۳۸۸ ^{**}	۳- میل به موفقیت
۰/۰۰۱	همبستگی پیرسون
۰/۲۸۰ [*]	۴- ویژگی‌های شخصیتی
۰/۰۰۴	همبستگی پیرسون
۰/۲۷۶	۵- ابهام‌پذیری
۰/۰۰۵	همبستگی پیرسون
	سطح معناداری

۰/۴۷۸ ** ۰/۰۰۱	۷- مهارت شناختی همبستگی پیرسون سطح معناداری
۰/۰۹۲ ۰/۲۰۱	۸- هوش و استعداد همبستگی پیرسون سطح معناداری
۰/۳۵۵ ** ۰/۰۰۱	۹- دانش و تخصص همبستگی پیرسون سطح معناداری

در بررسی وجود رابطه معنادار بین مؤلفه های بعد محتوایی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی که شامل زیر مؤلفه های (انگیزش، چالش پذیری، میل به موفقیت، ویژگیهای شخصیتی، ابهام پذیری، ریسک پذیری، مهارت شناختی، هوش و استعداد، دانش و تخصص) می باشد؛ 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: به نظر می رسد بین مؤلفه های بعد فرآیندی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی در شهرستان لامرد همبستگی معناداری وجود دارد.

جدول (۴): ضریب همبستگی پیرسون بین بعد فرآیندی خلاقیت و عملکرد مالی مدیران

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

در بررسی وجود رابطه معنادار بین مؤلفه های بعد فرآیندی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی که شامل زیر مؤلفه های (مسئله یابی، تعریف مسأله، آماده سازی، ایده یابی، پروراندن ایده، انتخاب راه حل و اجرای راه حل) می باشد، 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 فرایندی خلاقیت مدیران مدارس و عملکرد آنان در جذب منابع مالی رابطه معناداری وجود دارد.

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

جدول (۵): 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 می‌باشد. بنابراین می‌توان 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: به نظر می‌رسد بین عملکرد مدیران با سطح تحصیلات متفاوت، در جذب منابع مالی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول (۶): تحلیل واریانس یکطرفه سطح تحصیلات و جذب منابع مالی

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

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 می‌باشد.

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

جدول (۷): 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 سازمان های آموزشی است. در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمان های 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 می تواند محیط آموزش را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد، بنابراین اگر مدیران مدارس در کنار مهارت-های مدیریت از خلاقیت و نوآوری نیز برخوردار باشند زمینه های ایجاد و رشد خلاقیت در آموزشگاه فراهم می آید. در آموزش و پرورش مدیریت مدرسه را مهمترین عامل تغییر و نوآوری در امر آموزش و پرورش می دانند، زیرا امر تدریس و یادگیری که محور تمامی فعالیت های آموزش و پرورش است به گونه عمده در مدرسه صورت می گیرد. به همین دلیل ارزیابی عامل های 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 مهارت های خلاق هستیم تا به این وسیله اماکن تقویت خلاقیت در محیط هایی چون مدارس و دیگر سازمان های نیازمند خلاقیت گردد.

نتایج بررسی مؤلفه های تحقیق نشان داد که بین خلاقیت مدیران و عملکرد مالی آنها رابطه ای 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 مسئولان و برنامه ریزان می باشد.

نتایج نشان داد که خلاقیت و نوآوری، موجب رشد و بالندگی مدیران در جذب منابع مالی گردیده و قابلیت ها و امکانات و فرصت های جدیدی را برای فعالیتها و برنامه های هر مدیران فراهم می نماید. پیامدهای مثبت و سازنده خلاقیت و نوآوری، موجب افزایش انعطاف پذیری، ارتقاء سطح توانایی ها و قابلیتها آنان گردیده و از ایستایی و عدم نوآوری که چیزی جز شکست برای سازمان و مدیران در پی نخواهد داشت؛ پرهیز می گردد. 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؛ می توان به توانمندی، ویژگی های شخصیتی، سبک شناختی و سبک تفکر اشاره کرد، توانمندی که در بردارنده سه مؤلفه هوش، دانش و مهارت فنی است. ویژگی های 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 می توان 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؛ رابطه ای 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 می باشد.

منابع

فارسی

- آقا خشی، صادق، (۱۳۸۸). شناسایی وجذب منابع مالی برای تامین نیازهای آموزش و پرورش از طریق مشارکت مردمی در اسلام شهر، پایان نامه 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، پژوهش نامه کتابداری و اطلاع رسانی، سال دوم، شماره اول، ۹۱-۱۱۰.
- حسینی، افضل السادات، (۱۳۸۹). ماهیت خلاقیت و شیوه های پرورش آن، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- دفتر هماهنگی و تلفیق طرح ها و برنامه ها، (۱۳۸۷)، آمار آموزش و پرورش، تهران: وزارت آموزش و پرورش.
- زکی نژاد محمدعلی و نگاهداری، بابک، (۱۳۸۹)، تحلیل راهبردی مولفه های 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.
- سرچهانی، زهرا و جهانی جعفر (۱۳۹۰). بررسی تاثیر عوامل فردی بر خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، (۵) ۲، ۷۰-۵۱.
- شیخ زاده، مصطفی، (۱۳۸۹). بررسی شیوه های تأمین مالی در آموزش و پرورش از دیدگاه اولیا و کارشناسان، فصلنامه پژوهش های 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، مجله ی نوآوری های 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.

- انگلیسی

- 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.
- 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.