

شناسایی مولفه های تفکر حرفه ای حسابداران رسمی در دوسوتوانی و توانمندسازی روانشناختی تیمی

عبدالمجید کرد

دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.
majid_kord@yahoo.com

منصور گرکز

دانشیار، گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران - نویسنده مسئول.
m.garkaz2009@yahoo.com

علیرضا معطوفی

دانشیار، گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.
Alirezamaetoofi@gmail.com

علی خوزین

دانشیار، گروه حسابداری، واحد علی آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد، ایران
khozein@iau.ac.ir

علیرضا حسن ملکی

استادیار، گروه حسابداری، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران
Alireza_hasanmaleki@iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۷

چکیده

تحقیق حاضر با هدف شناسایی مولفه های تفکر حرفه ای حسابداران رسمی در دوسوتوانی و توانمندسازی روانشناختی تیمی انجام شده است. روش مطالعه حاضر به صورت ترکیبی در دو بخش داده بنیاد و معادلات ساختاری انجام شده است. جامعه آماری بخش کیفی شامل ۱۵ نفر خبره از اساتید دانشگاهی در زمینه تحقیق که به روش غیرتصادفی، هدفمند طی سال ۱۴۰۳ انتخاب گردیده اند. همچنین در بخش کمی جامعه آماری شامل جامعه حسابداران رسمی ایران می باشند که به روش نمونه گیری در دسترس تعداد ۲۹۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار جمع آوری داده ها شامل پرسشنامه بوده که ساختار پرسشنامه توسط تحلیل عاملی تأییدی در نرم افزار Smart pls و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در نرم افزار SPSS و پایایی ترکیبی تأیید شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های کلموگروف-اسمیرنوف، جهت تست نرمال و آزمون فریدمن جهت اولویت بندی مولفه ها و شاخص ها و همچنین از آزمون مدل یابی معادلات ساختاری جهت تحلیل مسیر و اعتبارسنجی الگو در نرم افزار Smart pls استفاده شد. مهمترین دستاورد این تحقیق را بین ابعاد و مولفه های تفکر حرفه ای و دوسوتوانی رابطه وجود دارد و همچنین بین ابعاد و مولفه های تفکر حرفه ای و توانمندسازی رابطه وجود دارد.

واژه های کلیدی: تفکر حرفه ای، توانمند سازی روانشناختی، نظریه داده بنیاد.

۱- مقدمه

تفکر پس زمینه ای از وجود درایت شخص برای رسیدن به بلوغ در تصمیم گیری است و رویکرد تفکر نقطه عطف مهمی است که روشن می‌سازد برای عملکرد موفقیت‌آمیز چه چیزهایی مورد نیاز است. اهمیت رویکردهای مبتنی بر شایستگی در زمینه مدیریت هر روز بیشتر می‌شود، زیرا این رویکردها خیلی از مشکلاتی را که در روش‌های سنتی وجود دارد، حل می‌کند. مدلی برای تفکر حرفه ای به عنوان یک نقطه مرکزی برای شایستگی مدیر، برنامه‌ریزی، سازماندهی، یکپارچگی و بهبود همه جنبه‌های سیستم مدیریت منابع انسانی، کاربرد وسیعی در زمینه‌های ارزیابی و انتخاب، ترفیع، آموزش و توسعه افراد، مدیریت عملکرد، استخدام و توسعه و برنامه‌ریزی مسیر شغلی است. مدل‌های تفکر را می‌توان به دلایل توسعه برنامه‌های بهبود فردی، توسعه برنامه‌های آموزشی، پشتیبانی از تصمیم‌ها درباره کارکنان مثل به‌کارگیری، جابه‌جایی و ارتقا، انجام برنامه‌ریزی جانشینی، انجام ارزیابی‌های عملکرد و بهبود شرح‌های شغلی مورد استفاده قرار داد. موسسه ای را نمی‌توان پیدا کرد که رشدی مستمر و موفقیتی پایدار را تجربه کرده باشد مگر آنکه به‌وسیله مدیر یا تیمی از مدیران و رهبران متفکر و کارآمد اداره و هدایت شده باشد. نتایج اینگونه پژوهش‌ها، گروه بزرگی از خواسته‌ها و دیدگاه‌های مدیران را با توجه به شایستگی‌هایی که برای موفقیت، مهم هستند، بیان می‌کند. نتایج را می‌توان در تصمیم‌گیری، استخدام، انتخاب، آموزش و پاداش استفاده کرد و همچنین می‌توان با استراتژی مدیریت منابع انسانی یکپارچه کرد. دوسوتوانی را می‌توان به عنوان توانایی پیگیری همزمان اکتشاف و بهره‌برداری و ایجاد تغییرات ناشی از اتخاذ فرایندهای متناقض متعدد در همان سازمان تعریف کرد (محمد اف^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). دوسوتوانی با دو بُعد اکتشاف و بهره‌برداری عملیاتی می‌شود (اقبال و همکاران، ۲۰۱۹). اکتشاف شامل جستجو، ایجاد تنوع، ریسک کردن، آزمایش کردن، انعطاف پذیری، کشف و نوآوری می‌باشد (لی^۲ و همکاران، ۲۰۲۰)؛ و دربرگیرنده فعالیت‌هایی مانند راه اندازی محصولات یا خدمات جدید، ایجاد خطوط توزیع خدمات جدید و معرفی پارادایم‌های جدید است. بهره‌برداری به فعالیت‌هایی گفته می‌شود که بر اصلاح، بهبود محصولات یا خدمات موجود، توسعه خطوط فعلی خدمات یا توزیع و پالایش الگوهای موجود تأکید دارد. بهره‌برداری به معنای توانایی پیشینه کردن عملکرد سازمان در کوتاه مدت با انجام اصلاحات جزئی، اجرای بهتر وظایف، بالا بردن

کارایی عملیاتی و قابلیت اطمینان است. هدف دوسوتوانی سازمانی این است که سازمان بتواند همزمان اکتشاف و بهره‌برداری را برای دستیابی به انعطاف پذیری و کارایی بیشتر در زمان خود دنبال کند. موسسه‌هایی که فقط روی اکتشاف یا بهره‌برداری تمرکز دارند در تعادل بهینه بین این دو به دام می‌افتند و بقای سازمانی طولانی مدت خود را به خطر می‌اندازند؛ بنابراین دوسوتوانی یک وجه تمایز بین موفقیت موسسه و عدم موفقیت است. استراتژی دوسوتوانی، موسسه را قادر می‌سازد که مقرون به صرفه عمل کند، نیازهای مشتریان مختلف را برآورده سازد و بقای سازمان را تضمین کند (کاپوانی و همکاران، ۲۰۱۸). ایجاد توازن بین بهره‌برداری و اکتشاف در حقیقت نیازمند طراحی و اجرای دقیق ادغام و یکپارچگی در سطوح افقی و عمودی سازمان‌ها است. لذا برای ایجاد تحول در دنیای کنونی نیازمند موسسه‌های دوسوتوانی هستیم. موسسه‌هایی که به صورت همزمان قابلیت‌های جدید و ضروری مورد نیاز برای رقابت در محیط سازمان پویا را توسعه دهند و از قابلیت‌های موجود خود بهترین استفاده را کنند (لی و همکاران، ۲۰۲۰). در این خصوص برخورداری از رویکرد تفکر، زمینه را برای نوآوری و اکتشاف محقق می‌سازد (دانته^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). از سمت دیگر یکی از دغدغه‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورز می‌باشد که قادر به ایجاد تغییر و تحولات مثبت در سازمان‌های مربوط باشند. پس تجهیز و آماده سازی منابع مزبور به منظور مواجهه با تحولات و زمینه سازی تغییرات مثبت در موسسه‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. بسیاری از اندیشمندان راه حل این مساله (آماده سازی منابع انسانی برای رویارویی با تحولات و پیشرفت سازمان) را توانمند سازی نیروی انسانی تشخیص داده‌اند و تلاش کرده‌اند زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم نمایند. توانمند سازی فرایند قدرت بخشیدن به افراد می‌باشد تا حس اعتماد به نفس خویش را تقویت نمایند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند که منجر به بسیج انگیزه‌های درونی افراد خواهد شد (آلندی^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). بر این اساس می‌توان بیان کرد که بین بردوسوتوانی و توانمندسازی روانشناختی ارتباط معناداری وجود دارد به عنوان نمونه مطالعات، ماریو و همکاران (۲۰۱۶) و محمدی و همکاران (۲۰۲۰) گویای این رابطه است. از آنجاییکه حساب‌برسان در حرفه خود و برای تصمیم‌گیری و قضاوت حرفه‌ای نیازمند تفکر هستند و از سمتی حساب‌برسان در تیم‌های موسسات حسابرسی نیازمند

³ Danet⁴ Andi¹ Mohammad Of² Lee

مهارت و دوسوتوان بودن هستند و همچنین نیازمند توانایی لازم برای انجام مهارت‌های حسابرسی هستند، در این راستا هدف مطالعه حاضر، پاسخگویی به این سوال است که مولفه های تفکر حرفه ای حسابداران رسمی در دوسوتوانی و توانمندسازی روانشناختی تیمی چگونه است؟ مطالعه حاضر در ابتدا درصدد طراحی الگوی تفکر حسابرسی برآمده است و بعد از تدوین الگو، که به بررسی رابطه بین دوسوتوانی و توانمندسازی روانشناختی در تیم حسابرسان پرداخته است. با توجه به مطالب ارائه شده، نتایج این پژوهش می تواند راهگشای حسابرسان، مدیران و شرکای موسسه‌های حسابرسی باشد و به عنوان یک نسخه تجویزی برای موسسه ها برای افزایش قدرت تفکر حرفه‌ای حسابرسان و تأثیر آن بر دوسوتوانی سازمانی و توانمندی سازی روانشناختی تیمی مورد استفاده قرار گیرد.

مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

کیفیت کار حسابرسی توسط دی آنجلو در سال ۱۹۸۰ به صورت احتمال کشف و گزارش اشتباهات و تقلبات در صورتهای مالی تعریف شده است. کشف اشتباهات و تقلبات ممکن است تحت تأثیر ویژگی های فردی حسابرسان از جمله میزان تجربه و تحصیلات آنها قرار گیرد. حال آنکه گزارش اشتباهات به انگیزه و تمایل حسابرسان به گزارش دادن و اخلاقی و حرفه ای رفتار نمودن و نوع تفکر حسابرسان بستگی دارد و ممکن است تحت تأثیر عوامل و ویژگی های سازمانی و فردی قرار گیرد (باقرپور و همکاران، ۱۴۰۱). برخی افراد تمایل دارند همه چیز را در اطراف خود خوب یا بد، سیاه یا سفید ببینند. تفکر با این گرایش متفاوت است زیرا به یک سبک شناختی اشاره دارد که دو طرف مخالف ایده ها را به شیوه ای سازشکارانه می پذیرد به عنوان مثال، یک موقعیت می تواند جنبه های مثبت و چالش برانگیز همزمان داشته باشد. تفکر تضادها را می پذیرد و از آن استقبال می کند، زیرا دوگانگی های متناقض به عنوان بخش های یکپارچه از یک کل بزرگتر در نظر گرفته می شوند. بای، هارمز، هان و چنگ (۲۰۱۵) ادعا می کنند که رهبران متفکر به جای یک رویکرد رقابتی برای درگیری تیمی، یک رویکرد مشارکتی را تشویق می کنند. به همین ترتیب، هوی، فوک و باند (۲۰۰۹) دریافتند که متفکران تمایل بیشتری به داشتن احساسات مختلط دارند (شهبابی نسب، ۱۴۰۰). موسسات حسابرسی در محیطی فعالیت می کنند که رقابت بسیار بالایی برای بدست آوردن صاحبکاران وجود دارد و صاحبکاران ممکن است حسابرسان فعلی را با حسابرسانی که سازگاری بیشتری دارند (بدون توجه به شایستگی فردی) جایگزین کنند. بنگاه‌های اقتصادی با هدف درآمدزایی و سودآوری تشکیل می شوند و به فعالیت خود ادامه

می دهند. موسسه‌های حسابرسی نیز برای تداوم فعالیت نیازمند درآمد هستند. بنابراین موسسه‌ای را می توان موفق دانست که از پیشینه‌ی ظرفیت خود (تفکر مدیران) برای ایجاد درآمد استفاده کند. از طرفی یکی از دغدغه های مهم بنگاه های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورز می باشد که قادر به ایجاد تغییر و تحولات مثبت در سازمان های مربوط باشند. پس تجهیز و آماده سازی منابع مزبور به منظور مواجهه با تحولات و زمینه سازی تغییرات مثبت در سازمان ها از اهمیت ویژه ای برخوردار می باشد. بسیاری از اندیشمندان راه حل این مساله (آماده سازی منابع انسانی برای رویارویی با تحولات و پیشرفت سازمان) را توانمند سازی نیروی انسانی تشخیص داده اند و تلاش کرده اند زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم نمایند. توانمند سازی فرایند قدرت بخشیدن به افراد می باشد تا حس اعتماد به نفس خویش را تقویت نمایند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند که منجر به بسیج انگیزه های درونی افراد خواهد شد. توانمندسازی عبارت است از توسعه و گسترش قابلیت ها و شایستگی های افراد به منظور نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان (نیازی و کارکنان نصرآبادی ۱۳۸۸). توانمندسازی به این معناست که به افراد کمک شود تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند و در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه های درونی آنها را برای انجام دادن وظیفه بسیج نمود. (مهرثابت، ۱۴۰۰). توانمندسازی از دیدگاه های مختلف مورد توجه قرار گرفته است از مهمترین این دیدگاه ها توانمندسازی روانشناختی می باشد. توانمندسازی روانشناختی به عنوان انگیزش درونی شغلی می باشد که شامل چهار بعد معنی داری، تأثیر گذاری، شایستگی (اعتماد به نفس) و حق انتخاب است. توانمندسازی روانشناختی کارکنان به معنای آزاد کردن نیروها، قدرت درونی افراد و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت ها برای شکوفایی استعداد ها، توانایی ها و شایستگی های کارکنان می باشد و در واقع شامل ادراکات فرد نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان می شود. [مطالعه یزدان شناس](#) (۱۳۹۴)، بر اساس اهمیت انکار ناپذیر نقش منابع انسانی در عملکرد سازمان، نقش نگرش ها و نوع تفکر مدیران را در توانمندسازی کارکنان از بعد روانشناختی مورد بررسی قرار داد. او ابعاد و مولفه های تفکر استراتژیک را روی توانمندسازی روانشناختی کارکنان تحلیل نمود و تأثیر ابعاد تفکر استراتژیک بر توانمندسازی روانشناختی را تایید نمود. نتایج تحقیق [حکاک](#) و همکاران (۱۳۹۶)، نشان دهنده آن است که ظرفیت سازان الهام بخش، تحریک کنندگان تفکر، انگیزاننده و ترغیب کننده، اشاعه دهنده جو اخلاقی، حامیان شایستگی و اعتمادسازان تعامل جو،

شش ذهنیت اصلی مدیران در راستای توانمندسازی روانشناختی کارکنان است. به عنوان نمونه، الگوی ذهنی تحریک کنندگان تفکر، الگوی غالب ذهنیت مدیرانی است که با استفاده از ایجاد قابلیت های پرسشگری، به وجود آوردن اشتیاق تفکر، مثبت اندیشی و توانایی ایجاد سلامت فکر، توانمندی روانشناختی را برای کارکنان خود به ارمغان می آورند.

با توجه به اهمیت موضوع تفکر حرفه ای حسابرس و به دنبال آن کیفیت حسابداری که موجب افزایش شفافیت اطلاعات مالی به هنگام اعلام گزارش دهی به مراجع ذیصلاح و سرمایه گذاران و اطمینان اذهان عمومی، سرمایه گذاران بدین جهت که سپرده های آنان در مسیر درست صرف می شود و نیز در بین اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران که وظیفه ارائه خدمات حسابداری و حسابداری در جامعه را عهده دار می باشند، ضروری است که تفکر حرفه ای حسابرس بتواند در جهت رفع نیازهای جامعه حسابداران ارتقا یابد. لذا این سوال را مطرح می کنیم، که مضامین و ابعاد تفکر حرفه ای حسابرس چیست؟ و چه تاثیری ابعاد و مؤلفه های تفکر حرفه ای حسابرس بر توانمندسازی روانشناختی تیمی دارد؟ و آیا رهبرانی که در تفکر بالا هستند می توانند توانمندی روانشناختی را برای کارکنان خود به ارمغان آورند. با توجه به مطالب ارائه شده، نتایج این پژوهش می تواند راهگشای مدیران و شرکای موسسه های حسابداری باشد و به عنوان یک نسخه تجویزی برای موسسه ها برای افزایش قدرت رهبری و تأثیر آن بر توانمندسازی تیمی، مورد استفاده قرار گیرد. گوهانگ و همکاران (۲۰۲۲)، به مطالعه در خصوص ایجاد دوسویه بودن تیمی و اثرات تفکر رهبر و عملکرد کارکنان، پرداختند. آنها تفکر یک رهبر را به عنوان مقدمه دوسویه بودن در سطح تیم بررسی نمودند. آنها داده ها را با بررسی سه شرکت تولیدی با فناوری پیشرفته در منطقه شرقی چین جمع آوری نمودند. در مجموع، ۲۸۷ کارمند از ۴۳ تیم کاری در مطالعه نظرسنجی شرکت کردند. اعضای تیم از تیم های مختلف، از تحقیق و توسعه، خدمات مشتری، تکنسین گرفته تا تیم های پروژه بودند. دو نوع پرسشنامه ایجاد شد: یکی برای توزیع به اعضای تیم و دیگری برای توزیع به رهبران تیم. زیردستان هويت تیم خود را با یک پرسشنامه و سرپرستان تیم به سبک تفکر، یادگیری تیمی و عملکرد کارکنان با پرسشنامه دیگر رتبه بندی کردند. باقر پور (۱۴۰۱)، به بررسی تاثیر منبع کنترل بر رابطه بین توانمندسازی روانشناختی حسابرسان و کیفیت حسابداری پرداختند. با استفاده از پرسشنامه های استاندارد، داده های مورد نیاز به وسیله کلیه کارکنان حرفه ای موسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان

داد که توانمندسازی روانشناختی حسابرسان رابطه مثبت و معناداری با کیفیت حسابداری دارد. همچنین، نتایج نشان دادند که با افزایش منبع کنترل درونی حسابرسان رابطه مثبت بین توانمندسازی روانشناختی و کیفیت حسابداری بهبود پیدا می کند. به عبارت دیگر، کارکنانی که توانمندسازی روانشناختی و منبع کنترل درونی بالایی دارند، حسابداری را با بیشترین کیفیت انجام می دهند. ایلانی (۱۴۰۰)، به ارزیابی تاثیر رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روانشناختی و مسیر پیشرفت شغلی کارکنان پرداخت. نتایج، نشان دهنده ی این بود که همبستگی مثبت و معناداری بین مولفه ی رهبری اخلاقی با توانمندسازی و مولفه های آن وجود دارد. رؤیایی و همکاران (۱۳۹۷)، به بررسی تاثیر گرایش طرز فکر تفسیر بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان پرداختند. به عبارت دیگر، هدف پژوهش حاضر، بررسی این موضوع است که چگونه درجه تفکر سطح بالا (تفکر انتزاعی) سبب می شود انجام یک کار حسابداری، قضاوت حسابرسان در کارهای بعدی را تحت تاثیر قرار دهد حتی زمانی که کار جدید، نه به همان صاحب کار و نه به حوزه کار قبلی مرتبط است. نتایج پژوهش نشان داد حسابرسانی که گرایش طرز فکر انتزاعی در نتیجه کار حسابداری قبلی نامرتبط اتخاذ کرده اند نسبت به همتایان خود که گرایش طرز فکر واقعی اتخاذ کرده اند ارزیابی احتمال پایین تری برای وقوع یک رویداد آرایه می کنند. به طور کلی، نتایج این پژوهش نشان می دهد که فاصله روانی به طور نظام مند قضاوت افراد را تحت تاثیر قرار می دهد. صفدری و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی تاثیر ویژگی های موسسه حسابداری بر توانمندسازی مدیران شرکتهای پذیرفته شده در بورس تهران پرداختند. نتایج پژوهش مویب وجود رابطه مثبت بین چهار ویژگی مورد بررسی حسابداری شامل اندازه موسسه حسابداری، تخصص حسابرس، قدمت موسسه و دوره تصدی بر توانمندسازی مدیریت می باشد.

روش پژوهش

این مطالعه با استفاده از آزمون همبستگی و آزمون مدل یابی معادلات ساختاری از پرسشنامه تایید شده در گام اول (استخراج شده از مرحله گراند تئوری گلنزر و تایید شده توسط اساتید و خبرگان) برای تفکر حرفه ای حسابرس و برای اندازه گیری دوسوتوانی موسسه از پرسشنامه دو سوتوانی جانسن (۲۰۰۶)، که در تحقیقات متعدد از جمله، هدایتی و همکاران (۱۴۰۱) و وکیلی و همکاران (۱۳۹۷) نیز استفاده شده است و برای اندازه گیری توانمندسازی روانشناختی تیمی از پرسشنامه اسپریتزر و میشر (۱۹۹۷)، استفاده شده است. برای آزمون صحت مدل نظری تحقیق و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدل یابی معادلات

بین تفکر محاسباتی حسابرس و نوآوری استخراجی موسسه حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم. بین تفکر حرفه ای حسابرس و توانمندسازی روانشناختی تیمی موسسه حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

بین تفکر خلاق حسابرس و توانمندسازی روانشناختی تیمی موسسه حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

بین تفکر انتقادی حسابرس و توانمندسازی روانشناختی تیمی موسسه حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.
 بین تفکر محاسباتی حسابرس و توانمندسازی روانشناختی تیمی موسسه حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

یافته های پژوهش

با استفاده از روش داده بنیاد گلایزر و مصاحبه با ۱۵ نفر از خبرگان، بعد از شناسایی کدهای اولیه، مولفه های شناسایی شده در جدول ۱ آمده است.

اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان

در این بخش متغیرهای کیفی پژوهش شامل جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت از طریق جداول فراوانی و درصد فراوانی و نمودارهای مربوطه توصیف شده اند.

ساختاری بوسیله نرم افزار پی ال اس استفاده شده است. جامعه آماری مطالعه حاضر شامل حسابداران رسمی ایران می باشد که با استفاده از فرمول مورگان بدست آمده است. از آنجاییکه تعداد حسابرسان رسمی شاغل طبق آخرین لیست سازمان تعداد ۱۱۰۰ شریک می باشد طبق جدول مورگان نمونه ۲۹۷ برای کارما در نظر گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده های در این پژوهش از تکنیک الگو معادلات ساختاری^۱ استفاده شد.

با توجه به وجود سه پرسشنامه، برای سنجش تفکر حرفه ای حسابرس بر دوسوتوانی و توانمندسازی روانشناختی تیمی فرضیات زیر مطرح گردید:

فرضیه اول: بین تفکر حرفه ای حسابرس و دوسوتوانی موسسه حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

بین تفکر خلاق حسابرس و نوآوری اکتشافی موسسه حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

بین تفکر انتقادی حسابرس و نوآوری اکتشافی موسسه حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

بین تفکر محاسباتی حسابرس و نوآوری اکتشافی موسسه حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

بین تفکر خلاق حسابرس و نوآوری استخراجی موسسه حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

بین تفکر انتقادی حسابرس و نوآوری استخراجی موسسه حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱. مولفه های تفکر حرفه ای حسابرس

ابعاد	مفاهیم	کدهای اولیه
تفکر خلاق	توسعه دانش فردی در مسیر حرفه	برنامه ریزی فردی
		توسعه فردی
تفکر خلاق	توسعه دانش فردی در مسیر حرفه	آگاهی
		مهارت
		دانش
		نگرش ها و رفتارهای حرفه ای
		اهداف و نیازهای فردی
		شایستگی
		رویکرد حرفه ای
		خودآگاهی
		مدیریت زمان
		عزیت نفس
افزایش بهره وری		
ایجاد تناسب بین ذهنیت با عملکرد حرفه ای	ایده ها	

¹ Structural Equation Modeling

کدهای اولیه	مفاهیم	ابعاد
<p>افکارها احساسات هوش استعداد انگیزه تلاش ذهنیت رو به رشد نتایج مورد انتظار آینده نگری و پیش بینی اهداف سازمانی موفقیت همکاران اجتناب از چالش ها انتقادپذیر بودن تصمیم گیری حرفه ای یادگیری</p>		
<p>کار تیمی موثر احترام صداقت ارتباط بهبود روحیه همکاری جلوگیری از استرس رضایت شغلی رشد شخصیتی مهارت حل مسئله ارتباط غیر کلامی آداب و معاشرت رفتار حرفه ای حمایت از همکاران</p>	<p>ارتباط و همکاری</p>	
<p>توسعه مهارت های فردی یادگیری چند زبان شخصیت فردی سبک کاری کار با نرم افزار حرفه ای بودن خلاقیت مدیریت زمان قابل اعتماد بودن مسئول بودن مهارت های سازمانی انعطاف پذیری سازگاری توجه به جزئیات</p>	<p>مهارت فنی و فردی</p>	
<p>توانمندی دانایی</p>	<p>توانمندی فردی در مواجهه با پیچیدگی های حرفه</p>	

ابعاد	مفاهیم	کدهای اولیه
		<p>محیط کاری توانمند رشد حرفه ای پیچیدگی کاری خود اتکایی خودکارآمدی فشار زمانی اداره کردن موقعیت ها دقت و تمرکز ساعات کاری طولانی</p>
	شناخت سوگیری های قضاوتی در حرفه حسابرسی	<p>خطاهای قضاوتی رفتارهای مکاشفه ذهنی ارزیابی شواهد برآورد احتمالات تصمیم گیری بین گزینه ها شهود و انگیزش استفاده از عقل و درایت راهبرد تفکر انتقادی قضاوت های حرفه ای صلاحیت حرفه ای مدیران تصمیمات احساسی</p>
تفکر انتقادی	عمق بخشیدن به افکار فراتر از حیطه حرفه	<p>دانش افزایی فرایند تفکر طبقه بندی و تعیین معیار تفسیر و استنتاج کردن تعیین روابط و الگوها تشخیص و تمایز عدم قبولی کورکورانه تلاش برای رفع ابهامات عدم قضاوت تا دست یابی به شواهد کافی طرح کردن سوال</p>
	شناخت ذی نفعان و توجه به آنها	<p>شناخت کسب و کارها همفکری هم تیمی با اعضای سازمان شناخت محدوده جغرافیایی کاهش دغدغه های مالی ذینفعان شفافیت فهمیدن علاقه ذی نفعان ارتباط مستمر با ذی نفعان</p>
	یادگیری مستمر در حرفه	<p>عملکردی فردی صلاحیت شخصی یادگیری اجتماعی آموزش در حین کار یادگیری خودگردان یادگیری مستمر</p>

ابعاد	مفاهیم	کدهای اولیه
		پذیرفتن طرح های جدید ایده یادگیری تقویت خلاقیت
	یادگیری ماشینی در عصر دیجیتال	یادگیری با نظارت استفاده از کلان داده ها برچسب زدن داده ها تصویرسازی یادگیری شبکه های عصبی فناورهای نوظهور کنترل از راه دور استفاده از داده کاوی استفاده از تکنولوژی در تشخیص تقلب نقل و انتقال مالی دیجیتال استفاده از هوش مصنوعی
تفکر محاسباتی	شناخت یک مشکل	تقسیم کردن مسائل و مشکلات تفکر انتزاعی تفکر سیستمی شناخت موانع تحقیق و ارزیابی تیم سازی پذیرا بودن پیشنهادات آمادگی در برابر مشکلات افکار مثبت درک پیچیدگی مسئله شناسایی مسئله
	پیدا کردن راه حل	مهارت حل مسئله تکنیک های حل مسئله داشتن اعتماد به نفس در حل مسئله فرصت های جدید حل مسئله استفاده از راه حل های ساده جمع آوری تمام راه حل ها تغییر افکار انتخاب بهترین گزینه پیدا کردن راه حل های احتمالی پیگیری بازخورد جلوگیری از تکرار مسئله اعتمادسازی تیمی

جدول ۲. توزیع جنسیت افراد مشارکت کننده در پژوهش

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
زن	۲۹	۹/۸	۹/۸
مرد	۲۶۸	۹۰/۲	۱۰۰
کل	۲۹۷	۱۰۰	

جدول (۴-۱): توزیع رده سنی افراد مشارکت کننده در پژوهش

سن	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۱۰۵	۳۵/۴	۳۵/۴
بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۹۶	۳۲/۳	۶۷/۷
بالتر از ۵۰ سال	۹۶	۳۲/۳	۱۰۰
کل	۲۹۷	۱۰۰	

جدول ۳. سطح تحصیلات افراد مشارکت کننده در پژوهش

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
کارشناسی	۱۰۰	۳۳/۷	۳۳/۷
کارشناسی ارشد	۹۷	۳۲/۷	۶۶/۳
دکترت	۱۰۰	۳۳/۷	۱۰۰
کل	۲۹۷	۱۰۰	

جدول ۴. سابقه خدمت افراد مشارکت کننده در پژوهش

سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
کمتر از ۱۰ سال	۱۰۵	۳۵/۴	۳۵/۴
بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۸۸	۲۹/۶	۶۵
بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۱۰۴	۳۵	۱۰۰
کل	۲۹۷	۱۰۰	

تحلیل توصیفی متغیرهای کمی پژوهش

متغیرهای کمی پژوهش بر اساس میانگین نمرات سؤالات مرتبط اندازه گیری شده و در این بخش برخی از شاخص های آماری برای آن محاسبه شده است.

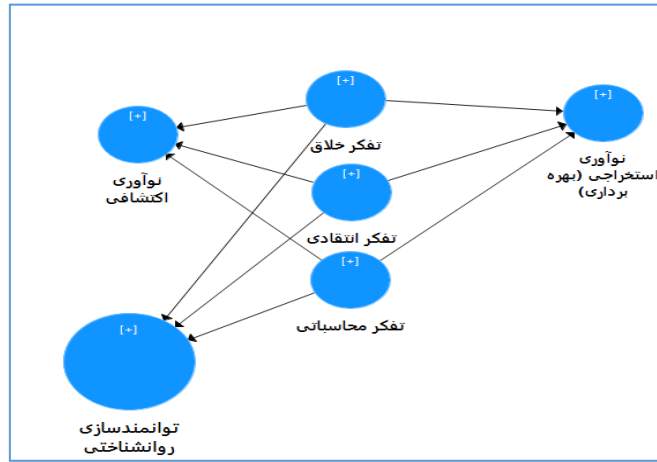
محاسبه برخی از شاخص های آماری مؤلفه های پژوهش

عنوان شاخص آماری	تفکر خلاق	تفکر انتقادی	تفکر محاسباتی	تفکر حرفه ای حسابرس	نوآوری اکتشافی	نوآوری استخراجی	دوسوتوانی روانشناختی	توانمندسازی
تعداد مشاهدات	۲۹۷	۲۹۷	۲۹۷	۲۹۷	۲۹۷	۲۹۷	۲۹۷	۲۹۷
میانگین	۳/۷۲	۳/۳۸	۳/۶۲	۳/۵۸	۳/۳۲	۳/۴۰	۳/۳۶	۳/۴۹
میانه	۳/۶۷	۳/۵۰	۳/۶۷	۳/۶۱	۳/۳۳	۳/۳۳	۳/۳۳	۳/۵۰
انحراف معیار	۰/۵	۰/۶۵	۰/۶۵	۰/۴۸	۰/۸۶	۰/۹۲	۰/۸۲	۰/۵۴
ضریب چولگی	-۰/۲۲	-۰/۳۸	۰/۲۱	-۰/۲۲	-۰/۱۹	-۰/۲۳	-۰/۱۵	۰/۴۶
ضریب کشیدگی	۰/۳۲	-۰/۱۸	-۰/۳۲	-۰/۲۴	-۰/۲۱	-۰/۴۲	-۰/۴۱	۰/۵۵
کمترین مقدار	۲/۱۷	۱/۷۵	۲/۳۳	۲/۲۵	۱	۱	۱/۳۳	۲/۳۸
بیشترین مقدار	۵	۵	۵	۴/۷۸	۵	۵	۵	۵

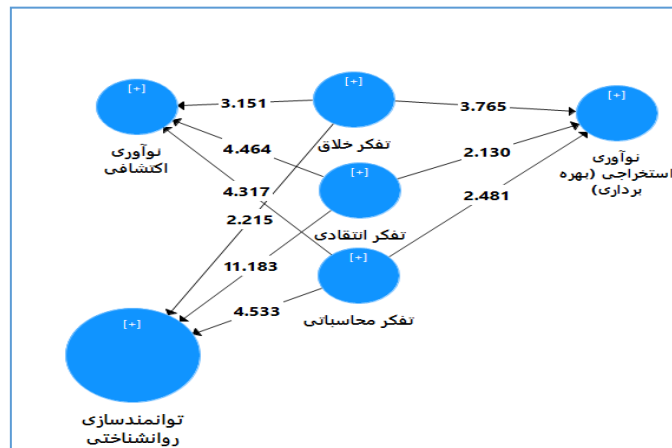
تحلیل مدل های ساختاری پژوهش

تفکر محاسباتی بر ابعاد دوستوانی شامل (نوآوری استخراجی و نوآوری اکتشافی) و توانمندسازی روانشناختی را نشان می دهد.

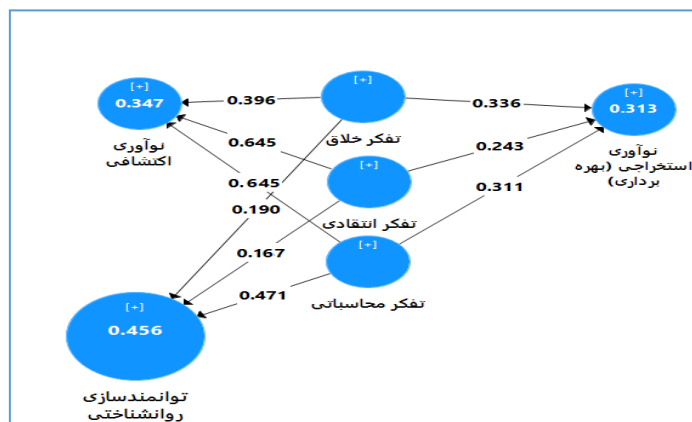
شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش را نشان می دهد که در آن تأثیر ابعاد تفکر حرفه ای حسابرس شامل تفکر خلاق، تفکر انتقادی و

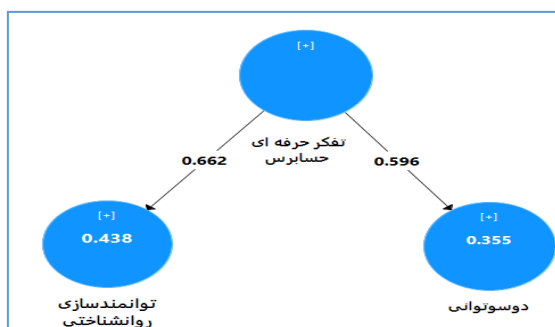
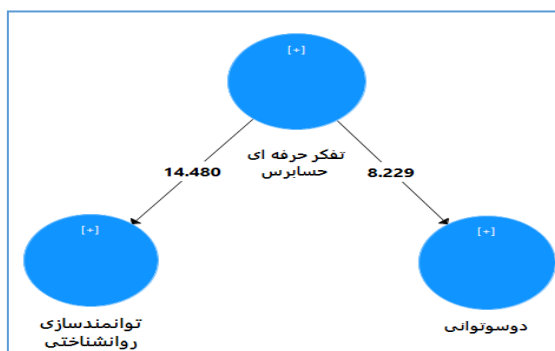
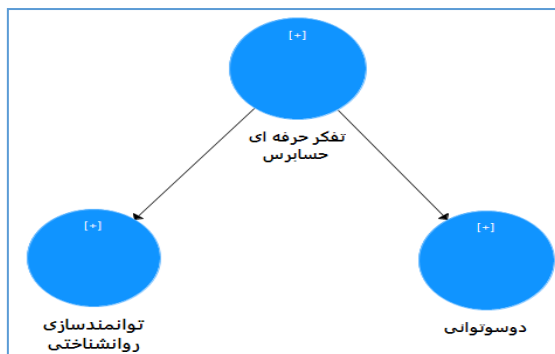


شکل ۱. اولین مدل ساختاری پژوهش



شکل ۲: آماره تی مربوط به معنادار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در اولین مدل ساختاری پژوهش





شکل ۳. ضرایب مسیر و بارهای عاملی در دومین مدل ساختاری پژوهش

جدول ۶. نتایج مربوط به تحلیل مدل ساختاری پژوهش

مقدار احتمال	آماره T	خطای معیار ضریب مسیر	ضریب مسیر	مسیر
۰/۰۰۰	۱۱/۱۸	۰/۰۱۵	۰/۱۶۷	تفکر انتقادی -> توانمندسازی روانشناختی
۰/۰۰۰	۲/۱۳	۰/۱۱۴	۰/۲۴۳	تفکر انتقادی -> نوآوری استخراجی (بهره برداری)
۰/۰۰۰	۴/۴۶	۰/۱۵۳	۰/۶۴۵	تفکر انتقادی -> نوآوری اکتشافی
۰/۰۲۷	۲/۲۱	۰/۰۸۶	۰/۱۹	تفکر خلاق -> توانمندسازی روانشناختی
۰/۰۰۰	۳/۷۶	۰/۰۸۹	۰/۳۳۶	تفکر خلاق -> نوآوری استخراجی (بهره برداری)
۰/۰۰۰	۳/۱۵	۰/۱۲۶	۰/۳۹۶	تفکر خلاق -> نوآوری اکتشافی
۰/۰۰۰	۴/۵۳	۰/۱۰۴	۰/۴۷۱	تفکر محاسباتی -> توانمندسازی روانشناختی
۰/۰۱۳	۲/۴۸	۰/۱۲۵	۰/۳۱۱	تفکر محاسباتی -> نوآوری استخراجی (بهره برداری)
۰/۰۰۰	۴/۳۱	۰/۱۰۶	۰/۴۵۶	تفکر حرفه ای حسابداران رسمی -> نوآوری اکتشافی
۰/۰۰۰	۱۴/۴۸	۰/۰۴۶	۰/۶۶۲	تفکر حرفه ای حسابداران رسمی -> توانمندسازی روانشناختی
۰/۰۰۰	۸/۲۲	۰/۰۷۲	۰/۵۹۶	تفکر حرفه ای حسابداران رسمی -> دوستوانی

بررسی جدول ۵. نشان می دهد، مقدار احتمال فرض صفر مبنی صفر بودن ضریب مسیرهای مربوط به روابط مطرح شده بین متغیرها همگی برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از احتمال خطای نوع اول ۰/۰۵ می باشد که نشان می دهد این روابط معنادار می باشد. ضریب مسیر در تمامی روابط مثبت ست که نشان می دهد، تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته بطور مستقیم می باشد.

آزمون فرضیه های پژوهش

بررسی نتایج جدول ۶. نشان می دهد، تمامی فرضیه های مورد مطالعه در پژوهش حاضر در سطح احتمال خطای نوع اول ۰/۰۵ رد نمی شود.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

عنوان فرضیه پژوهش	ضریب مسیر ارتباطی	مقدار احتمال	نتیجه آزمون فرضیه
فرضیه اول: بین تفکر حرفه ای حسابرس و دو سوتوانی موسسه حسابداری رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۵۹۶	۰/۰۰۰	در سطح خطای ۰/۰۵ رد نشد.
اولین فرضیه فرعی: بین تفکر خلاق حسابرس و نوآوری اکتشافی موسسه حسابداری رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۳۳۶	۰/۰۰۰	در سطح خطای ۰/۰۵ رد نشد.
دومین فرضیه فرعی: بین تفکر انتقادی حسابرس و نوآوری اکتشافی موسسه حسابداری رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۲۴۳	۰/۰۰۰	در سطح خطای ۰/۰۵ رد نشد.
سومین فرضیه فرعی: بین تفکر محاسباتی حسابرس و نوآوری اکتشافی موسسه حسابداری رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۳۱۱	۰/۰۱۳	در سطح خطای ۰/۰۵ رد نشد.
چهارمین فرضیه فرعی: بین تفکر خلاق حسابرس و نوآوری استخراجی موسسه حسابداری رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۳۹۶	۰/۰۰۰	در سطح خطای ۰/۰۵ رد نشد.
پنجمین فرضیه فرعی: بین تفکر انتقادی حسابرس و نوآوری استخراجی موسسه حسابداری رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۶۴۵	۰/۰۰۰	در سطح خطای ۰/۰۵ رد نشد.
ششمین فرضیه فرعی: بین تفکر محاسباتی حسابرس و نوآوری استخراجی موسسه حسابداری رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۴۵۶	۰/۰۰۰	در سطح خطای ۰/۰۵ رد نشد.
فرضیه دوم: بین تفکر حرفه ای حسابرس و توانمندسازی روانشناختی تیمی موسسه حسابداری رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۶۶۲	۰/۰۰۰	در سطح خطای ۰/۰۵ رد نشد.
هفتمین فرضیه فرعی: بین تفکر خلاق حسابرس و توانمندسازی روانشناختی تیمی موسسه حسابداری رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۱۹	۰/۰۲۷	در سطح خطای ۰/۰۵ رد نشد.
هشتمین فرضیه فرعی: بین تفکر انتقادی حسابرس و توانمندسازی روانشناختی تیمی موسسه حسابداری رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۱۶۷	۰/۰۰۰	در سطح خطای ۰/۰۵ رد نشد.
نهمین فرضیه فرعی: بین تفکر محاسباتی حسابرس و توانمندسازی روانشناختی تیمی موسسه حسابداری رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۴۷۱	۰/۰۰۰	در سطح خطای ۰/۰۵ رد نشد.

نتیجه گیری

تفکر حرفه ای، یکی از ظریف ترین و بحث برانگیزترین مباحثی است که در عمل به آن پرداخته شده است. تفکر حرفه ای مفهوم ضروری در حسابرسی صورت های مالی و عنصر حیاتی برای بهبود کیفیت حسابرسی و قضاوت حسابرس است و یکی از عواملی است که حسابرسان می توانند برای ایفای بهتر نقش خود در فرایند حسابرسی از آن استفاده کنند. زمانی که حسابرس، حسابرسی را با تفکر حرفه ای انجام می دهد، قضاوت های توأم با سوگیری وی کاهش می یابد و کیفیت حسابرسی به طرز چشم گیری افزایش می یابد و اگر

حسابداران، تفکر حرفه ای نداشته باشند، اثربخشی عملکرد آنان با مانع روبه رو می شود زیرا یکی از دغدغه ها و نگرانی های اصلی سرمایه گذاران این است که گزارش های مالی حاوی اطلاعاتی شفاف و قابل اتکا باشد تا نقش مهمی در پیش بینی، قضاوت و تصمیم گیری آگاهانه استفاده کنندگان داشته باشد. فرایند بکارگیری تفکر حرفه ای در حسابرسی در سطوح کار و موسسه حسابرسی نقش مهمی در غنای ادبیات این حوزه ایفا می نماید. مطالعه حاضر در گسترش مفهوم تفکر حرفه ای در حسابرسی و تکمیل بحث های مطرح شده در رابطه با این موضوع نقش موثری را دارا می باشد. هر چند برخی از پژوهش ها

در گذشته نیز به ویژگی‌های مختلف تفکر حرفه‌ای پرداخته اند، اما در هیچکدام از مطالعات داخلی و خارجی به تفکر حرفه ای حساب‌برسان اشاره نشده است و علاوه بر این، این پژوهش بستر خاص کشور ایران را مدنظر قرار داده و تفکر حرفه‌ای در حساب‌برسی را در ابعاد گسترده تری نیز به نمایش می‌گذارد. در واقع ویژگی‌های شخصیت به ساختار پویایی درون فردی هر شخص اشاره دارد که مشتمل بر علل وراثتی و محیط اجتماعی می‌باشد. این مؤلفه‌ها، رفتار و افکار شخصی فرد را در محیط اجتماعی تحت تأثیر قرار می‌دهند. به همین ترتیب تفکر حرفه ای حساب‌برسان، وابسته به ویژگی‌های فردی حساب‌برس (ویژگی‌های شخصیتی، تیپ شخصیتی، ویژگی‌های ذاتی، خود باوری، انگیزه‌های ذاتی، فرهنگ، قومیت و جنسیت حساب‌برس)، باورهای اخلاقی و عوامل شناختی (ادراک، باورها، نگرش، ذهن پرسشگر)، خطاهای شناختی (اعتماد به نفس بیش از حد)، پایبندی به اصول بنیادین (درستکاری، بی طرفی و صلاحیت و مراقبت حرفه ای) و دانش، مهارت و تجربه است. براساس نتایج این مطالعه، حساب‌برسانی که تفکر حرفه‌ای دارند، رفتارهای حرفه‌ای بیشتری از خود نشان می‌دهند و به هنگام بررسی، مستندهای مربوط به حساب‌برسی (بدهی‌ها و موجودی‌ها)، وجود تناقض در اسناد مربوط به آن را تشخیص می‌دهند. حساب‌برسانی که از اعتماد به نفس و ثبات بالاتری برخوردار هستند، در مواضع خود در برابر مدیریت صاحبکار، ایستادگی و سرسختی بیشتری نشان می‌دهند. اخلاق حساب‌براری، حساب‌برسان را محافظه کارتر می‌کند، یعنی حساب‌برسان احتمالاً وظایف را با تفکر بیشتری انجام می‌دهند. همچنین حساب‌برسان، زمانی که با استانداردهای اخلاقی رفتار می‌کنند، قضاوت‌های محافظه کارانه تری را انجام می‌دهند و با بهبود اخلاق حرفه ای، انجام فرآیند حساب‌برسی توسط حساب‌برسان اثربخش تر خواهد شد. بنابراین پیاده سازی اخلاق حرفه ای سبب افزایش تفکر حرفه ای او می‌شود زیرا که حساب‌برس در فرآیند حساب‌برسی به طور موشکافانه استدلال می‌کند و نگاه عمیق و حتی فراتر از آن موضوعات دارد. ویژگی‌های فردی حساب‌برس (مانندگرایش حساب‌برس به داشتن ذهنی پرسشگر یا داشتن شک از پیش)، پیش‌بینی‌کننده قضاوت برآمده از تفکر حرفه‌ای وی است. برخی از مطالعه‌های اخیر به بررسی تغییر الگوی ذهنی حساب‌برس به عنوان یکی از ساز و کارهای ممکن برای افزایش تفکر حرفه ای پرداخته‌اند. محققان به این نتیجه رسیدند که افزایش برتری هویت حرفه ای حساب‌برسان به وسیله وادار کردن آنها به تردید درباره هنجارها و ارزش‌های حرفه ای باعث افزایش تفکر حرفه ای می‌شود. پارلی و نقش استعاره در تغییر الگوی ذهنی حساب‌برسان را در نظر گرفتند. آنها به این نتیجه رسیدند که واداشتن حساب‌برسان

به خواندن داستانی در برگیرنده استعاره ای که برترندهای بالقوه تهیه کنندگان اطلاعات تمرکز دارد، باعث می‌شود که حساب‌برسان در زمان تکمیل کار حساب‌برسی، تفکر حرفه ای بیشتری داشته باشد. عوامل دیگری نیز مانند، زمینه‌های شخصیتی، اعتقادات افراد و وضعیت و گرایش‌های مختلف آنها، چارچوب بندی یا واژه‌گزینی کارها، الگوی ذهنی یا رویکردی را که حساب‌برسان اتخاذ می‌کنند، تغییر می‌دهند و منجر به تفکر حرفه ای بیشتر یا کمتر می‌شود. اختلال عملکرد رفتار حساب‌برسان بیانگر اعمال مشخص حساب‌برس است که فرصت حساب‌برسی غیر استاندارد را فراهم می‌کند. این اختلالات رفتاری باعث می‌شود که فرآیند حساب‌برسی، توانایی گردآوری شواهد حساب‌برسی کافی و اتکاپذیر را نداشته باشد، که این امر باعث می‌شود حساب‌برس در غیاب شواهد حساب‌برسی کافی و اتکاپذیر تصمیمات حرفه‌ای نادرستی را اتخاذ کند و در نتیجه، حساب‌برسی اثربخشی صورت نگیرد. همچنین ادراک، فرآیندی است که افراد، بوسیله آن، پنداشت‌ها و برداشت‌هایی را که از شغل و حرفه‌ی تخصصی خود دارند را تنظیم و تفسیر می‌کنند و بدین وسیله، به آنها، معنی می‌دهند که این موضوع می‌تواند ماحصل پردازش اطلاعات از شغل فرد باشد. مثلاً فرد به دلیل وجود این باور که صورتهای مالی توأمأ همراه با تقلب ارائه می‌شوند، تلاش می‌نماید از طریق رویه‌های محافظه کارانه گزارشات را مورد بررسی قرار دهد و این موضوع تنها به دلیل برداشت فرد از احتمال تقلب در صورت‌های مالی توسط شرکت‌ها ناشی می‌شود. ولی، ادراک و تفکر می‌تواند که با واقعیت عینی بسیار متفاوت باشد. غالباً افراد از امری واحد، برداشت‌های متفاوتی دارند. می‌توان گفت که رفتار افراد، به نوع ادراک پنداشت یا برداشت آنها از تخصص و حرفه‌شان (و نه واقعیت) بستگی دارد. در برخی پژوهش‌ها تمایلات قضاوتی بالقوه ای که ممکن است به جانبداری قضاوتی حساب‌برس منجر شود، شناسایی شده و مورد بررسی قرار گرفته‌اند. این تمایلات قضاوتی را می‌توان در چهار گروه سوگیری‌های روانشناختی، تاییدخواهی، اطمینان بیش از حد، نقطه اتکا و در دسترس بودن دسته‌بندی کرد. تمایل حساب‌برس برای برآورد بیش از میزان واقعی توانایی انجام کار یا ارزیابی دقیق ریسک یا سایر تصمیمات و قضاوت‌ها، بیانگر اطمینان بیش از اندازه حساب‌برس به خویشتن است. این سوگیری می‌تواند تمایل ناخودآگاهی باشد که حاصل انگیزه‌های فردی حساب‌برس می‌باشد. چنین تمایلی می‌تواند تلاش حساب‌برس برای بی‌طرف بودن را تحت تأثیر قرار دهد، و در برخی موارد اطمینان بیش از اندازه می‌تواند منجر به ناتوانی حساب‌برس در تشخیص دیدگاه‌ها یا شواهد نقض‌کننده شود. بطور کلی، بخش عظیمی از افراد بر

نسبت به تمایلات، دامها و جانبداری‌های قضاوتی خود آگاهی داشته باشند و به دلیل حساسیت های اجتماعی و موضوعاتی همچون هزینه های نمایندگی، حسابرسان در عین استقلال و بی طرفی باید نگاه تردید گونه ای به بررسی صورت های مالی شرکت ها داشته باشند، چرا که تخطی از این امر یعنی ایجاد شکاف بین باورهای اجتماعی و انتظارات سهامداران، شایستگی حرفه ای حسابرسی را خدشه دار کند. نگرش احتیاط آمیز حرفه برای بیان صریح تفکر حرفه ای در استانداردهای حرفه ای، ممکن است بیشتر مرتبط با ماهیت ذاتی حسابرسی باشد. حتی بدون تأکید بر این موضوع، حسابرس باید پرسش ها و تردیدها را در طول فرایند جمع آوری شواهد افزایش دهد. حسابرسی که فاقد تفکر حرفه ای و یا یک ذهن پرسشگر است، برای هدایت حسابرسی صلاحیت ندارد. امروزه به مدل ها و سبک های رهبری جدیدی که متناسب با دانش و تفکر بالا باشند، نیاز است. محققان با در نظر گرفتن الزامات دانش، رهبری تحول آفرین را پیشنهاد داده اند. امروزه در این خصوص برخورداری از رویکرد تفکر، زمینه را برای نوآوری و اکتشاف محقق می سازد (دانت و همکاران، ۲۰۱۵). مطالعات نشان داده است عدم توانمند سازی تیمی بین اعضای سازمان منجر به افزایش هزینه ها در تولید دانش و عدم انتشار بهترین روشهای کاری در داخل سازمان شده و سازمان را در حل مسائل و مشکلات خود ناتوان می نماید؛ بنابراین با توجه به جایگاه ویژه موسسه های حسابرسی و مشکلات سر راهشان، اتخاذ استراتژی توانمند سازی تیمی می تواند به مدیران این موسسه ها کمک کننده باشد؛ زیرا با دنبال نمودن توانمند سازی تیمی می توان با کنترل فعالیت های کنونی خود به دنبال برآورده ساختن تقاضاهای حاضر به صورتی کارا و در عین حال گسترش توانایی های خود برای پیشبینی و تطبیق با تغییرات آینده باشند. ماریو و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رهبری تحولگرا، ویژگی های تیم مدیریت ارشد را در سازمان افزایش می دهد و اثربخشی ادغام اجتماعی تیم مدیریت ارشد را تسهیل می کند. آنها دریافتند که رهبر متفکر بر نوآوری و مدیریت دانش در سازمان تأثیر مستقیم دارد؛ و اگرچه دانش برای ایجاد و خلق نوآوری مهم است ولی وجود یک رهبر متفکر می تواند در سازمان باعث ایجاد نوآوری و پیاده سازی مدیریت دانش شود، که این به نوبه خود می تواند باعث بهبود عملکرد سازمان در نوآوری شود. بشارد و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهش خود سه مکانیزم سازمانی (آموزش، مدیریت عملکرد و مدیریت دانش) را که رهبران برای ترویج بهره برداری به آن متکی هستند و پنج رفتار (تعهد، چشم انداز، ریسک پذیری، توانمندسازی و فراگیری) را که رهبران برای ترویج اکتشاف به آنها تکیه می کنند، شناسایی کردند. این

این باور هستند که در زمینه حرفه ای که در آن مشغول هستند موفق تر از بسیاری از افراد دیگر عمل می کنند. این خوش بینی در ارزیابی ریسک نیز وجود دارد، که اغلب باعث می شود که افراد ریسکی که با آن مواجه هستند را کمتر ارزیابی کنند. برخی از این خوش بینی های غیرمنطقی ریشه در اطمینان بیش از اندازه فرد به توانایی های خود دارد. افراد معمولاً توانایی شان برای اتخاذ تصمیمات دقیق را نیز بیش از اندازه برآورد می کنند. بطور کلی، اطمینان بیش از اندازه می تواند منجر به توجه کمتر به درک موضوع و هدف حسابرسی، بررسی کمتر ترجیحات، دیدگاه ها و انتخاب های گزارشگری مدیریت، عدم توجه کافی به ماهیت روش های حسابرسی و راهکارهای جایگزین شود، که تمام این موارد می تواند به شکل اعمال تفکر حرفه ای نامناسب ظاهر شود. برخورداری از دانش زیاد و مهارت های وابسته به عمل، تعریفی از مهارت های حرفه ای محسوب می شود که در ارائه قضاوت های تخصصی مناسب کارآمد است و فرد را در مسیر تفکر خلاقانه قرار می دهد. با توجه به اینکه وظایف متعدد حسابرسی معیار هدفمندی ندارد، بنابراین برای جبران این کمبود، وجود مهارت های حرفه ای همچون تجربه، تخصص و استقلال برای تفکر حرفه ای حسابرس لازم و ضروری است. تجربه گرایی در حرفه حسابرسی و حسابداری اشاره به کسب نمودن آزمون و خطا و شناخت حیطه ی صاحبکاران دارد که می تواند به ارتقای سطح عملکرد و ارائه گزارشات دارای تناقض کمتر، کمک نماید. تخصص اشاره به ظرفیت دانشی و توانمندی های علمی و حرفه ای یک فرد در حسابرسی اشاره دارد که در اتخاذ تصمیمات مناسب و کارآمد به او کمک شایسته ای می نماید. افراد دارای تخصص به دلیل توانمندی مهارتی بالا، معمولاً سهم بیشتری از بازار را نسبت به سایرین به خود اختصاص می دهند و عملکرد آنها به عنوان یک مزیت رقابتی همواره حائز اهمیت می باشد. تفکر حرفه ای با آموزش و تجربه حسابرسان در ارتباط است، و حسابرسان به سطح مناسبی از رقابت برای کاربرد تفکر حرفه ای در حسابرسی نیاز دارند. انجمن کیفیت حسابرسی ایالات متحده آمریکا، سه عامل استقلال، بیطرفی و تردید حرفه ای را به عنوان ستون های کیفیت حسابرسی بیان می کند. این انجمن بر این باور است که فرایند تصمیم گیری اثربخش حسابرس باعث ارتقای سه عامل مذکور می شود، که در نهایت توانایی حسابرس برای افزایش و مستند کردن قضاوت های حرفه ای در طول فرایند حسابرسی را تقویت می کند. حسابرسان می توانند قابلیت های قضاوت حرفه ای خود را با بکارگیری یک فرایند تصمیم گیری موثر بهبود بخشند تا تفکرات خود را در مسیر درست پیش برده و قادر باشند

مهرتاب، حسین. (۱۴۰۰). بررسی توانمندی و مهارت های روانشناختی کارکنان با تأثیرپذیری از رهبری تحول آفرین نوآور مورد مطالعه: ستاد سازمان ثبت اسناد و املاک کشور، الگوهای نوین مدیریت کسب و کار؛ دوره ۱۴. عبدالهی، بیژن. (۱۳۸۴). توانمندسازی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی براساس مدل معادالت ساختاری، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۱، ۹۶-۷ صفدری، شیما و قربانی، بهزاد و موسوی، سیداحمد (۱۳۹۶). تأثیر ویژگی های موسسه حسابرسی بر توانمندسازی مدیران شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. نیازی، محسن. کارکنان نصرآبادی، محمد. (۱۳۸۸). توانمند سازی منابع انسانی بر اساس راهبرد سرمایه اجتماعی در سازمانها، مجله تدبیر، شماره ۱۸، ۱۱- ۱۷

یزدان شناس، مهدی و هاشم پور، مهدی. (۱۳۹۴). تأثیر مولفه های تفکر استراتژیک بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان؛ مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی استان قم، چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت.

Alneadi KM, Almatrooshi MJ, Khalifa GSA, Aidie SA EI, Kemat Alhaj b, Morsy MA. Linking knowledge oriented leadership and innovation towards organizational performance. *Academic Leadership*, 2020; 21 (4): 107-118.

Baskarada S, Watson J. Cromarty J. Leadership and organizational ambidexterity. *Journal of Management Development*, 2016; 35 (6): 778-788.

Coleman NJ. An Exploration of the leadership behaviors and ambidexterity in online learning units. Doctor of Education thesis: The Graduate School of Education and Human Development. Gorge Washington University: 2016.

DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3, 183-199.

Donate MJ. Sanchez de Pablo JD. The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 2015; 68(2): 360-370.

Mario J, Donate Jesús D, Sanchez de Pablo. The role of knowledge- oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 2016; 68 (2): 360-370.

Mohammadi S, Nadaf M, Mosavi F. Explaining the mediating role of organizational ambidexterity (exploration and exploitation) in the impact of transformational leadership on entrepreneurial awareness (case study: one of the subsidiaries of the National Company of Southern Oil Regions). *Journal of Explration and Production Oil and Gas*. 2020; 178: 19

مکانیسم ها و رفتارها به ترتیب با سبک رهبری مبادله ای و سبک رهبری تحول گرا سازگار است. کلمن (۲۰۱۶)، به این مهم دست یافت که سبک رهبری و مهارت های مدیران می تواند بر بهبود و ارتقاء توانمند سازی تیمی تأثیرگذار باشد. محمدی و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهش خود دریافتند که سبک رهبری تحول آفرین بر دوسوتوانی سازمانی و هوشیاری کارآفرینانه؛ همچنین دوسوتوانی سازمانی بر هوشیاری کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. آندلی و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهش خود نتیجه گرفتند که رهبری دانش محور اثر مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد سازمانی دارد. گسترش رهبری دانش محور بر بهبود رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر می گذارد که در نتیجه عملکرد سازمانی را افزایش می دهد.

فهرست منابع

ایلانی حاجیکلائی، محمد. (۱۴۰۰). تأثیر رهبری اخلاقی بر مسیر پیشرفت شغلی کارکنان، با نقش واسطه ای توانمندسازی روانشناختی در جمعیت هلال احمر استان مازندران، رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت، زمستان ۱۴۰۰ - شماره ۳۰، صص ۷۳ تا ۹۴

باقرپور ولاشانی، محمدعلی؛ زمانی، رضا؛ مرادی، مهدی (۱۴۰۱). تأثیر منبع کنترل درونی بر رابطه بین توانمندسازی روانشناختی حسابرسان و کیفیت حسابرسی، دانش حسابرسی، بهار ۱۴۰۱ - شماره ۸۶، رتبه ب (وزارت علوم / ISC)، صص ۱۱۹ تا ۱۳۵ چشم انداز حسابداری و مدیریت، بهار ۱۴۰۰، دوره چهارم - شماره ۳۸، ۸۸ تا ۹۹

رضائی جندانی، محبوبه؛ هویدا، رضا؛ سماواتیان، حسین (۱۳۹۴). مفهوم توانمندسازی روانشناختی و رابطه آن با سرمایه روانشناختی معلمان، رویکردهای نوین آموزشی، سال دهم، شماره ۱، شماره پیاپی ۱۱، بهار و تابستان ۱۳۹۴، صص ۲۱- ۷۶

رؤیایی، رمضانعلی؛ جاویدی، کاظم؛ طالب نیا، قدرت اله؛ بنی مهد، بهمن. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر گرایش طرز فکر تفسیر بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرس: مبتنی بر تئوری سطح تفسیر فاصله روانی، حسابداری مالی، پاییز ۱۳۹۷، شماره ۳۹، ۱۴۱ تا ۱۶۹

حکاک، محمد؛ شریعت نژاد، علی؛ ساعدی، عبدالله. (۱۳۹۶). شناسایی الگوهای ذهنی مدیران در راستای توانمندسازی روانشناختی کارکنان، مقاله علمی وزارت علوم، فرآیند مدیریت و توسعه، دوره ۳۰، تابستان، شماره ۲ (پیاپی ۱۰۰). ۱۴۵-۱۶۶.



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 16/ No. 64/ Winter 2027

Identifying the components of professional thinking of certified accountants in ambidexterity and team psychological empowerment

Abdolmajid Kord

PhD Student, Department of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran
majid_kord@yahoo.com

Mansour Garkaz

Associate Professor, Department of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran
corresponding Author
m.garkaz2009@yahoo.com

Alireza Maetoofi

Associate Professor, Department of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran;
Alirezamaetoofi@gmail.com

Ali Khozain

Associate Professor, Department of Accounting, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran;
khozein@iau.ac.ir

Alireza Hasan Maleki

Assistant Professor, Department of Accounting, Bandargaz Branch, Islamic Azad University, Bandargaz, Iran;
Alireza_hasanmaleki@iau.ac.ir

Abstract

The present research was conducted with the aim of identifying the components of professional thinking of certified accountants in duality and team psychological empowerment. The method of the present study is combined in two parts of foundation data and structural equations. The statistical population of the qualitative section includes 15 experts from university professors in the field of research who were selected in a non-random, purposeful way during the year 1403. Also, in the quantitative part, the statistical population includes the public accountants of Iran, which was selected as a sample of 297 people using available sampling method. The data collection tool included a questionnaire, the structure of the questionnaire was confirmed by confirmatory factor analysis in Smart pls software and its reliability was confirmed using Cronbach's alpha coefficient in SPSS software and composite reliability. In order to analyze the data, Kolmogorov-Smirnov tests were used for normality test and Friedman test for prioritizing components and indicators, as well as structural equation modeling test for path analysis and model validation in Smart pls software. The most important achievement of this research is that there is a relationship between the dimensions and components of professional thinking and Du Sotwani, and there is also a relationship between the dimensions and components of professional thinking and empowerment.

Keyword: Professional thinking, psychological empowerment, foundation data theory.