

## بررسی تاثیر خلاقیت بر رشد اقتصادی و بهبود کیفیت تصمیم گیری مدیران مالی شهرداری استان فارس

اسماعیل مقدمی جو

کارشناس ارشد حسابداری دانشگاه بین الملل پیام نور عسلویه.

نام نویسنده مسئول:

اسماعیل مقدمی جو

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۱۸

### چکیده

امروزه شهرداری ها یکی از سازمان های مهم و تاثیر گذار در جامعه می باشند. هدف از انجام این پژوهش مطالعه و بررسی تاثیر خلاقیت بر رشد اقتصادی و افزایش کیفیت تصمیم گیری در میان مدیران مالی شهرداری استان فارس بوده است. این تحقیق به لحاظ هدف از نوع کاربردی و جهت تعیین میزان همبستگی بین متغیرها، به لحاظ نوع روش، همبستگی بود همچنین به جهت استفاده از مطالب توصیفی، این تحقیق از نوع توصیفی نیز بوده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران مالی شهرداری استان فارس بوده است. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول نمونه گیری کوکران استفاده شد که ۱۱۰ نفر از کارکنان و مدیران مالی شهرداری های استان فارس به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه میان آنها توزیع شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه بود. برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز بعد از فرم اطلاعات جمعیت شناختی و فردی که شامل جنسیت، تحصیلات، سن و سابقه خدمت بود، به همراه ابزار تحقیق توزیع گردید. پس از تجزیه و تحلیل داده های آماری توسط نرم افزار SPSS نتایج نشان داد که زیر مقیاس های متغیر نوآوری که شامل سیالی، ابتکار و انعطاف بود بر رشد اقتصادی و کیفیت تصمیم گیری مدیران تاثیر گذار بودند.

**واژگان کلیدی:** خلاقیت، رشد اقتصادی، تصمیم گیری مدیران، سیالی، بازدهی.

## مقدمه

در سال های اخیر، نوآوری به عنوان یکی از عوامل اساسی بر بهبود عملکرد سازمانی و افزایش بازدهی در سازمان ها به ویژه در شهرداری ها محسوب می گردد، (پورکیانی و شجاعی، ۱۳۹۲). در هر سازمانی، نوآوری بالقوه ای در کارکنان آن ها وجود دارد. ولی باید کوشید آن ها را به فعالیت تبدیل کرد و مهم تر از همه اینکه ساختارهای موجود در سازمان اجازه دهند، صاحبان طرح های خلاق ابراز وجود کنند و بتوانند توانایی هایش را به کار بندند. در این جا نقش مدیران سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است چرا که مدیران سازمان ها و به ویژه شهرداری ها می توانند با تاکید بر نوآوری و خلاقیت در روندهای موجود، موجب پرورش و تشویق فعالیت های نوآورانه مبتنی بر رشد اقتصادی و افزایش بهره وری شوند (عادل نیا، ۱۳۹۷). مدیریت نوآورانه و همراه با خلاقیت به سازمان ها و شرکت های زیر مجموعه شهرداری ها کمک می کند تا رشد کنند و توانایی قرار گرفتن در مسیر توسعه و رشد آنها را فراهم می کند. توسعه این شرکت ها در گرو ایجاد زیرساخت های لازم برای کاهش خطرپذیری آنها در دوران شروع فعالیت خود می باشد. توسعه پایدار و انعطاف پذیر سازمان، مقدمه ای برای تبدیل تولیدات داخلی به محصول با کیفیت که در درجه نخست برای مصرف کشور و در درجه بعدی برای یک تولید صادرات محور باشد (بیگی و کلالة، ۱۳۹۱) نتایج مطالعات گسترده نشان داده است که از پایه های شکل گیری کاری رشد اقتصادی به ویژه اقتصاد مقاومتی، داشتن روحیه خودباوری و خلاقانه در سازمان هاست. نتایج مطالعات گسترده نشان داده است که، محور قراردادن خلاقیت در سازمان شهرداری و توسعه بهره وری و افزایش بازدهی در هر سازمانی موثر است. با تقویت نوآوری سیال در عوامل تولید، توانمندسازی نیروی کار انعطاف پذیر، تقویت رقابت پذیری اقتصاد، افزایش بازدهی مبتنی بر نوآوری هستند که رشد اقتصادی و بهره وری کشور را افزایش می دهند (تراب زاده، ۱۳۹۲).

در سازمان شهرداری، مدیریت و کیفیت تصمیم گیری دو واژه نزدیک به هم در مدیریت و انجام امور سازمان می باشند و بدون تردید، تصمیم گیری، مهم ترین کار مدیران ارشد است که به آسانی نیز می توان در آن مرتکب اشتباه شد. اما در صورتی که، کل فرایند را به گونه ای متفاوت بنگرید وضعیت نیز فرق خواهد کرد. به طور کلی، اغلب مدیران تصمیم گیری را رخدادی منفرد می پندارند که در یک لحظه مشخص از زمان به وقوع می پیوندد. اما در حقیقت، تصمیم گیری فرایند آمیخته با بازی نهایی قدرت، سیاست ها، اختلافات شخصی و تاریخچه سازمانی است. رهبرانی که قدرت تشخیص این موضوع را دارند، تصمیماتی به مراتب بهتر از آنهایی می گیرند که کماکان بر این تصور پای می فشارند که تصمیمات، رخدادهایی هستند تنها در کنترل ایشان. از همین رو است که گفته می شود بعضی از فرایندهای تصمیم گیری موثر تر و کار آمد تر از بعضی دیگر هستند (هاریس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶).

مطالعات و بررسی ها نشان دهنده این نکته بود که در سازمان شهرداری و زیر مجموعه آن در اغلب مواقع، تصمیم گیران، یک فرایند جانبدارانه را به کار می گیرند که شاید غیر بهره ورترین و ناکاراترین راه برای انجام امور باشد. آن ها تصمیم گیری را بسان منازعه ای می بینند که در آن به دفاع پردازش از راه کارهای مورد نظر خود می پردازند. اطلاعات را به صورت گزینشی ارائه می کنند و با خودداری از ارائه داده های متضاد می توانند موقعیتی متقاعد کننده فراهم آورده، در برابر مخالف ایستادگی کنند. اما فرایند موثر تر وجود دارد که فرایند جستجو گر است و به طور کلی مدیرانی که به خلاقیت و رفتارهای نوآورانه در سازمان خود اهمیت دبالتری بدهند می توانند از تصمیمی گیری های مطلوب تری در سطح سازمان خود برخوردار باشند (سیمون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴) به طور کلی رقابت گسترده و فشرده ای که در سطح بین المللی، بویژه در حوزه عملیات اقتصادی وجود دارد، اقتضا می کند که شیوه های مدیریت و تصمیم گیری نیز همانند سایر عوامل متحول گردند. لذا با توجه به اهمیت مطالب ذکر شده در بالا هدف از انجام این پژوهش پاسخ به این سوال است که آیا خلاقیت بر رشد اقتصادی و بهبود کیفیت تصمیم گیری مدیران مالی تاثیر گذار است؟

<sup>1</sup> Harris<sup>2</sup>. Simon

## مبانی نظری تحقیق

نوآوری یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقاء کمیت یا کیفیت فعالیت های سازمان؛ مثلاً افزایش بهره‌وری در بورس اوراق بهادار، افزایش تولیدات یا خدمات، کاهش هزینه‌ها، تولیدات یا خدمات از روش بهتر، تولیدات یا خدمات جدید و ... (صمد آقایی، ۱۳۸۸) چهار عنصر را برای نوآوری وجود دارد:

سیالی، انعطاف پذیری، ابتکار و بسط عنصر سیالی به کمیت یا تعداد ایده‌ها.

انعطاف پذیری: تنوع و گوناگونی ایده‌ها.

ابتکار: منحصر به فرد بودن یا غیر معمولی بودن ایده‌ها.

سیالی: استعداد تولید ایده‌های فراوان

بسط: جزئیات ایده‌ها

استفاده از سیاست‌های انعطاف‌پذیری باعث می‌شود سازمان‌ها در مواقع بحرانی بتوانند به خوبی با شرایط مواجه شوند و در برابر مخاطرات پیش آمده قیمت سهام شرکت را از خطر سقوط حفظ کرده. با توجه به نبود بازار کامل در بورس اوراق بهادار، تصمیماتی که شرکت‌ها می‌گیرند در شرایط اطمینان کامل نیست و وقوع رویدادهایی که در مرحله برنامه‌ریزی پیش بینی نشده می‌تواند توانایی شرکت را برای رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده تحت تأثیر قرار دهد. به همین دلیل، مدیران شرکت‌ها سعی می‌کنند تا به نحوی خود را در برابر حوادث و اتفاقات احتمالی آینده ایمن سازند، به طوری که در تصمیم‌هایی که اثرات آن به آینده تسری می‌یابد قدری محافظه کارانه عمل می‌کنند و بخشی از توان خود را برای موارد پیش بینی نشده در آینده و قدرت انجام واکنش مناسب در برابر آن‌ها حفظ می‌کنند (طالب‌نیا و همکاران، ۱۳۹۴) در حقیقت مدیران واحدهای اقتصادی می‌کوشند به شکلی ایجاد جریان نقدی واحد تجاری را در طول عمر شرکت هموار کنند تا در قبال رویدادهایی که توانایی آن‌ها را در کسب جریان نقدی آتی تحت تأثیر قرار می‌دهد، واکنش مناسب نشان دهند. یکی از ابزارهای اساسی در برآورده ساختن این امر مهم، استفاده مناسب از سیاست‌های انعطاف‌پذیری، سیالی و ابتکار است که با به کار نرفتن بخشی از توانایی استقراض شرکت برای رویارویی با مخاطرات و فرصت‌های رشد پیش روی شرکت احتمالاً تأثیر به‌سزایی در هموارسازی جریان نقدی شرکت‌ها خواهد داشت، و بدین ترتیب قادر خواهند بود به نوعی خود را در برابر حوادث و رویدادهای پیش‌بینی نشده آتی مصون نگه دارند (باقریگی و همکاران، ۱۳۹۱) پژوهش‌های متعددی که در زمینه ساختار سرمایه انجام شده نیز نشان می‌دهد که شرکت‌ها بسیار کمتر از آن چه که نظریه‌های ساختار سرمایه پیش‌بینی می‌کنند به استقراض اقدام می‌کنند. به بیان دیگر، با وجود اینکه شرایط مالی شرکت‌ها نشان می‌دهند که وضعیت برای استقراض افزایش بدهی در ساختار سرمایه شرکت بسیار مناسب است، مدیران این شرکت‌ها از حداکثر توان خود برای این امر استفاده نمی‌کنند و مازاد توان خود را برای واکنش مناسب در برابر فرصت‌های احتمالی پیش رو و مخاطرات احتمالی که واحد تجاری احتمالاً در آینده با آنها روبه‌روست نگه می‌دارند (بشیری و حقیقت، ۱۳۸۸) انعطاف‌پذیری مالی، سیالی مالی و ابتکار مالی واحدهای تجاری را قادر می‌سازد تا از فرصت‌های غیرمنتظره سرمایه‌گذاری به خوبی بهره‌گیرند و در دورانی که جریان‌های نقدی حاصل از عملیات، مثلاً به دلیل کاهش غیرمنتظره در تقاضا برای محصولات تولیدی واحد تجاری در سطح پایین و احتمالاً منفی قرار دارد به حیات خود ادامه دهد (کالن و فانگ، ۲۰۱۷) به طور خلاصه استفاده از سیاست‌های انعطاف‌پذیری، سیالی و ابتکار، باعث خواهد شد که شرکت‌ها در مواقع بحرانی بتوانند به خوبی با شرایط پیش آمده مواجه شوند و این مسئله می‌تواند سبب آن شود که از قیمت سهام که تابعی از عملکرد و قدرت شرکت در مواجهه با فرصت‌ها و مخاطرات پیش آمده است در برابر خطر سقوط محافظت کرد.

انعطاف‌پذیری، سیالی و ابتکار مالی مهم‌ترین قسمت تعیین ساختار سرمایه شرکت‌ها است و می‌توان از آن برای حفظ ظرفیت استقراض به منظور تحصیل و توسعه آتی شرکت یا حداقل کردن بدهی‌ها، برای جلوگیری از درماندگی مالی در مقابل رکودهای اقتصادی به شمار آورد. نیز مهم‌ترین عامل تأثیر گذار بر تصمیمات استقراضی شرکت‌ها، تقاضای مدیران برای انعطاف

پذیری، سیالی و ابتکار است. ول بردا ۴ (۲۰۱۷) انعطاف پذیری، سیالی و ابتکار را به عنوان توانایی ایجاد فعالیت های سودآور به دنبال تغییرات تحمیل شده در محیط تجاری و همچنین سازگاری پیش بینی تغییراتی که اهداف شرکت ها را تحت الشعاع قرار می دهد تعریف می کند. از نظر وی انعطاف پذیری، سیالی و ابتکار دارای دو چشم انداز است:

الف) انعطاف پذیری، سیالی و ابتکار داخلی: مانند میزان ظرفیت شرکت بورس اوراق بهادار برای سازگاری با نیازهای محیط.

ب) انعطاف پذیری، سیالی و ابتکار خارجی: مانند میزان ظرفیت شرکت برای تأثیرگذاری در محیط و در نهایت کاهش آسیب پذیری.

شرکت هایی که از لحاظ مالی دارای سیالی، ابتکار و انعطاف پذیری اند، قادرند که از رکودهای مالی و اقتصادی در زمان مواجهه با شوک های منفی و ناخوشایند جلوگیری کنند و همچنین می توانند با حداقل هزینه به هنگام رویارویی با شرایط مناسب و قابل استفاده سرمایه گذاری کنند (گامبا و ترینتیس، ۲۰۱۵)

چگونه تهدیدات ناشی از بدهی شرکت ها ممکن است که مانع استفاده آنها از فرصت های سودآور شود، حتی هنگامی که مدیران و سهامداران علاقمند به استفاده از این فرصت ها هستند. انعطاف پذیری، سیالی و ابتکار مدیران سازمان های بورس اوراق بهادار، منجر به تحصیل بهینه منابع و در نهایت باعث به موفقیت شرکت ها در بازار بورس اوراق بهادار شده و شرکت ها از این طریق می توانند فرصت های بازار را با موفقیت دنبال کنند و از مزایای فعالیت در بازار بهره مند شوند.

به دلیل ابهامات زیاد در استفاده از این واژه، قضاوت در مورد انعطاف پذیری، سیالی و ابتکار، معمولاً ذهنی و غیر رسمی هستند و میزان انعطاف پذیری، سیالی و ابتکار نیز به ندرت بررسی و اندازه گیری می شود. انعطاف پذیری، سیالی و ابتکار سازمانی نشانگر توانایی یک شرکت در بورس اوراق بهادار برای رویارویی برای مواجه شدن با اتفاقات آینده است. در مفاهیم نظری استانداردهای حسابرسی ایران انعطاف پذیری، سیالی و ابتکار عبارت است از توانایی واحد تجاری مبنی بر اقدام مؤثر جهت تغییر میزان و زمان جریان های نقدی آن می باشد به گونه ای که واحد تجاری بتواند درقبال رویدادها و فرصت های غیرمنتظره واکنش نشان دهد. انعطاف پذیری، سیالی و ابتکار مالی واحد تجاری را قادر می سازد تا از فرصت های غیرمنتظره سرمایه گذاری به خوبی بهره گیرد و در دورانی که جریان های نقدی حاصل از عملیات مثلاً بدلیل کاهش غیرمنتظره در تقاضا برای محصولات تولیدی واحد تجاری در سطح پایین و احتمالاً منفی قرار دارد به حیات خود ادامه دهد. هر گونه تصمیمات سرمایه گذاری بر عملکرد و ارزش شرکت ها تاثیر می گذارد و بهینه کردن فعالیت های مالی مستلزم اطلاعات کامل در مورد سرمایه گذاری از جمله تاثیر انعطاف پذیری، سیالی و ابتکار مالی در سرمایه گذاری است

ویژگی ها و اشکال ساختارها به وضوح در جدول زیر ترسیم شده است:

#### مقایسه ساختارهای مکانیکی و ارگانیکی

ارگانیکی	مکانیکی	نوع ساختار ویژگی های ساختار
منعطف	بدون انعطاف	شرح وظایف
همه جانبه و غیر رسمی	عمودی و رسمی	ارتباطات
کم	زیاد	رسمیت
مهارت و خبرگی	اختیار	نفوذ
غیر متمرکز	متمرکز	سیستم تصمیم گیری
اندک	زیاد	پراکندگی واحدها در سطح افقی
تخت	بلند	هرم سازمانی

امروزه برای رویارویی با مشکلات، ساختارهایی مانند: ساختار پروژه‌ای، ساختار ماتریسی در بورس اوراق بهادار، ساختار مولکولی، و ساختار ادوکرآسی به وجود آمده‌اند که از ماهیت انعطاف پذیر بر پروژه یا زمان برخوردار هستند.

الف) ساختار پروژه‌ای: از ویژگی‌های آشکار این ساختار، که سبب جدایی آن از ساختار کلاسیک و سنتی است، وجود رابطه افقی و مورب است. ساختار پروژه‌ای، زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که سازمان تاکید فراوان بر بهره‌گیری از تبحر و منابع سازمان، برای پروژه خاص دارند.

ب) ساختار ماتریسی: این ساختار عبارت است تطابق ساختار پروژه‌ای بر ساختار وظیفه‌ای (تخصصی) است. به عبارت دیگر در این ساختار، مجموعه ساختارهای وظیفه‌ای به صورت عمودی و ساختار پروژه‌ای به طور افقی، ماتریسی را تشکیل می‌دهند.

ج) ساختار مولکولی: در این ساختار سازمان‌ها بیش از تاکید بر روش‌ها و چگونگی انجام کار، بر خواسته‌ها و نیازهای عوامل محیطی، به خصوص متقاضیان محصولات خود تاکید دارند. ویژگی‌های آشکار این ساختارها، انعطاف پذیر در پاسخ‌گویی و ارائه سرویس مناسب به متقاضیان سازمان است.

اصولاً نوآوری قادر به تبلور در محیط نامناسب و نامطلوب نخواهد بود. محیط نامطلوب برای ترغیب و پرورش نوآوری، محیطی است که کارکنان را از ریسک کردن باز می‌دارد، فشارهای کاری را به گونه‌های، مختلف بر کارشناس وارد می‌کند. یکی از روش‌های مهم متبلور کردن نوآوری، به وجود آوردن فضای محرک، متعدد و به طور کلی نوآور است و لذا مسؤولان سازمان باید به طور مستمر، آمادگی شنیدن اندیشه‌های بدیع و نوین را داشته باشند و مشوق و ترغیب‌کننده کاوش و جستجوی روش‌های نوین، برای انجام کار باشند. از دیگر خصوصیات محیط نوآور آن است که افراد به یکدیگر اعتماد و اطمینان دارند و می‌توانند خطرهای روانی را برای ابراز کردن احتیاجات و ترس‌های عمیق خود بپذیرند. به طور کلی برای ایجاد محیط مناسب در سازمان برای نوآوری باید محیط آرام و صمیمی را فراهم کرد، هدف‌ها را به طور مشخص تعیین نمود، به نوآوری امتیاز مناسب داد، از تعصب کاری حمایت کرد و افراد را برای تغییر آماده ساخت. رشد اقتصادی در بورس اوراق بهادار عبارت از افزایش مادی کل درآمد ملی یا تولید ناخالص ملی سازمان‌ها طی یک دوره معین است و در مفهوم کلی «افزایش کمی تولید در یک دوره مشخص نسبت به دوره مشابه» را رشد اقتصادی می‌گویند. در طول تاریخ، سوال اساسی جوامع انسانی، دستیابی به اهداف تعیین شده و کسب دستاوردهای مناسب بوده است. دولت‌ها متناسب با بسترهای تاریخ، فرهنگ، اقتصاد، اجتماع و محیط خود، سیاست‌های متفاوتی در قالب برنامه‌ها و راهبردهای توسعه طراحی و اجرا کرده‌اند. تبیین صحیح نظری توسعه و رویکردهای آن و ابتنا آن بر نظام عقیدتی و جهان بینی صحیح، نقشی مهم در موفقیت کشورها خواهد داشت. بر این اساس است که مامویت و چشم انداز دولت‌ها ترسیم شده و از حرکت‌های فاقد برنامه پرهیز می‌شود از آنجایی که درآمد سالانه کشورهای در حال توسعه نیافته در آسیا، آفریقا و آمریکای لاتین، پایین‌تر از درآمد سالانه کشورهای صنعتی بود، لذا کشورهای یاد شده، مصمم به قراردادن برنامه‌هایی در اولویت کاری خود شدند که بیشترین درآمد و رشد را ایجاد کنند (یوسفی، ۱۳۸۸) در این راستا، توسعه بر اساس ساده‌انگاری مفرط، با سرانه تولید ناخالص ملی سنجیده شد. معمولاً این چنین تصور می‌شد که تحقق رشد اقتصادی، مشکلات بیکاری، نابرابری و فقر را به طور خودکار حل خواهد کرد

توسعه مترادف با رشد اقتصادی بوده و تزریق سرمایه فراوان، برای دستیابی به آن حیاتی است. نظریه مشهور لوئیس (۱۹۹۱-۱۹۱۵) در خصوص لزوم متمرکز شدن سرمایه در دست سرمایه داران و افزایش شکاف طبقاتی، که در سال ۱۹۵۴ ارائه شد، از مهمترین عقبه‌های نظری نظام سرمایه‌داری در دستیابی به رشد و توسعه مورد نظر به شمار می‌رود. بررسی نظریات اقتصادی قرن ۱۸ و ۱۹ نیز حاکی از همسویی بین دولت‌ها و سرمایه‌داران در راستای بهره‌کشی هر چه بیشتر از نیروی کار و حمایت از سیاست‌های بازار آزاد است.

دهه ۱۹۷۰ دهه بسیار پیچیده‌ای در رابطه با تفکر توسعه به شمار می‌رود. در این دهه، کمک‌ها و مساعدت‌های کشورهای در حال توسعه به کشورهای در حال توسعه و جهان سوم، توجه بیشتری نسبت به کاهش فقر و اشتغال‌زایی پیدا کرد. این امر حاکی از تغییر نگرش نسبت به رشد اقتصادی صرف به عنوان معیار توسعه بود. در واقع اندیشمندان واقع بین توسعه پس از شکست تجربه نظام‌مند سرمایه‌داری و ایده‌های کلاسیک و نئوکلاسیک توسعه، در پی الگوهای برای توسعه اقتصادی برآمدند

که در عین بهبود رشد، به بهبود عدالت و فقرزدایی نیز منجر شده پیامدهای محیط زیستی را به حداقل برسانند. به این ترتیب مفهوم توسعه پایدار جایگزین رشد اقتصادی به عنوان هدف غایی جوامع گردید. رشد معنای دقیقی پیدا نمی کند مگر آنکه بتوان داده های آنرا به طریق کمی اندازه گرفت. شاخصی که معمولاً برای اندازه گیری رشد بکار می رود عبارت از دو شاخصی مرتبط به هم:

رشد تولید داخلی حقیقی و رشد تولید ملی سرانه.

بازتاب دهنده رشد اقتصادی، سرعت و یا نرخ سالانه رشد تولید داخلی ملی (تولید ناخالص ملی) را بیان می کنند. مسئله رشد اقتصادی در حال حاضر موقعیت مرکزی را در مباحث برجسته ملل مختلف، مردم و حکومت تشکیل می دهد. به لحاظ اینکه افزایش حجم تولیدات حقیقی به درجات معین حل مشکل هایی را فراهم می سازد که تمام نظام های اقتصادی به آن دست و گریبان می باشد:

محدودیت منابع (ذخایر) در حالتی نامحدودیت نیازمندی بشر. با تثبیت مقیاس ذخایر موجود، رشد اقتصادی همزمان حل مسایلی را فراهم می سازد که با رشد نیازمندی جاری و اجرای سرمایه گذاری ارتباط می گیرد

### الگوی رشد کلاسیک

خاستگاه الگوهای رشد کلاسیک، اساساً الگوی تعادل ایستا و کوتاه مدت کینز ۵ است که توسط هارود و دومار در سال های ۱۹۳۶-۱۹۳۴ به صورت جداگانه و با نتایج مشابه انجام شد (محمدی و سلمانی، ۱۳۹۳: ۱۳). در این مدل، عواملی مثل انباشت سرمایه، گسترش نیروی اشتغال و پیشرفت تکنولوژی نقش های به خصوصی را ایفا می کند (گرچی و مدنی، ۱۳۸۸: ۱۴).

عموما بر سه فرض اساسی بنا شده است:

عرضه نیروی کار به صورت برونزا تعیین می شود.

تابع تولید، نهاده های نیروی کار و سرمایه را به سطح تولید مربوط می کند.

بین پس انداز و سرمایه گذاری رابطه وجود دارد (محمدزاده اصل، ۱۳۹۱)

### الگوی رشد هارود- دومار؛

اولین مدلی که رفتار اقتصادی را در بلندمدت مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهد، مدل هارود و دومار است. فرض مدل عبارتند از:

اقتصاد در بلندمدت شرایط رقابت کامل را تجربه می کند.

نیروی کار با نرخ ثابت و برونزا در طول زمان رشد می کند.

پس انداز تابعی تناسبی از درآمد ملی است:  $S = s \cdot Y$

پیشرفت فنی وجود ندارد و موجودی سرمایه بدون استهلاک است (کفش جلودار، ۱۳۹۴)

نسبت سرمایه به محصول و همچنین نسبت نیروی کار به محصول ثابت خواهد بود؛ به این نسبت ها ضریب تکنولوژی

اطلاق می شود:  $K/\%Y = k/\%$

سرمایه گذاری (I) همان تغییر در موجودی سرمایه (K) است که با  $K/\%$  نمایش داده می شود.

عوامل تولید، مکمل هم هستند.

هارود- دومار در مدل خود، نرخ رشد مطلوب واقعی را در نظر می گیرند. نرخ رشد مطلوب، نرخ رشدی است که در آن،

تمام تولیدکنندگان در وضعیتی هستند که تمایلی برای افزایش تولید ندارند. در شرایط تعادلی، برای این مدل، با هدف اینکه

سرمایه در اشتغال کامل به کار گرفته شود، تولید در بورس اوراق بهادار بایستی در نرخ تضمینی رشد یابد. از طرفی برای اینکه

نیروی در اشتغال کامل به کار گرفته شود (در حالی که بهره وری در حال رشد است)، تولید باید با نرخ طبیعی رشد کند. حال

برای اینکه هم نیروی کار و هم سرمایه (در شریطی که اقتصاد در حال رشد است)، در حال اشتغال کامل باشد، در شریطی که اقتصاد در حال رشد است، باید عبارت  $Y/Y=s/k/$  را داشته باشیم. این رابطه به شرط «هارود-دومار» معروف است. از آنجایی که نیروی کار و نرخ پس انداز همگی طبق فرض ثابت هستند، برای همین امکان وجود رشد تعادلی همراه با اشتغال کامل سرمایه و نیروی کار، تقریباً صفر است؛ این ضعف عمده به مدل کلاسیک هارود-دومار برمی گردد. به فروضی که الگوی مزبور بر آن استوار است، انتقادهای زیادی بر آن وارد می شود که براساس آن، عدم قابلیت جانشینی بین سرمایه و نیروی کار وجود دارد و نرخ پس انداز ثابت است. اما این الگو در نظریات توسعه، در دوران پس از خود، تأثیر قابل ملاحظه‌ای گذاشته و به نوعی در این زمینه پیشگام نیز بوده است (محمد زاده اصل، ۱۳۹۱)

### بررسی الگوی رشد درون‌زا:

در پاسخ به کاستی‌های متعدد الگوی نئوکلاسیک، رمر، لوکاس، کینگ، ربلو و دیگر محققان الگوهایی را طراحی کرده‌اند که در آنها رشد یک‌نواخت می‌تواند به‌طور درون‌زا-یعنی بدون دخالت هرگونه پیشرفت فنی برون‌زا-تحقق یابد. در این الگوها نرخ رشد یک‌نواخت به پارامترهای توابع مطلوبیت، تولید و سیاست مالیاتی بستگی دارد. سه رهیافت مختلف در طراحی الگوهای رشد درون‌زا وجود دارد که تأکید اصلی هر یک از آنها بر یکی از سه عامل زیر است: آثار بیرونی ناشی از انباشت سرمایه فیزیکی؛ انباشت سرمایه انسانی (یعنی، نیروی کار ماهر) و رشد مستمر موجود در "طرح‌های" تولیدی جدید که به‌نوبه خود خلق طرح‌های جدید تولیدی را تسهیل می‌کند. به‌نظر می‌رسد رهیافت سوم، موجه‌ترین وسیله‌ای است که می‌تواند باعث رشد طولی‌مدت شود (محمد زاده اصل، ۱۳۹۱)

کوتاه‌ترین و مختصرترین تعریف از درون‌زایی را می‌توان براساس مطالعه پل رومر در دهه گذشته ارائه کرد. اساس کلمه "درون‌زا" یک اصطلاح گیاه‌شناسی است و در واقع اندوژن ۶ گیاهی است که از طریق رشد بی‌قاعده بافت‌های معمول و آوندی جدید در درون بافت‌های موجود افزایش پیدا می‌کند و بدین ترتیب (درون‌زایی ۷)، رشد و یا تولید از درون است و این استعاره مناسبی برای رشد اقتصادی و تکنولوژیکی است. تئوری رشد درون‌زا مفهومی ساده برای رشد اقتصادی است؛ که از درون سیستم یا به عبارت بهتر از درون یک کشور، تحقق پیدا می‌کند. به‌طور کلی دو دلیل عمده برای توسعه مدل‌های رشد درون‌زا وجود دارد:

اول اینکه اقتصاد و تولید کشورهای صنعتی نسبت به قرن گذشته بسیار بالاتر است و چنین رشدهای بالایی نیاز به تئوری‌ها و دلایلی دارند؛ که بتوانند این رشدهای تکنولوژیکی و اقتصادی را به بهترین نحو توضیح دهند. رومر در مطالعه خود در سال ۱۹۹۰ اشاره می‌کند که امروزه ارزش تولید سرانه کارگران در آمریکا، ده برابر ارزش آن در ۱۰۰ سال گذشته است. وی علت این امر را تا حدودی وابسته به تغییرات تکنولوژیکی و همین‌طور ناشی از رشد در سرمایه انسانی می‌داند. علت دوم این است که تئوری رشد درون‌زا شق دیگری از توسعه ارائه می‌دهد، که مستقل از وابستگی به تجارت است. تئوری‌های سنتی رشد بر روی تجارت تأکید داشتند و آن‌را موتور رشد می‌دانستند؛ در حالی که تئوری رشد درون‌زا بر روی آموزش، مهارت نیروی کار و توسعه تکنولوژی‌های جدید تأکید دارد. در واقع تئوری رشد درون‌زا، نسبت به نظریه‌ی جهانی شدن انتقاد دارد و این تئوری، جهانی شدن را در آموزش و تربیت نیروی انسانی می‌بیند (الفتی و بابایی، ۱۳۹۱) عوامل عمده رشد به مفهوم کلی‌تر عبارتند از جمعیت شرکت‌ها، سرمایه‌گذاری، نوآوری سازمانی و توسعه مبادلات. برقراری تعادلی مطلوب میان این عوامل و شرایط به کارگیری و به راه‌اندازی آنها از حیثه ابتکار عمل کارگذاران اقتصادی به تنهایی خارج است و موضوع سیاستی متمرکز و در شمول صلاحیت دولت هاست که در چارچوب پیش‌بینی میان مدت، که ابزار اصلی آن برای برخی از کشورها « برنامه » است به اجرا در می‌آید. انتخاب نرخ رشد یکی از انتخاب‌های اساسی هر برنامه‌گذاری است. با این انتخاب و اثراتی که بر روی موازنه‌های اقتصادی و پولی دارد، سیاست رشد بر پایه برنامه‌گذاری تنظیم می‌شود. (میر سپاسی، ۱۳۹۰)

## مطالعات تحقیق

عادل نیا (۱۳۹۷) در مقاله ای با عنوان ارائه مدل ارتباطی عملکرد سازمانی و نوآوری شرکت های بورس اوراق بهادار که این تحقیق با توجه به نوع هدف، کاربردی و به لحاظ اجرا در زمره تحقیقات توصیفی- همبستگی قرار دارد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه شرکت های بورس اوراق بهادار تهران فعال در سال ۱۳۹۴، به تعداد ۲۰۰ شرکت بود که با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۳۱ شرکت محاسبه شد. نتایج نشان داد تلفیق مولفه های عملکرد سازمانی با نوآوری سازمانی در شرکت های بورس اوراق بهادار معنادار می باشد.

محمدزاده و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر خلاقیت بر توسعه اقتصادی در ایران که در سال ۱۳۹۷ انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رشد و توسعه اقتصادی بیش از آنکه با مولفه های تحصیلات و آموزش رسمی ارتباط داشته باشد تحت تاثیر خلاقیت و نوآوری است. یعنی آموزش و تحصیلات زمانی می تواند بر رشد و توسعه اقتصادی تاثیرگذار باشد که به خلاقیت و نوآوری منجر شود.

مشایخی و اسکندری (۱۳۹۶) در تحقیق خود با هدف بررسی رابطه مولفه های هوش هیجانی و قضاوت حسابرس به این نتیجه رسیدند که حسابرسان با هوش هیجانی بالاتر، قضاوت مناسب تری انجام می دهند. در حسابرسی برای قضاوت و تصمیم گیری از ویژگی های فردی و ساختاری استفاده می شود. با توجه به این موضوع که حسابرسی شامل قضاوت حرفه ای است، بررسی تاثیر ویژگی های حسابرسان بر قضاوت آنها، اهمیت دارد.

اعتباریان و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود با هدف بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سبک های تصمیم گیری به این نتیجه رسیدند که بین هوش هیجانی و سبک تصمیم گیری شهودی، رابطه معنادار وجود ندارد. بین هوش هیجانی و سبک های تصمیم گیری آنی و اجتنابی رابطه معناداری وجود دارد. نتیجه تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین سبک های تصمیم گیری، سبک های عقلایی وابستگی و آنی قادر به پیش بینی هوش هیجانی هستند. در انتخاب سبک تصمیم گیری و میزان هوش هیجانی بر اساس جنسیت تفاوت معناداری به دست نیامد؛ ولی بر اساس تحصیلات تفاوت معناداری مشاهده شد. همچنین نتایج نشان داد که سابقه کار و سن، بر رابطه بین سبک تصمیم گیری و هوش هیجانی تأثیر دارد.

پورکیانی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی ارتباط خلاقیت به عنوان حلقه میانجی مدیریت نوآوری با عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی بوشهر پرداختند. ابتدا عناصر خلاقیت کارکنان در خانه های کیفیت قرار دادند و اثر آنها بر عامل کنترل که در این مقاله مدیریت کیفیت فراگیر می باشد، با نظر مدیران ارشد و میانی شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان مورد بررسی قرار داده در خانه کیفیت دیگری اثر مولفه های عملکرد سازمان بر عامل کنترل بررسی شده است و در نهایت دو نوع اولویت بندی برای عامل کنترل بر اساس عوامل ورودی و خروجی نوآوری یعنی خلاقیت و عملکرد در شرکت ها بدست آوردند. یافته های پژوهش نشان دهنده آن است که ارتباط مستقیم میان خلاقیت و عملکرد سازمان ها وجود دارد و در میان عوامل کنترل از مولفه های خلاقیت، رهبری بیشترین اهمیت را داشته و از نظر مولفه های عملکرد سازمانی، آموزش و سپس رهبری بیشترین اهمیت را دارد. بنابراین، وجود یک رهبری مناسب و موثر در سراسر سازمان ها که فرصت های جدید را برای کارکنان ایجاد کرده تا بتوانند با تفکر خلاق سازمانشان را به یک سازمان نوآور با عملکرد بهینه تبدیل کنند در کنار آموزش مستمر برای بالفعل شدن ایده های نو، می تواند بسیار مستمر ثمر واقع شود.

کزازی و شول (۱۳۹۲) در تحقیقی با هدف بررسی تاثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی تعدیل کنندگی یادگیری سازمانی به این نتیجه رسیدند که نوآوری در فرآیند دارای بیشترین بار عاملی و نوآوری سازمانی دارای کمترین بار عاملی است. یادگیری سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی در نظر گرفته شده است که شامل استراتژی یادگیری و فرهنگ یادگیری است که استراتژی یادگیری دارای بار عاملی بیشتری است. بطور کلی نتایج معادلات ساختاری نشان می دهد که نوآوری به میزان ۷۹ درصد تحت تاثیر مستقیم مدیریت کیفیت فراگیر است و این تاثیر به وسیله یادگیری سازمانی تعدیل می شود.

توحیدی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان خلاقیت، محور بنیادین تصمیم گیری راهبردی به این نتیجه دست یافت که مدیرانی که با به کارگیری خلاقیت خویش، قدرت طرح ریزی و ابلاغ تصمیم ها را در شرایط محیطی ناشناخته دارند، می



توانند موفقیت های چشمگیری را برای سازمان خود رقم بزنند؛ زیرا شرایط محیطی و روند توسعه آن در آینده مقوله ای مبهم است و از طریق بررسی ها و پیشبینی های کمی و ریاضی قابل تعریف نیست، بنابراین، نمی تواند داده های دقیقی را برای تجزیه تحلیل مدیران راهبردی در فرایند تصمیم گیری آنان فراهم کند.

هادی زاده مقدم و طهرانی (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان تبیین رابطه بین هوش عاطفی (هوش هیجانی) و سبک تصمیم گیری مدیران، به این نتیجه رسیدند که بین هوش عاطفی و سبک های تصمیم گیری عقلایی و اجتنابی مدیران یک رابطه معنادار و منفی و بین هوش عاطفی و سبک تصمیم گیری شهودی مدیران مورد مطالعه یک رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. بین هوش عاطفی و سبک های تصمیم گیری وابستگی و آنی در این بررسی رابطه معناداری بدست نیامد.

سرافرازی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان تاثیر خلاقیت بر بهبود تصمیم گیری مدیران که در در استانداری های استان فارس، کهگیلویه و بویر احمد و هرمزگان انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که رابطه معنی داری بین تصمیم گیری مدیران و بهبود کارایی کارکنان وجود دارد و اکثریت مدیران استانداری های فارس، کهگیلویه و بویر احمد و هرمزگان معتقدند که باید ابتدا مسایل تجزیه و تحلیل شده و سپس تصمیم گیری شوند.

ربیعی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان تاثیر خلاقیت و نوآوری بر رشد اقتصادی، با استفاده از آمار سری زمانی اقتصاد طی دوره ۱۳۸۲-۱۳۴۷ ابتدا به بررسی مانایی متغیرهای مدل بوسیله آزمون ریشه واحد پرداخته و سپس مانایی پسماندها بررسی شده کرده است و از روش تک معادله ای مدل برآورد شده این نتایج حاصل شده که به ترغیب کالاهای واسطه ای، نیروی کار، سرمایه انسانی، سرمایه فیزیکی و واردات ماشین آلات باعث افزایش تولید در کشور می شوند.

تامسون<sup>۸</sup> (۲۰۱۷) در تحقیقی با هدف بررسی تأثیر قابلیت بازاریابی، خلاقیت و یادگیری بر بازدهی به این نتیجه رسید که ارتباط معناداری بین بازاریابی و عملکرد سازمان وجود دارد. همچنین خلاقیت و بازدهی ارتباط معناداری با یکدیگر داشتند. بین قابلیت های بازاریابی و نوآوری و یادگیری به عنوان قابلیت های مکمل هم و عملکرد سازمانی نیز رابطه معناداری دیده می شود.

تایلر و استنبرگ<sup>۹</sup> (۲۰۱۵) در تحقیق خود با هدف بررسی تاثیر تکنولوژی بر عملکرد سازمانی به این نتیجه رسیدند که تکنولوژی بر افزایش بهره وری سازمان تاثیر مثبت و معنادار دارد. تکنولوژی بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت و معنادار دارد.

سیمپسون<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر نوآوری بر بهبود کارآیی سازمانی بر روی ۴۹ مؤسسه آموزشی در کانادا به این نتیجه دست یافتند که مؤسسه ها و نهادهای آموزشی که از روش های نوآوری و تکنولوژی جدید برای آموزش استفاده می کنند، از کارایی و بهره وری بالاتری برخوردار هستند.

تیلور<sup>۱۱</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در مقاله ای با عنوان بررسی استفاده از فناوری اطلاعات بر توسعه خلاقیت سازمانی در میان ۱۲۰ شرکت خصوصی در استرالیا بدین نتیجه دست یافتند که میان استفاده از فناوری اطلاعات و تکنولوژی های نوین و خلاقیت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

هوگان و وی کوت<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۴) در تحقیقی با هدف بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی، نوآوری و عملکرد سازمانی (مدل شاین) به این نتیجه رسیدند که هنجارها و رفتارهای خلاقانه تا حدودی اثر اندیشه های نوآوری را که اندازه گیری عملکرد شرکت را حمایت می کند، تعدیل می نماید.

یانگ<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۳) در تحقیق خود با هدف بررسی اثر تعدیل هوش هیجانی بر قضاوت، تصمیم گیری و ارزیابی خطر در حسابرسان چنین بیان می کند که احساسات به عنوان یک عامل اساسی مهم می باشد که ممکن است با فشار و سایر متغیرهای موقعیتی و محیطی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان اثرگذار باشد. نتایج تحقیقات وی نشان می دهد که نفوذ هوش هیجانی بر قضاوت حسابرس به طور مؤثر می تواند تمایل حسابرسان به شرکت در رفتار ناکارآمد به منظور بهبود کیفیت

8 Tomson

9 Tyler and Stenburge

10 Simpson

11 Taylor

12 Hogan &amp; V. Coote

13 Young

حسابرسی را کاهش دهد. علاوه بر این، رابطه مثبت بین هوش هیجانی و شک و تردید حرفه ای نشان می دهد که حسابرسان با هوش هیجانی بالا بیشتر تردید نموده و ارزیابی خطر بالاتری نسبت به حسابرسان با هوش هیجانی کم دارند. مایر و سالووی<sup>۴</sup> (۲۰۰۰)، به اهمیت هوش هیجانی کارکنان در تصمیم گیری اشاره می کند. مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمان و بکارگیری نظرات آنان در عمل باعث افزایش حس مسیولیت پذیری و تعهد در قبال تصمیمات اتخاذ شده می گردد و مدیران باید کارکنان را در پیشبرد امور سازمانی با توجه به صلاحیت و کارایی شان سهیم نموده و به نظرات آنها در خصوص مسایل سازمانی احترام قایل شوند و از این طریق کارکنان را در سازمان توانمند نمایند.

### روش تحقیق

از آنجایی که این تحقیق به بررسی تاثیر خلاقیت بر رشد اقتصادی و بهبود کیفیت تصمیم گیری مدیران مالی شهرداری های استان فارس می پردازد، بنابراین تحقیقی کاربردی است. از آنجایی که جهت گردآوری داده ها از کتاب، مجلات و سایت های معتبر علمی استفاده گردیده و همچنین برای گردآوری اطلاعات جمعیت آماری، از ابزار پرسشنامه استفاده می گردد، بنابراین تحقیق حاضر، تحقیقی توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران و کارکنان بخش مالی شهرداری های استان فارس می باشد. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول نمونه گیری کوکران استفاده شد که ۱۱۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه میان آنها توزیع خواهد شد. برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز بعد از فرم اطلاعات فردی که شامل جنسیت، تحصیلات، سن، و ... می باشد: دیگر اطلاعات مورد نیاز نیز با ابزار پرسشنامه به شرح زیر به دست خواهد آمد:

#### پرسشنامه خلاقیت سازمانی حمیدی زاده (۱۳۹۳)

این پرسشنامه توسط حمیدی زاده و همکاران (۱۳۹۳) طراحی گردید. جهت تهیه این ابزار ابتدا با بررسی پیشینه و تحقیقات گذشته، مؤلفه هایی را که اکثر صاحب نظران و محققان بر روی آن تأکید داشتند، مورد شناسایی و بررسی قرار گرفت. که در نهایت سه بعد نوآوری سیالی، نوآوری ابتکار و نوآوری انعطاف پذیری به منظور تهیه پرسشنامه استخراج گردید. این پرسشنامه با توجه به این سه طراحی شده و دارای ۱۷ سوال می باشد. که ترکیبی از پرسشنامه های جیمز-جیمز و دیگران (۲۰۰۸)، پنیادز (۲۰۰۶)، پراجگو و سوהל (۲۰۰۶) (به نقل از چوپانی، ۱۳۹۰) می باشد. در طراحی پرسشنامه تا حد امکان سعی شده پرسشنامه کوتاه بوده و قابل فهم باشد، همچنین از ارائه سوالات منفی نیز خودداری شده است. در طراحی پرسشنامه از طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده که یکی از رایج ترین مقیاس های اندازه گیره گیری به شمار می رود. امتیاز بندی پرسشنامه بصورت (کامل مخالف = ۱، مخالف = ۲، نظری ندارم = ۳، موافق = ۴ و کاملاً موافقم = ۵) می باشد. از خرده مقیاس های سیالی سازمانی (۷ سوال: از سوال ۱ تا ۷)، سازمانی ابتکاری (۶ سوال: از سوال ۸ تا ۱۳) و خرده مقیاس انعطاف پذیری سازمانی (۴ سوال: از سوال ۱۴ تا ۱۷) تشکیل شده است. حداقل امتیاز ممکن ۱۷ و حداکثر ۸۵ خواهد بود. نمره بین ۱۷ تا ۳۴: خلاقیت سازمانی، ضعیف است. نمره بین ۳۴ تا ۵۱: خلاقیت سازمانی، متوسط است. نمره بالاتر از ۵۱: خلاقیت سازمانی، قوی است.

#### پرسشنامه رشد اقتصادی سازمانی عادل نیا (۱۳۹۷)

پرسشنامه رشد اقتصادی دارای ۴۸ سؤال پنج گزینه ای است که از خرده آزمون های منابع/نیروی انسانی (۸ سوال: سوال ۱ تا ۸)، کار (۱۴ سوال: از سوال ۹ تا ۲۲) و خرده آزمون سرمایه گذاری (۲۶ سوال: از سوال ۲۳ تا ۴۸) تشکیل شده است. سوالات به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه ای (کاملاً مخالف، مخالف، نظری ندارم، موافق و کاملاً موافق)، نشان دهنده میزان رشد اقتصادی سازمانی است و به ترتیب نمره ای از ۱ تا ۵ می گیرند. مجموع نمرات آزمودنی در خرده آزمون ها، نمره کلی رشد اقتصادی سازمانی را نشان می دهد. دامنه نمره کل رشد اقتصادی سازمانی هر آزمودنی بین ۴۸ و ۲۴۰ خواهد بود. هر چه سازمان در این پرسشنامه نمره بالاتری به دست آورد، دارای رشد اقتصادی بیشتری است.

**پرسشنامه کیفیت تصمیم گیری اسکات و بروس (۱۹۹۵)**

این پرسشنامه مشتمل بر ۲۵ سوال با طیف لیکرت می باشد. به منظور سنجش هر یک از ابعاد کیفیت تصمیم-گیری در این پرسشنامه ۵ سوال اختصاص داده شده است که بر اساس طیف ۵ درجه ای به صورت زیر، تنظیم گردیده و ابعاد را اندازه گیری می نماید:

در این پرسشنامه نمره گذاری عبارت به صورت لیکرت است. براساس طیف پنج درجه ای لیکرت، هرگز (۱)، به ندرت (۲)، گاهی (۳)، بیشتر اوقات (۴)، همیشه (۵) اندازه گیری می کند، اما در سوالات معکوس، ۲ نمره گذاری برعکس خواهد بود هرگز (۵)، به ندرت (۴)، گاهی (۳)، بیشتر اوقات (۲) و همیشه (۱) انجام می شود.

مولفه های این پرسشنامه شامل پنج بعد کیفیت تصمیم گیری مدیران است که شامل تصمیم گیری (۱) عقلانی (۲) شهودی (۳) وابستگی (۴) آنی (۵) اجتنابی می باشد.

**یافته های تحقیق**

نوآوری بر رشد اقتصادی و بهبود تصمیم گیری مدیران مالی تاثیر گذار است. با توجه به آزمون نرمال سنجی، از آزمون ناپارامتریک ضریب همبستگی اسپیرمن به صورت زیر استفاده شد:

**ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای تحقیق**

رشد اقتصادی	تصمیم گیری مدیران			
۰/۸۱۵	۰/۸۱۳	ضریب همبستگی اسپیرمن		
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنادار	نوآوری	آزمون اسپیرمن
۱۱۰	۱۱۰	تعداد		

نتایج حاصل از برآورد میزان ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای نوآوری و کیفیت تصمیم گیری برابر با مقدار ۰/۸۱۳ و بین متغیرهای نوآوری و رشد اقتصادی برابر ۰/۸۱۵ می باشد. سطوح معناداری بین متغیرها از مقدار ۰/۰۵

**نتایج**

با توجه به نتایج به دست آمده، چنین استنباط می شود که توانمندسازی نیروی کار انعطاف پذیر، از طریق توسعه نوآورانه و انعطاف پذیر پیوندهای راهبردی و گسترش همکاری های کیفی و کمی و مشارکت با کشورهای منطقه و جهان بویژه همسایگان، رشد اقتصادی و بهره وری و بازدهی کشور افزایش می یابد. استفاده از سیاست های انعطاف پذیری باعث می شود سازمان ها در مواقع بحرانی بتوانند به خوبی با شرایط مواجه شوند و در برابر مخاطرات پیش آمده قیمت سهام شرکت را از خطر سقوط حفظ کرد. با توجه به نبود بازار کامل، تصمیماتی که سازمان ها می گیرند در شرایط اطمینان کامل نیست و وقوع رویدادهایی که در مرحله برنامه ریزی پیش بینی نشده می تواند توانایی سازمان را برای رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده تحت تأثیر قرار دهد. به همین دلیل، مدیران سازمان ها سعی می کنند تا به نحوی خود را در برابر حوادث و اتفاقات احتمالی آینده ایمن سازند، به طوری که در تصمیم هایی که اثرات آن به آینده تسری می یابد قدری محافظه کارانه عمل می کنند و بخشی از توان خود را برای موارد پیش بینی نشده در آینده و قدرت انجام واکنش مناسب در برابر آن ها حفظ می کنند. با توجه به نتایج به دست آمده، چنین استنباط می شود که باید برنامه ریزی هایی جهت بهبود وضعیت ابتکار در سازمان اندیشید. زیرا بهبود ابتکار موجب افزایش رشد اقتصادی می گردد و نیز رویکرد افزایش بازدهی موجب بهبود هر دو متغیر می شود. ابتکار در سازمان موجب متفاوت به مسائل نگاه کردن و به عجیب ترین، ناممکن ترین و دور از ذهن ترین راه ها برای بهبود بازدهی سازمان و رشد اقتصادی می شود. تقویت رقابت پذیری اقتصاد مبتنی بر ابتکار موجب به کارگیری ظرفیت و قابلیت های متنوع در سازمان ها، توسعه حوزه عمل نوآورانه در سازمان ها، جلوگیری کیفی از اقدامات، فعالیت ها و زمینه های فسادزا در حوزه های

پولی، تجاری، ارزی و... افزایش قدرت اقتصادی و کاهش آسیب پذیری اقتصاد کشور می گردد. پژوهش های متعددی که در زمینه ساختار سرمایه و توسعه و رشد اقتصادی انجام شده نیز نشان می دهد که بسیاری از سازمان ها بسیار کمتر از آن چه که نظریه های توسعه اقتصادی پیش بینی می کنند به استقراض اقدام می کنند. به بیان دیگر، با وجود اینکه شرایط مالی سازمان ها نشان می دهند که وضعیت برای استقراض و افزایش بدهی در ساختار سرمایه شرکت بسیار مناسب است، مدیران این سازمان ها از حداکثر توان خود برای این امر استفاده نمی کنند و مازاد توان خود را برای واکنش مناسب در برابر فرصت های احتمالی پیش رو و مخاطرات احتمالی که واحد تجاری احتمالاً در آینده با آنها روبه روست نگه می دارند. ابتکار مالی واحدهای تجاری، سازمان ها را قادر می سازد تا از فرصت های غیرمنتظره سرمایه گذاری به خوبی بهره گیرد و در دورانی که جریان های نقدی حاصل از عملیات، مثلاً به دلیل کاهش غیرمنتظره در تقاضا برای محصولات تولیدی واحد تجاری در سطح پایین و احتمالاً منفی قرار دارد به حیات خود ادامه دهد. نتایج یافته های تحقیق حاضر با نتیجه تحقیق و مطالعات ربیعی (۱۳۹۳) هم خوانی دارد. وی تحقیقی مشابه با تحقیق حاضر با هدف تاثیر خلاقیت و نوآوری سازمانی بر رشد اقتصادی انجام داد که تفاوت تحقیق وی در ارائه مدلی برای رشد درون زای رومر بود. وی مدلی برای رشد اقتصادی ایران در نظر گرفت و اثر متغیرهای نیروی کار، سرمایه فیزیکی، سرمایه انسانی و واردات ماشین آلات به کل واردات به عنوان سر ریز تکنولوژی را آنالیز کرد. ابتدا به بررسی مانایی متغیرهای مدل با آزمون ریشه واحد پرداخت و سپس مانایی پسماندهای بررسی کرد. نوآوری تحقیق حاضر با تحقیقات آنها، در این بود که تحقیق حاضر علاوه بر بررسی ارتباط میان نوآوری سازمانی و رشد اقتصادی، از متغیر افزایش بازدهی نیز استفاده کرد.

## منابع

- [۱] آزادبخت، محمد حسین (۱۳۹۱)، حمایت از تولید ملی لازمه قدرت اقتصادی، سایت خبری املش نیوز، کد مطلب : ۲۳۲۴.
- [۲] اعتباریان، اکبر؛ خیرمند، مرضیه و صادقی، آرزو. (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سبک های تصمیم گیری مدیران کارخانه پلی اکریل اصفهان، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، دوره ۱۹.
- [۳] باقر بیگی، مریم؛ پورعلی کلاله، محمد رضا و آرمن، افشین (۱۳۹۱)، بررسی ارتباط بین انعطاف پذیری مالی با فرصت های رشد و ارزش آتی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، اولین همایش ملی بررسی راهکارهای ارتقا مباحث مدیریت، حسابداری مهندسی در صنایع سازمان، دانشگاه آزاد کرمان.
- [۴] پورکیانی، مسعود؛ دهمرده کمک، مجیدرضا و شجاعی فرح آبادی، حسین (۱۳۹۲)، بررسی ارتباط خلاقیت به عنوان حلقه میانجی مدیریت نوآوری با عملکرد سازمان دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، استان گلستان، گرگان.
- [۵] تراب زاده جهرمی، محمد صادق؛ سجادیه، علیرضا و سمیعی نسب، مصطفی، (۱۳۹۲)، بررسی ابعاد و مولفه های اقتصاد مقاومتی جمهوری اسلامی ایران در اندیشه حضرت آیت الله خامنه ای، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات انقلاب اسلامی، سال ده، شماره ۳۲.
- [۶] توحیدی، ارسطو (۱۳۹۱). خلاقیت، محور بنیادین تصمیم گیری راهبردی. ماهنامه علمی تخصصی صدای جمهوری اسلامی ایران. سال یازدهم، شماره ۶۶، دی ماه ۱۳۹۱.
- [۷] ربیعی، مهناز، (۱۳۸۷). تاثیر خلاقیت و نوآوری بر رشد اقتصادی، اولین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی و نوآوری ایران، تهران.
- [۸] عادل نیا، فریبا، (۱۳۹۷)، بررسی و ارائه مدل ارتباطی عملکرد سازمانی و نوآوری بر رشد اقتصادی شرکت های بورس اوراق بهادار با رویکرد اقتصاد مقاومتی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- [۹] کزازی، ابوالفضل و شول، عباس. (۱۳۹۲)، تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد نوآوری: اثر تعدیل کنندگی یادگیری سازمانی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) - سال ۲۳، شماره ۷۱.
- [۱۰] محمدزاده، متوسلی، بهشتی و اکبری (۱۳۹۷). بررسی تاثیر خلاقیت بر توسعه اقتصادی در ایران. فصلنامه پژوهش های اقتصادی ایران، سال ۲۴، شماره ۷۸، بهار ۹۷، ص ۹۱-۶۱.
- [۱۱] مشایخی، بیتا و اسکندری، قربان. (۱۳۹۶)، بررسی رابطه مولفه های هوش هیجانی و قضاوت حسابرس، دانش حسابرسی، سال هفدهم، شماره ۶۶.
- [۱۲] مهرزاد سرفرازی، رزیتا سپهرنیا، اسماعیل کاوسی (۱۳۸۹). تاثیر خلاقیت بر بهبود تصمیم گیری مدیران. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. سال یکم، شماره ۱، سال ۱۳۸۹.
- [۱۳] هادی زاده مقدم، اکرم. طهرانی، مریم. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک های عمومی تصمیم گیری مدیران در سازمان های دولتی. تهران: نشریه مدیریت دولتی. دوره ۱، شماره ۱، پاییز و زمستان.
- [۱۴] هاشمی، مینا؛ زهرا شیرازیان و حسین سلیمیان. (۱۳۹۶)، مروری بر مفهوم نقش هوش هیجانی بر کیفیت تصمیم گیری در سازمان، اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی، ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر.
- [15] Agrawal, S., Erramilli, M.K. and Dev, C.S. (2016), " Market orientation and performance in International Journal of Production Economics, Vol.48.
- [16] Balasa, B. (2010), Korea's Development Strategy, in Jene K. Kwon Ed, Korea Economic Development, Greenwood Press, Connecticut, PP. 1-17.

- [17] Beverly, Richards Obrien Terrace , and Akeryd Duane .(2015) "Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by work related rewards " , North Carolina state university,p.3.
- [18] Callen, J., & Fang, X. (2017). "Institutional Investors and Crash Risk: Monitoring or Expropriation?". Rotman School of Management Working Paper, (1804697).
- [19] Clark, B. J. (2017). The impact of financial flexibility on capital structure decisions: some empirical evidence. Available at SSRN 1499497.
- [20] DeAngelo, L., (2017). "Auditor size and auditor quality", Journal of Accounting and Economics 3 (3):pp. 183-199.
- [21] Fama . E .F, French . K.R, 2012, The cross-section of expected stock returns , Journal of finance 47,427-465
- [22] Harris, M. (2016) the association between competition and manager' business segment reporting decisions .journal of accounting research .Vol. 36 No.1
- [23] Mayer, J.D,& Salovey, P. ,(2000), What is emotional intelligence? In P. Salovey, & D. Sluyter (Eds), Emotional development and emotional intelligence: Educational implications. New York: Basic Books.
- [24] Simon, N. (2014). High school students' career-related decision-making difficulties.
- [25] Thomson (2017). Essential of Organization Theory & Design, (7th ed)". South-Western: Learning.
- [26] Yang, L, (2013), "The Impact of Emotional Intelligence on Auditor Judgment. Dissertation Doctor of Philosophy", URI: <http://hdl.handle.net/10156/4375>.