دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری- سال سوم، شماره پنجم، بهاروتابستان۱۳۹۷، صفحه۱۰۱-۱۲۹

بررسی اثر میانجی خود رهبری بر ارتباط بین فراشناخت و رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت

مرضیه شریعتی* [۱] قدرت الله طالب نیا [۲] رمضانعلی رویایی [۳]

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۶/۳۰ تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۸/۱۴

چکیده

رشد سریع بی حد و مرز دانش حسابداری مدیریت و توانایی تصمیم گیری بهینه از چالشهای حسابداران مدیریت در عصر حاضر است. در این میان کشورهایی که تمرکز مدیریت در سازمانهای آنها بیشتر است، سیستم های اطلاعاتی حسابداری مدیریت کمتر رشد پیدا کرده اند. هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی امکان پذیری توانمندسازی رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت به طور غیر مستقیم از طریق آگاهی فراشناختی و اثر آن بر خودرهبری بوده است. به این منظور متغیر آگاهی فراشناختی به عنوان متغیر مستقل و خودرهبری به عنوان متغیر میانجی مورد استفاده قرار گرفته اند. به منظور تفکیک اعتقاد حسابداران مدیریت از تصمیم مناسب برای سازمان، بعنوان تصمیم سازان و رفتاری که در عمل در محیط کسب و کار از خود نشان می دهند با توجه به این که برخی (شصت درصد) از پاسخ دهندگان شاغل در شرکت های ایران هستند، و به منظور تمیز این دو متغیر در پاسخ دهی هر دو متغیر باور رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت و رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت در عمل به عنوان دو متغیر وابسته وارد الگو شده اند. این تحقیق بر روی دانشجویان ارشد و دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران که درس حسابداری مدیریت را گذرانده اند در سال تحصیلی ۱۳۹۵- ۱۳۹۶ انجام شد. از میان ۱۰۷ نفر ۸۳ پرسشنامه که به درستی پاسخ داده شده بود مورد تحلیل و آزمون قرار گرفت. برای روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی و برای آزمون فرضیات از تحلیل مسیر در نرم افزار PLS استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که آگاهی فراشناختی بر باور رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت و رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت در عمل به طور غیرمستقیم و از طریق خودرهبری تأثیر منفی دارد.

واژگان کلیدی: فراشناخت، آگاهی فراشناختی، خودرهبری، تصمیم گیری حسابداران مدیریت.

---

[۱] دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران (نویسنده مسئول)
marziyehshariati@gmail.com
[۲] دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران
[۳] استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]

[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

۱-مقدمه

به تدریج با تغییر عوامل محیطی علم حسابداری مدیریت از علم اثرپذیر به علم اثرگذار در سازمان‌ها، در سطح جهان تغییر کرده است. به عبارت دیگر ، حسابداران مدیریت تکنیک‌ها و ابزارهای جدیدی را به سازمان‌ها معرفی کرده‌اند. در واقع حسابداران مدیریت با ابزاری که به سازمان معرفی می‌کنند، نقش خود را در سازمان تعیین می‌کنند. به این معنا که ابزار ارائه شده توسط حسابداران مدیریت نقش آنها را به عنوان کنترلر در رده‌های پایین مدیریتی تا تصمیم‌ساز و تعیین‌کننده‌ی اهداف سازمان با ارائه‌ی ابزار اطلاعاتی مفید در رده‌های بالای مدیریتی تغییر داده و نقش آنها را تعیین کرده است. با این وجود در کشورهای در حال توسعه، با مدیریت متمرکز که فضای رقابتی کمتر حاکم است، اثر شرایط محیطی بر تغییر نقش حسابداران مدیریت کمتر مشاهده می‌شود و سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری مدیریت رشد چندانی نداشته‌اند (نیکومرام و محمودی، ۱۳۹۱).

از طرفی دانش حسابداری مدیریت در سطح جهانی هم‌چنان رو به رشد است، چنین رشدی و آگاهی از آن و تعهد حسابداران مدیریت به فراگیری دانش و مهارت‌های جدید در کشورهای در حال توسعه می‌تواند همانند تأثیر شرایط محیطی (عبدالقادر و لوتر[1]، ۲۰۰۶)، بینش حسابداران مدیریت را در ابزارسازی از غیرعلمی و گذشته‌نگر به بینش و انگیزه برای به چالش کشیدن وضع موجود تغییر دهد (رهنمای رودپشتی و شریعتی[2]، ۲۰۱۲). این بینش در کنار داشتن انگیزه برای تعیین اهداف استراتژیک برای موفقیت سازمان و ابزارسازی بر اساس آن می‌تواند رفتار تصمیم-گیری حسابداران مدیریت را مناسب فضای رقابتی کند که به نوبه‌ی خود می‌تواند، زمینه را برای پویایی و موفقیت سازمان در محیط رقابتی فراهم آورد.

بنابر آنچه گفته شد، نقش حسابداران‌مدیریت در سازمان‌های کنونی ابزارسازی برای تصمیم-گیری است. آنها با ابزاری که می‌سازند باید بتوانند اطلاعات مفید، با ویژگی مربوط و قابل اتکا، را در اختیار سازمان قرار دهند. کارایی و مؤثر بودن ابزار تصمیم‌گیری یکی از عناصر مهم در بقا و رشد سازمان در محیط رقابتی است. توانایی حسابداران‌مدیریت در ساخت چنین ابزار قدرتمندی به دانش و مهارت و همچنین توان و انگیزه به کارگیری این دانش و مهارت در زمان مناسب بستگی دارد. آنچه می‌تواند بر بینش منتخب حسابداران مدیریت، در ابزارسازی کنترل و نظارت داشته باشد فراشناخت[3] است. فراشناخت دانش و کنترلی است که در مورد تفکر و فعالیت‌های یادگیری اعمال می‌شود و دانش درباره‌ی دانستن و دانش فرد درباره‌ی چگونگی یادگیری خودش

---

[1] Abdel-Kader, M. and Luther
[2] Rahnamaye roodposhti & Shariati
[3] Metacognition

هست. در عین حال، خودرهبری[1] در دنیای همواره در حال تغییرکنونی به کارکنان انگیزه‌ی تصمیم‌گیری متناسب با اهداف شرکت را می‌دهد (لاولیس، منز و الویس[2]، ۲۰۰۷).

برای درک بهتر مفهوم فراشناخت و اثر آن، فرض کنید مسیری را با دوچرخه رکاب می‌زنید. برای این که بتوانید تمام مسیر را بدون اشتباه و دردسر طی کنید، باید علاوه بر مهارت اولیه دوچرخه‌سواری شناخت کاملی از مسیر، وضعیت آب و هوا، و مکانیزم دوچرخه و.... داشته باشید. تاریک شدن هوا درک ما را از واقعیت تحت تأثیر قرار می‌دهد. نمی‌توان با اطمینان کامل موقعیت فعلی را درک و شرایط آتی را پیش‌بینی کرد. از طرف دیگر تغییر مسیر و شرایط جوی، خراب شدن دوچرخه نیازمند تعدیل تصمیم گرفته شده با توجه به شرایط قبل است. شرایط مبهم و تغییر در شرایط، دردسرآفرین و نشان‌دهنده‌ی نیاز به افزایش مهارت تصمیم‌گیری و لزوم ابزارهای اندازه‌گیری مناسب برای افزایش توان تصمیم‌گیری ما در شرایط نامطمئن است. در عین حال، با وجود دسترسی به اطلاعات کامل و داشتن مهارت به کارگیری آن اطلاعات و تعیین اطلاعات مفید برای تصمیم‌گیری، موفقیت سازمان به انگیزه‌ی حسابداران مدیریت برای خلق ابزار مفید و در جهت اهداف استراتژیک سازمان بستگی دارد. به طوری که باندورا[3] (۱۹۸۶) در رابطه‌ی بین دانش و رفتار، انگیزه را به عنوان عامل میانی معرفی می‌کند. می‌توان گفت، انگیزه‌ی فرد برای تصمیم‌گیری خلاقانه و به چالش کشیدن وضع موجود و خلق ابزارها و محیط جدید می‌تواند او را در رساندن خود و سازمان به اهداف والاتر یاری رساند.

بدیهی است در محیط بازار برای کارایی تصمیمات، مدیران و تصمیم‌سازان نیازمند اطلاعات کامل و همچنین توانایی انتخاب اطلاعات مفید و پردازش صحیح آن اطلاعات هستند. به این معنا که حسابداران مدیریت به عنوان سازنده‌ی ابزار اطلاعاتی باید درک درست از تمام اطلاعات داشته باشند و اطلاعات مفید برای تصمیم‌گیری را تشخیص دهند. تصمیمات نادرست و پیامدهای ناخواسته‌ی آن ممکن است نتیجه‌ی اطلاعات تهیه شده بدون بینش مناسب در اثر سؤتعبیر و درک نادرست از اطلاعات و یا عدم هماهنگی اهداف ابزارساز و تصمیم‌گیرنده باشد. بنابراین، ابزارسازان (حسابدارن‌مدیریت) که رابط بین محرک (اطلاعات) و پاسخ (تصمیم تصمیم-گیرنده) هستند با انتخاب‌های خود نقش حیاتی برای سازمان‌ها در محیط رقابتی و مقاومتی ایفا می‌کنند.

سازمان برای موفقیت خود علاوه بر سوق دادن منابع انسانی در جهت شناخت کامل و توانمندسازی آنها برای تصمیم‌گیری کارا و اثربخش نیاز دارد تا با ایجاد انگیزه در کارکنان آنها را

---

[1] Self-leadership
[2] Lovelace, Manz, & Alves
[3] Bandura

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

متقاعد به عمل در جهت اهداف سازمان کند. در این صورت است امکان پویاسازی محیط سازمانی و رهبری اثربخش در محیط همواره در حال تغییر کنونی فراهم خواهد آمد (لاولیس، منز و الویس، ۲۰۰۷). در واقع، رهبری توانایی اثر گذاشتن بر باورها، انگیزش و رفتار کارکنان و ایجاد تفکر سیستمی در آنها در جهت رسیدن به اهداف مطلوب سازمان است. بنابراین، سبک رهبری در سازمان نقش تعیین کننده‌ای بر انگیزه و رفتار کارکنان می‌تواند داشته باشد. همان‌طور که قبلا به آن اشاره شد، دنیای همواره در حال تغییر کنونی سبک‌های رهبری جدید و متناسب با شرایط محیطی خود را می‌طلبد. نقش رهبری در بهبود کیفیت نیروی انسانی و توانمندسازی آنها به عنوان عنصر رقابتی در شرایط محیطی فراداینامیک بسیار مهم است. اعطای توان، خودرهبری به حسابداران مدیریت در چنین محیطی می‌تواند زمینه را برای موفقیت سازمان فراهم آورد.

به طور کلی می‌توان گفت، تصمیم حسابداران مدیریت و ابزار ساخته شده به دست آنها تابع اندیشه‌ی آنها از رفتار مناسب برای بقا است. بدیهی است، افراد در جوامع انسانی متفاوت با ایدئولوژی و باورهای معرفت شناختی متفاوت رفتارهای تصمیم‌گیری متفاوت از خود نشان می-دهند (بلکویی[1]، ۱۹۸۷). به طوری که تکنیک‌ها و ابزارهای متفاوت حسابداران مدیریت نماینده‌ی ایدئولوژی و باورهای متفاوت پذیرفته شده در جامعه انسانی و جامعه‌ی حسابداران مدیریت است (رهنمای رودپشتی و شریعتی، ۲۰۱۲). این می‌تواند دلیل تفاوت عملکرد و رشد سازمان‌ها در کشورهای توسعه یافته با شرایط مدیریت غیرمتمرکز و کشورهای در حال توسعه با مدیریت متمرکز باشد. در چنین شرایطی متقاعد کردن حسابداران مدیریت به عنوان منابع انسانی تأثیرگذار در موفقیت سازمان برای ترک باورهای نهادینه شده در ذهن و تغییر رفتار تصمیم‌گیری آنها کار دشواری است. چنین امری ممکن است نیاز به پرداختن به باورهای معرفت شناختی یادگیرندگان از طریق ایجاد انگیزه و همچنین رسیدگی به فرآیندهای ذخیره‌سازی اطلاعات در حافظه و یادگیری آنها داشته باشد.

تحقیقات گذشته در زمینه‌ی تأثیر فراشناخت و خودرهبری بر رفتار تصمیم‌گیری در حوزه‌های دیگر دانش صورت گرفته (کارملی، میتار و ویسبرگ[2]، ۲۰۰۶؛ پریس[3] و همکاران، ۲۰۱۶؛ ونگ[4] و همکاران، ۲۰۱۶) و نمی‌توان نتایج آنها را به طور کامل در حسابداری مدیریت مربوط دانست. از طرفی چالش کنونی در علوم به طور کلی و علم حسابداری مدیریت به طور خاص رشد سریع

[1] Belkoui
[2] Carmeli, Meitar, & Weisberg
[3] Preiss
[4] Wang

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

و بی حد و مرز دانش است. به طوری که منتقدان آموزش حسابداری معتقدند آموزش صرف تکنیک‌های حسابداری نمی‌تواند برای توانمندسازی حسابداران مدیریت مفید باشد و یادگیری مهارت های یادگیری مادام العمر برای بقا و رشد آنها در محیط رقابتی ضروری است (عباسی[1]، ۲۰۱۳).

این در حالی است که حسابداران مدیریت در کشورهای در حال توسعه با رشد خصوصی‌سازی پایین و مدیریت متمرکز از عرصه‌ی رقابت در دنیای همواره در حال تغییر کنونی دور مانده‌اند. در چنین شرایطی کمتر شاهد بروز رفتار خلاقانه و تصمیمات چالشی در حسابداران مدیریت خواهیم بود.

تاکنون تحقیقات در زمینه‌ی رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت به تأثیر شرایط محیطی توجه کرده (عبدالقادر و لوتر، ۲۰۰۶ و اتلی[2]، ۲۰۱۶) و به خلق نظریه‌هایی مانند تئوری احتمالی پرداخته است و نقش ذهنیت و شناخت حسابداران مدیریت در این تحقیقات کمتر مورد توجه قرار گرفته شده است.

برای بررسی فرآیند ذهنی رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت، در این تحقیق اثر میانجی خود رهبری بر ارتباط بین فراشناخت و رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت در باور و عمل مورد مطالعه قرار گرفته است. بر این اساس سؤال کلی تحقیق این هست که آیا توانمندسازی رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت از طریق تأثیر آگاهی فراشناختی بر توان خودرهبری آنها امکان پذیر است؟

بنابر آنچه گفته شد دانش‌افزایی در این تحقیق بسط ادبیات تغییر نقش حسابداران مدیریت در حوزه‌ی ادبیات حسابداری مدیریت رفتاری است. در ادامه مبانی نظری و پیشینه تحقیق بیان می‌شود. سپس به روش‌شناسی و فرضیات تحقیق پرداخته می‌شود. در انتها بحث و نتیجه‌گیری از یافته‌های تحقیق و پیشنهادات آورده شده است.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در دنیای همواره در حال تغییر کنونی نقش حسایداران مدیریت در کشورهای پیشرفته از کنترلر به تصمیم‌ساز در رده‌های بالای مدیریتی تغییر کرده است. مطالعه‌ی سیر تاریخی حسابداری‌مدیریت ما را با عوامل محیطی و ساختار سازمانی مؤثر بر شکل‌گیری تکنیک‌های

[1] Abbasi
[2] Otley

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

مختلف حسابداری‌مدیریت آشنا می‌کند. عبدالقادر و لوتر (۲۰۰۶) عنوان می‌کنند که فدراسیون بین المللی حسابداران IFAC[1] چهار مرحله برای حسابداری مدیریت توصیف می‌کند:

۱- محاسبه‌ی بهای تمام شده و کنترل مالی: انتخاب راه حل غیرعلمی، غیرمدیریتی و کنترلی

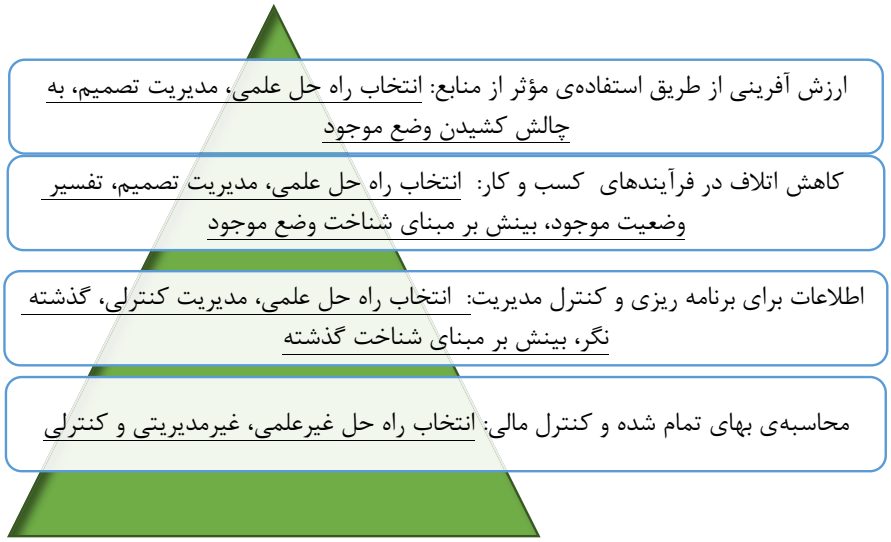
۲- اطلاعات برای برنامه ریزی و کنترل مدیریت: انتخاب راه حل علمی، مدیریت کنترلی، گذشته نگر، بینش بر مبنای شناخت گذشته

۳- کاهش اتلاف در فرآیندهای کسب و کار: انتخاب راه حل علمی، مدیریت تصمیم، تفسیر وضعیت موجود، بینش بر مبنای شناخت وضع موجود

۴- ارزش آفرینی از طریق استفاده‌ی مؤثر از منابع: انتخاب راه حل علمی، مدیریت تصمیم، به چالش کشیدن وضع موجود

هر کدام از این مراحل، مجموعه‌ای از تکنیک‌های مختص به خود را در برمی‌گیرد. اگرچه هر کدام از این مراحل و مجموعه تکنیک‌ها دارای پایه‌ی معرفت‌شناختی و روش‌شناختی است (رهنمای رودپشتی و شریعتی، ۲۰۱۲)، با این وجود عبدالقادر و لوتر (۲۰۰۶) در تحقیق خود عوامل شناختی و ذهنی مؤثر بر شکل‌گیری این تکنیک‌ها و بینش‌ها را در نظر نمی‌گیرند و تنها به تأثیر عوامل محیطی می‌پردازند (رهنمای رودپشتی و شریعتی، ۲۰۱۲).

شکل ۱: تغییر نقش حسابداران مدیریت با معرفی تکنیک به سازمان



[1] International Federation of Accountants

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

حسابداران مدیریت در نقش تصمیم‌ساز، گزینه‌های در دسترس تصمیم‌گیرندگان سازمان را با گزینش اطلاعات مفید و ابزارسازی بر اساس آن، در اختیار تصمیم‌گیرندگان قرار می‌دهند. نوع این تصمیمات و ابزارهای ارائه شده را می‌توان در یک طیف جای داد که یک سر آن تصمیمات غیرعلمی و سر دیگر آن تصمیمات علمی با بینش برمبنای به چالش کشیدن وضع موجود است. با حرکت از سمت تصمیمات غیرعلمی به سمت مدیریت تصمیم، فاکتورهای ذهنی و کیفی بیشتری برای کاهش خطای قضاوت و تصمیم‌گیری در ابزار ساخته شده به دست حسابداران مدیریت معرفی می‌شوند (بل و اسمیت[1]، ۲۰۱۱؛ گیبز[2] و همکاران، ۲۰۰۴، وودز[3]، ۲۰۱۲) و با حرکت به سمت تصمیمات آینده نگرانه که وضع موجود را به چالش می‌کشند، ابزارهای ساخته شده به دست حسابداران مدیریت در رده‌های بالای سازمانی با دیدگاه انتقادی و با هدف به چالش کشیدن وضع موجود در روابط اجتماعی توسط حسابداران مدیریت خلاق و مبتکر با توانایی خلق ابزار انتقادی ساخته می‌شوند. در ابزارهای تصمیم‌گیری ساخته شده به دست این حسابداران هر دو دسته اطلاعات کمی و کیفی به منظور تصمیم‌گیری مناسب در جهت اهداف سازمان در ابزار جای می‌گیرند (رهنمای رودپشتی و شریعتی، ۲۰۱۲).

اگرچه تحقیقات پیشین در زمینه‌ی تصمیم‌گیری حسابداری مدیریت به اثر عوامل محیطی بر رفتار تصمیم‌گیری پرداخته است (اتلی، ۲۰۱۶). در این تحقیق به بررسی عوامل ذهنی مؤثر بر باور حسابداران‌مدیریت از اطلاعات مفید و تصمیم‌گیری آنها در عمل پرداخته شده است.

به این دلیل از دو متغیر وابسته استفاده شده است که آن تصمیم که حسابداران مدیریت در ذهن خود به آن باور دارند با تصمیمی که در عمل با توجه به شرایط خود اتخاذ می کنند ممکن است تفاوت داشته باشد. بنابراین علاوه بر دانستن اینکه یک تصمیم چگونه اتخاذ می‌شود، باید بررسی شود که این تصمیم چگونه اجرا می‌شود. به این معنا که رفتار تصمیم‌گیری حسابداران-مدیریت در باور و عمل می‌تواند متفاوت باشد. در این تحقیق با توجه به اینکه برخی از پاسخ-دهندگان (شصت درصد دانشجویانی که دوره‌ی حسابداری مدیریت را گذرانده بودند) شاغل در شرکت‌ها بودند از دو متغیر رفتار تصمیم‌گیری (آنچه هست) که مبین رفتار تصمیم‌گیری در عمل است و رفتار تصمیم‌گیری (آنچه باید باشد) که مبین عقیده‌ی حسابداران مدیریت از تصمیم مناسب و به عبارت دیگر رفتار تصمیم‌گیری مناسب در باور حسابداران‌مدیریت هست، استفاده شده است. کاربرد این دو متغیر همچنین می‌تواند برای تمیز این دو متغیر از هم برای پاسخ-دهندگان و محقق در گردآوری اطلاعات مفید باشد. به گونه‌ای که پاسخ‌دهنده این امکان داده

[1] Bolls and Smith
[2] Gibbs
[3] Woods

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

شده که عقیده‌ی خود را از رفتار تصمیم‌گیری مناسب بیان کند و همچنین می‌تواند رفتار تصمیم-گیری خود را در عمل با توجه به شناخت از خود و محیط (در صورتی که مؤثر باشند) بیان کند. بر این اساس در فرضیه فرعی ۲ و ۳ این دو متغیر به طور جداگانه مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

■ فراشناخت

فراشناخت یا فراسوی شناخت به معرفت یا شناختی گفته می‌شود که هر کس درباره نظام شناختی خودش دارد و آن را شناخت شناخت تعریف می‌کنند (سترل[1]، ۲۰۱۲). اصطلاح فراشناخت را اولین بار فلاول[2] در سال ۱۹۷۶ مورد استفاده قرار داد تا با آن دانش شخص را در مورد فرآیندها و تولیدات شناختی یا هر چیز مربوط به آن توصیف کند. او با اظهارات خود نشان داد که فراشناخت عمدی، آگاهانه، قابل پیش‌بینی، هدفمند و در جهت انجام یک هدف یا نتیجه است. فراشناخت می‌تواند به انتخاب، ارزیابی، تجدیدنظر و یا حذف وظایف، اهداف و استراتژی‌های شناختی منجر شود (فلاول، ۱۹۷۶). البته اکنون مفهوم فراشناخت گسترش یافته به گونه‌ای که شناخت عواطف، انگیزه‌ها و اهداف مربوط به عامل شناخت را نیز در بر می‌گیرند. ترینن و سوانسون[3] (۲۰۰۵) به نقل از پینتریچ[4]، فراشناخت در محیط آموزشگاهی را یک ساختار متشکل از سه عنصر اصلی زیر می‌دانند:

الف-کنترل فعال بر روی رفتارهای مرتبط با یادگیری مانند اینکه یک آموزنده چه زمانی، تا چه حد و با چه کسی یاد می‌گیرد.

ب- خود تنظیمی انگیزه و احساسات، که در آن آموزندگان یاد می‌گیرند که چگونه به کنترل احساسات خود و حتی استفاده از آنها در تعیین اهداف بپردازند.

ج- کنترل بر راهبردهای شناختی مختلف برای یادگیری، مانند راهبردهای تمرین و حافظه است.

با توجه به این تعریف از فراشناخت، فردی که که توان خودتنظیمی انگیزه‌ی خود را دارد می‌تواند به تعیین اهداف مناسب یادگیری و حتی تعیین اهداف مناسب سازمان خود بپردازد. به عبارت دیگر فرآیندهای انگیزشی و عاطفی همانند فرآیندهای شناختی می‌توانند بر بینش و قضاوت و رفتار تصمیم‌گیری فرد مؤثر باشند. همان‌طور که رشد توانایی‌های فراشناختی برای پیشرفت در استدلال و تصمیم‌گیری اهمیت دارد، رشد توانایی‌هایی که با آن فرد انگیزه‌های یادگیری و تعیین اهداف خود را کنترل می‌کند، نیز به همان اندازه مهم است. بنابراین می‌توان گفت بدون توانایی

---

[1] Strl
[2] Flavell
[3] Trainin & Swanson
[4] Pintrich

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

فراشناختی فرد قادر به مدیریت خود به عنوان یک رهبر و متفکر استراتژیک در سازمان نخواهد بود زیرا فراشناخت ظرفیتی را در فرد ایجاد می‌کند که او را قادر به نظارت بر فرآیندهای تفکر خود خواهد کرد (جعفری و مکتبی، ۱۳۸۷).

■ **خودرهبری**

تصمیم‌گیری آینده‌نگرانه و خلاقانه حسابداران مدیریت علاوه بر دانش آنها متأثر از انگیزه‌ی آنها برای تصمیم‌گیری در جهت منافع سازمان است. ایجاد این چنین انگیزه‌ای در کارکنان و منابع انسانی سازمان وظیفه‌ی رهبر سازمان است. به طور کلی منظور از رهبر سازمان، فرد یا شخصی است که رفتار دیگران را به نفع سازمان و انجام هدف تغییر می‌دهد (ایمانی و همکاران ۱۳۸۳). با این تعریف می‌توان گفت رهبر نقش مهمی در ایجاد انگیزه در کارکنان برای گرایش رفتاری آنها در جهت اهداف سازمان ایفا می‌کند. با این وجود در جوامع پیچیده و همواره در حال تغییر کنونی رهبری از بالا به پایین و دستوری نمی‌تواند پاسخ گوی نیازهای سازمان برای ایجاد انگیزه مداوم در کارکنان باشد. بنابراین وجود کارکنان توانمند با توانایی خود-نفوذی[1] و انگیزش ذاتی[2] بالا که اهداف را در جهت موفقیت سازمان تعریف و در جهت آن حرکت می‌کنند، ضروری است. خودرهبری یک اصطلاح مورد استفاده برای توصیف یک تئوری جامع خودانگیختگی مبتنی بر انگیزش و خودنفوذی است که به تازگی محبوبیت قابل توجه و پتانسیل قابل ملاحظه برای استفاده در سازمان‌های مدرن نشان داده است (هافتون[3]،۲۰۰۰).

خودرهبری یک درک پرورش یافته از این هست که چه کسی هستید، چه کاری می‌توانید انجام دهید و به کجا می روید که با توانایی تأثیر بر احساسات و رفتار و چگونگی برقراری ارتباط برای رسیدن به مقصد و هدف همراه شده است. به عبارت دیگر، خودرهبری عملی است که طی آن برای رسیدن به هدف خود به عمد بر روی تفکر، احساس و رفتار خود تأثیر می‌گذاریم (بریانت[4]، ۲۰۱۲). در حالی که نظریه‌پردازان رفتاری یادگیری معتقد به اثر عوامل بیرونی بر آموزنده و یادگیری در نتیجه‌ی پاسخ به آن عامل یا عوامل هستند، طرفداران نظریه‌های شناختی معتقد به وجود فرآیند درونی یادگیری هستند، به این صورت که یادگیری با تغییر ساختار شناختی و از طریق پردازش اطلاعات و ذخیره در حافظه صورت می‌گیرد. در این نظریه اعتقاد بر این است که یادگیری ممکن است به صورت فرآیند ذخیره در حافظه‌ی فرد صورت گرفته باشد ولی در رفتار ظاهری او مشاهده نشود (ابراهیم زاده، ۱۳۹۵)، با این حال، نظریه خود رهبری

[1] Self-influence
[2] Intrinsic motivation
[3] Houghton
[4] Bryant

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

ریشه‌ی عمیق در دیدگاه تئوری شناخت اجتماعی[1] جبر متقابل از رفتار انسان دارد، که نشان می‌دهد که هر دو شرایط محیطی و فرآیندهای شناختی بر رفتار انسان مؤثر است (هافتون، ۲۰۰۰). در این تحقیق هم رفتار مورد عقیده‌ی فرد که در حافظه جای گرفته مورد بررسی قرار می‌گیرد و هم رفتاری که فرد معتقد است در عمل از او سر می‌زند.

در زمینه‌ی اثر غیرمستقیم فراشناخت بر رفتار تصمیم‌گیری فرد از طریق تأثیر بر خودرهبری لازم به ذکر است، همان‌طور که در مبانی نظری فراشناخت گفته شد، مهارت فراشناخت، خودتنظیمی انگیزه‌ی یادگیری و تعیین اهداف فرد را نیز شامل می‌شود. از طرف دیگر، باندورا[2] (۱۹۹۵) در مطالعه‌ی رابطه‌ی بین دانش فردی و رفتار نهایی یادگیرنده، به نقش ارتباط دهنده‌ی انگیزه می‌پردازد و معتقد بود که یادگیرندگان خودتنظیم[3] از ویژگی خودکارآمدی بالایی برخوردار هستند. این ویژگی انگیزه‌ی لازم برای درگیر شدن با مسائل دشوار و پایداری برای حل آنها را به این افراد می‌دهد (بمبناتی، وایت و ولز[4]، ۲۰۱۵). اگرچه نظریه‌پردازان رفتاری بیشتر به نقش انگیزش‌های بیرونی و تأثیر آن بر رفتار پرداخته‌اند. باندورا(۱۹۹۵) در نظریه‌ی شناخت اجتماعی خود به نقش هر دو عامل شناختی و عامل محیطی بر رفتار فرد می‌پردازد. بنابراین توانایی فراشناخت می‌تواند با اثر بر روی توانایی خودرهبری که توانایی انگیزش فرد توسط عوامل بیرونی و درونی است، رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت را در سازمان تحت تأثیر قرار دهد. از این رو در این تحقیق اثر فراشناخت بر رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت از طریق تأثیر بر توانایی خودرهبری آنها به طور غیرمستقیم سنجیده شده است. بر این اساس، همان‌طور که در بخش فرضیه‌ها آمده است، فرضیه فرعی اول اثر فراشناخت را بر خودرهبری و فرضیه‌های فرعی دوم و سوم اثر خود رهبری را بر رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت در باور و عمل می‌سنجد.

شواهد تجربی تحقیقات پیشین در زمینه‌ی خودرهبری نشان می‌دهد که افراد خودرهبر در محیط کار رفتار خلاقانه‌تری دارند (کارملی، میتار و ویسبرگ[5]، ۲۰۰۶).

یافته‌های تحقیق لاولیس، منز و الویس (۲۰۰۷) نشان می‌دهد که خودرهبری با سلامت فرد رابطه مثبت دارد و تعهد به کار و به وجود آمدن شرایط کار پویا را موجب می‌شود.

شلیفر و دال[6] (۲۰۰۹) رابطه‌ی بین فراشناخت و نمره‌ی حسابداری دانشجویان را مورد مطالعه قرار دادند. ایشان برای بررسی سطح آگاهی فراشناختی از پرسشنامه استاندارد شراو و دنیسون

---

[1] Social cognitive theory
[2] Bandura
[3] Self-regulated learners
[4] Bembenutty, White & Velez
[5] Carmeli, Meitar, & Weisberg
[6] Schleifer & Dull

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

(۱۹۹۴) و برای اندازه‌گیری عملکرد دانشجویان از نمره‌های امتحان آنها استفاده نمودند. یافته‌های پژوهش آنها نشان داد که سطح آگاهی فراشناختی با عملکرد دانشجویان حسابداری رابطه‌ی مثبت دارد. همچنین دانشجویان سال‌های بالاتر دارای سطح آگاهی فراشناختی بالاتر بودند. اگرچه نتایج تحقیق آنها نشان داد که تنظیم شناختی[1] (با ثابت در نظر گرفتن دانش شناختی[2]) با عملکرد دانشجویان رابطه‌ی منفی دارد. به این معنا که دانشجویانی که دانش شناختی بالاتر و تنظیم شناختی پایین‌تری برای خود گزارش می‌کنند عملکرد بهتری دارند.

ونگ و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیق خود بر روی دانشجویان پرستاری نشان می‌دهند که فراشناخت با خودرهبری رابطه‌ی مثبت و معنادار دارد.

پریس و همکاران (۲۰۱۶)، در تحقیق خود رابطه‌ی فراشناخت و خلاقیت را در دانشجویان دانشگاه و دانش‌آموزان مدارس حرفه‌ای شیلی مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد که فراشناخت، رفتار خلاقانه را به طور معنادار پیش‌بینی نمی‌کند. فراشناخت اثر منفی بر رفتار خلاقانه‌ی دانشجویان دانشگاه داشت. درحالی که فراشناخت بر رفتار خلاقانه‌ی دانش‌آموزان مدارس حرفه‌ای اثر نداشت.

یافته‌های به دست آمده از پژوهش سعید و همکاران (۱۳۸۹) حاکی از ارتباط معنادار راهبردهای شناختی، فراشناختی و تعاملات در محیط مجازی با پیشرفت تحصیلی است . همچنین مؤلفه‌ای که بیشترین توان پیش‌بینی در تعاملات و پیشرفت تحصیلی را داشت ، تعامل استاد با یادگیرنده و در راهبردهای شناختی و فراشناختی طراحی و برنامه ریزی بود.

در زمینه‌ی خودرهبری نیز یافته‌های تحقیق آقابابایی و همکاران (۱۳۹۰). نشان می‌دهد که بین استراتژی‌های خودرهبری و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد و نیز از بین استراتژی‌های خودرهبری استراتژی تفکر سازنده دارای اهمیت بیشتری در پیش‌بینی خلاقیت است.

شواهد تجربی تحقیق مهدیانی، رجائی پور و عابدینی (۱۳۹۲) نشان داد بین مؤلفه‌های فراشناخت و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد. به این معنا که برخی مؤلفه‌های فراشناخت (کنترل ناپذیری وخطرافکار، باورهای مثبت درباره نگرانی، وقوف شناختی، اطمینان شناختی، نیاز به کنترل افکار) قدرت پیش‌بینی کنندگی معنی‌داری را برای انواع سبک های تصمیم‌گیری دارند. با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک، مؤلفه‌های فراشناخت فقط برحسب رشته تحصیلی تفاوت دارد وسبک‌های تصمیم‌گیری برحسب سن و سمت تفاوت دارند.

---

[1] Self-regulation of cognition
[2] Knowledge about cognition

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) طی تحقیق خود نشان می‌دهند که از میان پنج متغیر خودهدفگذاری، خودتشویقی، خودتوبیخی، خودنگری و خود اقتدایی، متغیرهای خودهدفگذاری و خودتشویقی با کارآفرینی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد کاشان رابطه‌ی مثبت و معنادار دارد.

رستمی و علی‌آبادی (۱۳۹۳) در تحقیق خود نشان دادند که بین راهبردهای شناختی و فراشناختی بر انگیزه‌ی پیشرفت تحصیلی دانشجویان مؤثر است. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که از بین راهبردهای شناختی و فراشناختی تاثیرگذار بر انگیزه‌ی پیشرفت تحصیلی؛ راهبردهای برنامه‌ریزی، سازماندهی و تکرار و تمرین در یادگیری بیشترین تأثیر و راهبرد کنترل و نظارت کمترین تأثیر را بر انگیزه پیشرفت تحصیلی دانشجویان داشته‌اند.

در تحقیق دیگری هوشمندجا، جوانمرد و مرعشی (۱۳۹۳) نشان دادند که سطح راهبردهای شناختی و فراشناختی در دانش‌آموزان عشایر با رشته تحصیلی مختلف تفاوت دارد. همچنین دانش‌آموزان مقطع تحصیلی متفاوت نیز سطح راهبرد فراشناختی متفاوت داشتند. به طور کلی نتایج حاکی از آن است که بین خودکارآمدی و راهبردهای شناختی- فراشناختی با پیشرفت تحصیلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

مهبد و یوسفی (۱۳۹۶) در تحقیق خود نشان دادند که فراشناخت با افزایش خودکارآمدی عمومی دانشجویان می‌تواند بر خود ناتوان سازی آنها اثر منفی بگذارد.

۳-فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: توانمندسازی رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت به طور غیر مستقیم از طریق خودرهبری امکان‌پذیر است.

فرضیه فرعی ۱- فراشناخت بر خودرهبری حسابداران مدیریت تأثیر دارد.

فرضیه فرعی ۲- خودرهبری بر باور رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت تأثیر دارد.

فرضیه فرعی ۳- خودرهبری بر رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت در عمل تأثیر دارد.

۴-روش شناسی پژوهش

روش این تحقیق ترکیبی و از نوع همزمان تغییر پذیر[1] است. به این معنا که داده‌های کمی و کیفی به طور همزمان گردآوری شده و داده‌های کیفی با توجه به نوع پاسخ‌ها کدگذاری شده و به طور کمی مورد تحلیل قرار می‌گیرند. در این روش از ۲ پرسشنامه بسته و ۲ پرسشنامه نیمه‌باز برای جمع‌آوری داده استفاده می‌شود. داده‌های کیفی حاصل از پاسخ به پرسش‌های باز، با کدگذاری باز امتیازدهی شده و در تحلیل آماری از این امتیازات استفاده می‌شود. ۲ پرسشنامه‌ی

[1] Concurrent transformative

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

بسته مفاهیم کیفی فراشناخت (شامل ۲ بعد و ۸ مؤلفه) و خودرهبری (۹ بعد) را می‌سنجند. نمونه‌ی پرسشنامه در پیوست مقاله آورده شده است.

آگاهی فراشناختی دارای دو بعد دانش شناختی و تنظیم شناختی است. پرسشنامه‌آگاهی فراشناختی پرسشنامه‌ی استاندارد شراو و دنیسون[1] (۱۹۹۴) است که دارای ۸ مؤلفه شامل: ۱- دانش بیانی، ۲- دانش رویه‌ای، ۳- دانش شرطی، ۴- برنامه‌ریزی، ۵- مدیریت اطلاعات، ۶- نظارت بر شناخت، ۷- استراتژی تصحیح اشکال و ۸- ارزیابی است. برای هر یک از این مؤلفه‌ها ۴ گویه در نظر گرفته شد به غیر از مؤلفه‌های ۶ و ۷ که دو گویه داشتند. برای امتیازدهی امتیاز ۱ و صفر برای پاسخ‌های هر گویه در نظر گرفته شده است. در آخر مجموع امتیازات هر مؤلفه در تحلیل مورد استفاده قرار گرفته است.

پرسشنامه خودرهبری مهارت خودرهبری فرد را می‌سنجد. خودرهبری توسط پرسشنامه‌ی خودرهبری تعدیل شده هافتون و نک[2] (۲۰۰۲) اندازه‌گیری شد. این پرسشنامه شامل ۳۵ قلم در ۹ طبقه (۱-تصور عملکرد موفق، ۲- هدف‌گذاری برای خود، ۳- خودگویی، ۴- خودپاداش‌دهی، ۵- ارزیابی باورها و مفروضات، ۶- خودتنبیهی، ۷- خود مشاهده‌گری، ۸- تمرکز بر روی پاداش طبیعی، ۹- خودایمایی) بود که تعداد سؤالات در آن به ۲۶ سؤال کاهش یافت. برای امتیازدهی امتیاز ۱ و صفر برای پاسخ‌های هر گویه در نظر گرفته شده است. در آخر مجموع امتیازات هر بعد در تحلیل مورد استفاده قرار گرفته است. یک سؤال کنترلی در انتهای این دو بخش آورده شده است.

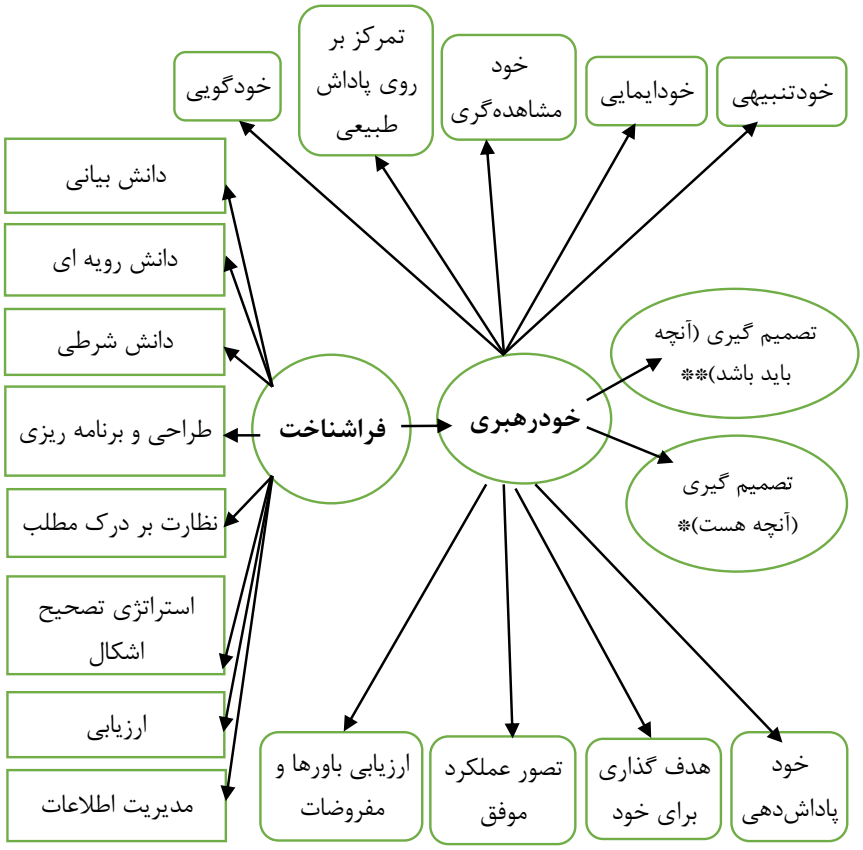
رفتار تصمیم‌گیری حسابداران‌مدیریت شامل دو پرسشنامه‌ی نیمه‌باز محقق ساخته است. پاسخ‌های باز با توجه به قرار گرفتن آنها در یکی از چهار طبقه که چهار گزینه بر اساس آن طراحی شده‌اند امتیازدهی می‌شوند. این چهار طبقه بر مبنای نوع راه‌حل‌های انتخابی به گونه‌ای تنظیم شده‌اند که راه‌حل غیر علمی در طبقه اول، راه‌حل علمی با توجه به بینش بر مبنای شناخت گذشته در طبقه دوم، راه‌حل علمی با توجه به بینش بر مبنای شناخت وضع موجود در طبقه‌ی سوم و راه‌حل علمی با به چالش کشیدن وضع موجود در طبقه‌ی چهارم جای می‌گیرد. راه‌حل‌ها تکنیک‌هایی هستند که در حسابدارای مدیریت مورد استفاده قرار گرفته‌اند و بر مبنای ماهیت خود در یکی از چهار طبقه‌ی ذکر شده جای می‌گیرند. در صورت پاسخ "همه‌ی موارد" امتیاز ۴ برای پاسخ در نظر گرفته شد زیرا مبانی نظری حسابداری مدیریت تصریح می‌کند با معرفی تکنیک‌های جدید، حسابداران‌مدیریت تکنیک‌های قبلی را در این حوزه حفظ کرده‌اند. در صورتی که پاسخ در هیچ‌کدام از چهار گزینه جای نمی‌گرفت امتیاز صفر برای آن در نظر گرفته

[1] Schraw & Dennison
[2] Houghton & Neck

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

شده است. تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی روایی سازه هر دو متغیر تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت در عمل (آنچه هست) و باور رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت (آنچه باید باشد) را نشان می دهد بدین صورت که هر دو متغیر تک عاملی و تمامی گویه‌ها دارای بار عاملی بالای نیم بودند.

نمودار۱: الگوی مفهومی پیشنهادی تحقیق حاضر



* تصمیم‌گیری (آنچه هست): رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت در عمل

** تصمیم‌گیری (آنچه باید باشد): باور رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت

مفاهیم معرفی شده با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد تعدیل شده مذکور در جامعه‌ی دانشجویان دکتری و ارشد حسابداری علوم و تحقیقات تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۵- ۱۳۹۶ که درس حسابداری‌مدیریت را گذرانده‌اند سنجیده می‌شود. از آنجایی که تحقیقات پیشین نشان

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

داده که این مفاهیم در جامعه‌های متفاوت متغیرهای مشهود یکسان نمی‌پذیرند. از تحلیل عاملی تأییدی برای شناسایی متغیرهای مکنون و تأیید روایی سازه ابزارهای فراشناخت در جامعه‌ی مورد مطالعه استفاده می‌شود. لازم به ذکر است که تعداد سؤالات پرسشنامه‌های استاندارد از طریق تحلیل منطقی کم شده است.

در این تحقیق اندازه‌ی جامعه (دانشجویان ارشد و دکتری حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۶ که در نیمسال دوم واحد درسی اخذ کرده‌اند) ۱۰۷ نفر بوده است و نمونه به اندازه‌ای بزرگ انتخاب شده است که گویای ویژگی جامعه‌ی مورد بررسی باشد. به عبارت دیگر اندازه‌ی نمونه گردآوری شده و جامعه تقریبا با هم برابر است. طبق فرمول کوکران باید ۸۳/۸۶ نفر عضو در نمونه داشته باشیم. در مجموع ۱۰۷ پرسشنامه بین دانشجویانی که واحد درسی حسابداری‌مدیریت را گذرانده بودند، توزیع شد و از این میزان ۸۸ پرسشنامه بازگردانده شد. از این تعداد ۵ پرسشنامه به دلیل پاسخ از روی بی حوصلگی کنار گذاشته شد.

$$n = \frac{\frac{z^2pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N}\left(\frac{z^2pq}{d^2} - 1\right)}$$

در فرمول بالا p و q را ۰.۵ در نظر می گیریم. مقدار z ۱.۹۶ است و سطح خطا (d) ۰.۰۵ می‌باشد. با داشتن جامعه ۱۰۷ حجم نمونه لازم ۸۳/۸۶ به دست می‌آید. در این تحقیق ۸۳ پرسشنامه در نهایت استخراج شده است.

از آنجا که در معادلات ساختاری به ازای هر متغیر مستقل به طور متوسط پانزده نمونه احتیاج داریم (حبیبی و عدن‌ور، ۱۳۹۶) به نقل از جیمز استیونسون[1] . در این جا با تهیه ۸۳ نمونه میزان حجم نمونه مورد نیاز رعایت شده است.

طبقه‌بندی داده‌ها در نرم‌افزار اکسل[2] و اس‌پی‌اس‌اس[3] صورت گرفت. برای بررسی روایی سازه‌ها از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و برای آزمون فرضیات از تحلیل مسیر استفاده شده است. این دو آزمون به طور همزمان در نرم افزار اسمارت پی ال اس[4] انجام شده است. برای روایی سازه متغیرهای مشاهده شده با بار عاملی کمتر از ۰/۴ حذف شده است. پایایی ترکیبی برای آزمون‌ها بالای ۰/۷ بوده است و آزمون روایی همگرا برای برای آگاهی فراشناختی که ۰/۳۲۹ و خودرهبری ۰/۳۶۸ به دست آمده است.

[1] James Stevenson
[2] Excell
[3] SPSS
[4] SmartPLS

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

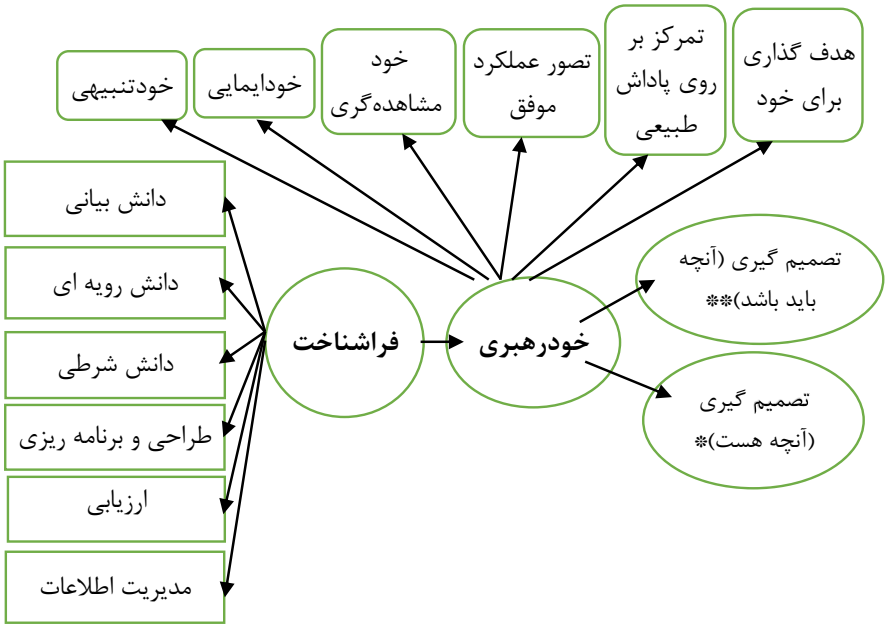
در نرم‌افزار اسمارت پی ال اس برای اعتبار مدل از اعتبار سازه استفاده می‌شود و این نرم‌افزار دارای ابزار مناسب برای اندازه‌گیری برازش مدل نیست ولی از آنجا که برای تحقیقات با حجم نمونه کم و داده‌های غیر نرمال مناسب است در این تحقیق از آن استفاده شده است.

۵- یافته‌های پژوهش

پاسخ‌دهندگان از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مختلف بودند. ۳۹/۵ درصد پاسخ‌دهندگان زن و ۶۰/۵ درصد مرد بودند. ۴۷/۵ درصد دارای تحصیلات ارشد و ۵۲/۵ درصد دارای تحصیلات دکتری بودند. از میان پاسخ‌دهندگان بیش از ۶۰ درصد شاغل در شرکت‌ها بوده و حدود ۲۰ درصد بیکار بودند مابقی پاسخ‌دهندگان در رسته‌ی شغلی آموزشی قرار داشتند.

از آنجا که حجم نمونه کم و توزیع داده‌ها غیرنرمال است از نرم‌افزار پی‌ال‌اس برای تحلیل مسیر استفاده می‌شود. همان‌طور که مشاهده شد در این نرم‌افزار تحلیل عاملی برای روایی سازه و تحلیل مسیر به صورت همزمان انجام می‌شود. بعد از اجرای دستور تحلیل و حذف عامل‌های دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ الگو به شکل نمودار شماره ۲ در آمد.

نمودار۲: یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر در پی‌ال‌اس بعد از حذف عامل‌های با بار عاملی کمتر از ۰/۴



به منظور اعتبار سازه الگوی مورد بررسی در این تحقیق ابعاد با بار عاملی کمتر از ۰/۴ از سازه‌ها حذف شدند و داده‌های مشاهده شده از این ابعاد در آزمون فرضیات لحاظ نشد.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

جدول ۱: خلاصه یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی متغیر مکنون فراشناخت

متغیر	بعد	بار عاملی
فراشناخت	دانش بیانی	*۰/۴۵۴
	دانش رویه‌ای	*۰/۶۷۴
	دانش شرطی	*۰/۶۷۸
	طراحی و برنامه‌ریزی	*۰/۶۷۱
	مدیریت اطلاعات	*۰/۴۶۷
	نظارت بر شناخت	زیر ۰/۴
	استراتژی تصحیح اشکال	زیر ۰/۴
	ارزیابی	*۰/۴۲۷

* ارزش آماره T بالاتر از ۱/۹۶۵ است.

تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار پی‌ال‌اس بر روی عامل‌های سازه‌ی فراشناخت و حذف عامل‌های با هم‌بستگی کمتر از ۰/۴ با متغیر مکنون فراشناخت نشان داده است که مطابق جدول ۱، دانش بیانی، دانش رویه‌ای، دانش شرطی، طراحی و برنامه‌ریزی، مدیریت اطلاعات و ارزیابی در این شرایط، از متغیرهای مشاهده شده و موردپذیرش این سازه می‌باشند و در آزمون فرضیات داده-های گردآوری شده‌ی این عامل‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد.

جدول ۲: خلاصه یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی متغیر مکنون خودرهبری

متغیر	بعد	بار عاملی
خودرهبری	تصور عملکرد موفق	*۰/۶۷
	هدف‌گذاری برای خود	*۰/۶۴۳
	خودگویی	زیر ۰/۴
	خودپاداش‌دهی	زیر ۰/۴
	ارزیابی باورها و مفروضات	زیر۰/۴
	خودتنبیهی	زیر۰/۴
	خودمشاهده‌گری	*۰/۵۸
	تمرکز بر روی پاداش‌های طبیعی	*۰/۶۱۱
	خودایمایی	*۰/۵۱۶

* ارزش آماره T بالاتر از ۱/۹۶۵ است.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

مطابق جدول ۲، تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار پی‌ال‌اس بر روی عامل‌های سازه‌ی خودرهبری و حذف عامل‌های با هم‌بستگی کمتر از ۰/۴ با متغیر مکنون خودرهبری نشان داده است که تصور عملکرد موفق، هدف‌گذاری برای خود، خودمشاهده‌گری، تمرکز بر روی پاداش‌های طبیعی و خودایمایی در این شرایط، از متغیرهای مشاهده شده و موردپذیرش این سازه می‌باشند و در آزمون فرضیات داده‌های گردآوری شده‌ی این عامل‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد.

جدول ۳: خلاصه یافته‌های حاصل از آزمون فرضیات

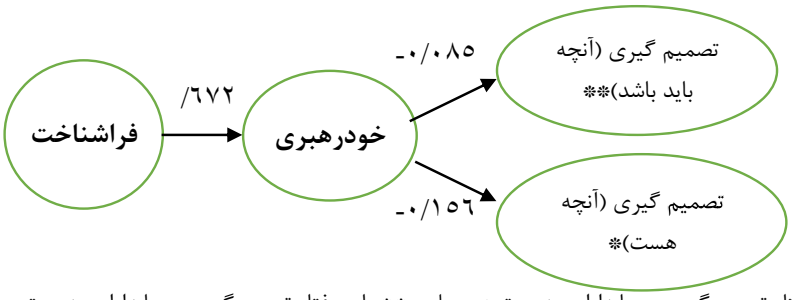
فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	ضریب تبیین	آماره T	نتیجه‌ی آزمون
فرضیه ۱	فراشناخت	خودرهبری	۰/۶۷۲	۰/۴۵۲	۵/۸۶۵	تأیید
فرضیه ۲	خودرهبری	تصمیم‌گیری(آنچه باید)	-۰/۱۵۶	۰/۰۲۴	۴/۶۷۵	تأیید
فرضیه ۳	خودرهبری	تصمیم‌گیری(آنچه هست)	-۰/۰۸۵	۰/۰۰۷	۲/۳۶۶	تأیید

بنابر آنچه گفته شد تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی سازه‌ی متغیرهای مکنون انجام شد. در جدول ۳ خلاصه یافته‌های حاصل از آزمون فرضیات در نرم‌افزار پی ال اس نشان داده شده است. از آنجا که آماری تی برای هر سه فرضیه بالاتر از ۱/۹۶۵ می‌باشد بنابراین ضریب مسیر هر سه فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. مقدار ۰/۶۷۲ ضریب مسیر بین فراشناخت با خودرهبری نشان می‌دهد، آگاهی فراشناختی، تغییرات خودرهبری را به طور نسبی به خوبی پیش‌بینی می‌کند. مقدار ضریب تبیین ۰/۴۵۲ نشان می‌دهد که ۰/۴۵۲ از درصد تغییرات خودرهبری توسط متغیر فراشناخت تبیین می‌شود. ضریب مسیرهای بین خودرهبری و تصمیم-گیری (آنچه هست) با مقدار ۰/۰۸۵ و خودرهبری با تصمیم‌گیری (آنچه باید باشد) با مقدار ۰/۱۵۶ نشان می‌دهد، خودرهبری، تغییرات تصمیم‌گیری (آنچه باید باشد) را به طور نسبی به طور متوسط پیش‌بینی می‌کند و خودرهبری تصمیم‌گیری (آنچه هست) را به طور نسبی به طور قوی پیش‌بینی‌نمی‌کند. مقدار ضریب تبیین ۰/۰۲۴ بین خودرهبری و رفتار تصمیم‌گیری(آنچه باید باشد) نشان می‌دهد، مقدار ۰/۰۲۴ از درصد تغییرات تصمیم‌گیری(آنچه باید باشد) توسط متغیر خودرهبری تبیین می‌شود. مقدار ضریب تبیین ۰/۰۰۷ بین خودرهبری و رفتار تصمیم-گیری(آنچه هست) نشان می‌دهد، مقدار ۰/۰۰۷ از درصد تغییرات تصمیم‌گیری(آنچه هست) توسط متغیر خودرهبری تبیین می‌شود. یافته های آزمون فرضیات با تحلیل مسیر در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس همچنین نشان می‌دهد خودرهبری با رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت در باور و عمل رابطه‌ی منفی دارد. به این معنا که با توجه به یافته‌های خلاصه شده در جدول ۱، ۲ و ۳ افزایش توان خودرهبری حسابداران مدیریت با افزایش توانمندی تصور عملکرد موفق، تمرکز بر روی پاداش‌های طبیعی، خودمشاهده‌گری، هدف‌گذاری برای خود و خودایمایی در

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

حسابداران مدیریت، گرایش حسابداران مدیریت به رفتار تصمیم‌گیری آینده نگرانه و علمی در باور و عمل کمتر خواهد بود. حسابداران‌مدیریت با توان خودرهبری بالاتر راه‌حل‌های غیرعلمی و گذشته‌نگر ارائه می‌دهند. از آنجا که آگاهی فراشناختی با خودرهبری رابطه‌ی مثبت و به طور نسبی قوی دارد، و همان‌طور که ضرایب تبیین در یافته‌های حاصل از آزمون تحلیل مسیر در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس که در جدول ۳ خلاصه شده، نشان می‌دهد، متغیر فراشناخت درصد تغییرات متغیر خودرهبری را به طور نسبی خوب تبیین می‌کند. بنابراین، می‌توان گفت که با افزایش آگاهی فراشناختی رفتار تصمیم‌گیری حسابداران‌مدیریت از طریق افزایش توان خودرهبری در باور و عمل زوال پیدا خواهد کرد. به عبارت دیگر با افزایش سطح آگاهی فراشناختی از طریق دانش بیانی، دانش رویه‌ای، دانش شرطی، مدیریت اطلاعات و طراحی و برنامه ریزی اگرچه توان خود رهبری حسابداران مدیریت افزایش می‌یابد اما رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت به سمت رفتار گذشته نگر و غیر علمی می‌رود. با توجه به آنچه گفته شد الگوی نهایی به صورت نمودار ۳ شکل‌می‌گیرد:

نمودار ۳: الگوی رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت



*رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت در عمل ** باور رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت

۶-بحث و نتیجه‌گیری

رشد سریع و بی‌حد و مرز دانش از چالش‌های پیش‌روی علم حسابداری مدیریت است. به طوری که یادگیری صرف یک سری تکنیک نمی‌تواند پاسخ‌گوی نیازهای حسابداران مدیریت جهت تبدیل شدن به متخصص و صاحب قدرت تصمیم‌گیری در سازمان شود. به این منظور شناخت شناخت برای بسط چارچوب فکری حسابدار مدیریت ضرورت پیدا می‌کند. از طرف دیگر تحقیقات پیشین نشان داده است که دانش در صورت وجود انگیزه در رفتار فرد ظاهر می‌شود. این انگیزه‌ی رابط بین دانش و رفتار می‌تواند در اثر عامل درونی و یا در اثر عامل بیرونی باشد. در این تحقیق خودرهبری که یک تئوری جامع خود نفوذی و خودانگیختگی است و بر اثر عوامل بیرونی و درونی انگیزه بر رفتار فرد می‌پردازد و به عنوان متغیر میانجی فراشناخت و رفتار

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت استفاده شد. دانش‌افزایی در این تحقیق بسط ادبیات حسابداری مدیریت رفتاری است.

یافته‌های این تحقیق نشان داد که خودرهبری با رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت در عمل رابطه‌ی منفی دارد. به این معنا که با افزایش توان خودرهبری حسابداران مدیریت از طریق افزایش توانمندی تصور عملکرد موفق، هدف‌گذاری برای خود، خودمشاهده‌گری، تمرکز بر روی پاداش‌های طبیعی و خود ایمایی گرایش حسابداران مدیریت به رفتار تصمیم‌گیری علمی، آینده-نگرانه، با به چالش کشیدن وضع موجود در عمل کمتر خواهد بود. بنابراین یافته‌های این تحقیق با بیان اثر منفی خودرهبری بر رفتار تصمیم‌گیری، یافته‌های شواهد تجربی تحقیق رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) که نشان می‌دهد مؤلفه‌های هدف‌گذاری برای خود و خودتشویقی با کارآفرینی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد کاشان رابطه‌ی مثبت و معنادار دارد و نیز یافته‌های تحقیق دیگر آقابابایی و همکاران (۱۳۹۰) در زمینه‌ی استراتژی‌های خودرهبری که نشان می‌دهد این استراتژی‌ها با خلاقیت رابطه‌ی مثبت و معنادار دارد، را نقض می کند. کارملی، میتار و ویسبرگ (۲۰۰۶) در تحقیق خود نشان می‌دهند که افراد خودرهبر در محیط کار رفتار خلاقانه‌تری دارند. بر خلاف این تحقیق یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که با افزایش توان خود رهبری گرایش حسابداران مدیریت به سمت رفتارهای غیرعلمی، مناسب شرایط محیطی استاتیک و با خلاقیت کمتر خواهد بود. علت این امر را می‌توان در تمرکز مدیریت در محیط کسب و کار ایران دانست. در چنین شرایطی حسابداران مدیریت منافع خود و سازمان را با توجه به دستور مدیریت و بدون اعمال خلاقیت خود تعیین می‌کنند.

به طورکلی، حسابداران مدیریت خودرهبر ایران باور به رفتار خلاقانه در این محیط ندارند و در عمل رفتار خلاقانه از خود بروز نمی‌دهند. اگر رفتار خلاقانه در سازمان به هر دلیل اجازه‌ی رشد در محیط کسب و کار رقابتی کنونی نیابد و امکان پویاسازی محیط کار را در محیط رقابتی فراهم نشود، مطابق یافته‌های تحقیق لاولیس، منز و الویس (۲۰۰۷) در این صورت سلامت روانی و جسمی حسابداران مدیریت به عنوان تصمیم‌سازان بالقوه که فاقد قدرت تصمیم‌گیری از سوی ساختار سازمانی هستند، مطابق یافته‌های تحقیق فوق‌الذکر، در اثر فشار و استرس بالای کار به خطر می‌افتد. در صورت وقوع، این وضعیت به نوبه‌ی خود برای سازمان هزینه‌بر خواهد بود. تحقیق در این زمینه یافته‌های با اهمیتی را فراهم می‌آورد.

از طرف دیگر، از آنجا که فراشناخت بر خودرهبری اثر مثبت و به طور نسبی قوی دارد، می‌توان گفت که با افزایش آگاهی فراشناختی رفتار تصمیم‌گیری حسابداران‌مدیریت از طریق افزایش توان خودرهبری در عمل با بینش گذشته‌نگر و تهیه‌ی ابزار غیرخلاقانه تغییر خواهد کرد. بدین معنا که با افزایش توان خودرهبری به طور مستقیم و آگاهی فراشناختی به طور غیرمستقیم باور

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

به عملکرد خلاقانه در حسابداران‌مدیریت ایران کاهش می‌یابد. این یافته‌ها در عین این‌که مطابق یافته‌های ونگ و همکاران (۲۰۱۶) می‌باشند که به رابطه‌ی مثبت فراشناخت و خودرهبری پرداخته بود، مطابقت با یافته‌های پریس و همکاران (۲۰۱۶) نیز دارد. در این تحقیق بیان می‌شود که آموزندگان با توان فراشناختی بالا اگرچه در حل مسائل تحلیلی موفق‌تر عمل می‌کنند، اما در حل مسائل خلاقانه به دلیل ماهیت خودتنظیمی آگاهی فراشناختی، توان کمتری دارند. این ویژگی در فرد دارای آگاهی فراشناختی بالا بر روی عملکرد خلاقانه فرد که نیاز به ابتکار دارد اثر منفی می‌گذارد.

با توجه به آنچه گفته شد، یافته‌های تحقیق همچنین نشان می‌دهد توانمندسازی رفتار تصمیم-گیری حسابداران‌مدیریت ایران در باور و عمل با آگاهی فراشناختی به طور غیرمستقیم و اثر آن بر خودرهبری امکان‌پذیر نیست. علت این موضوع را می‌توان در عدم رشد خصوصی‌سازی و مدیریت متمرکز در ایران جست و جو کرد به گونه‌ای که باور آنها از هدف و تکنیک مناسب برای موفقیت سازمان با افزایش توان خودرهبری غیرعلمی‌تر و گذشته‌نگر می‌شود. بنابراین با توجه به نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌شود به رشد خصوصی سازی و نیاز به مدیریت غیرمتمرکز در ایران به عنوان یک محدودیت محیطی برای رشد حسابداران‌مدیریت خلاق در ایران توجه شود.

این تحقیق به بررسی اثر میانجی خودرهبری در تأثیر فراشناخت بر تصمیم‌گیری حسابداران-مدیریت پرداخته است. از آنجا که کیفیت تصمیم یک ابزار مهم برای رقابت سازمانی به شمار می‌رود پیشنهاد می‌شود تأثیر انواع شناخت بر رفتار تصمیم‌گیری حسابداران‌مدیریت در ایران سنجیده شود. این تحقیق در محیط ایران انجام شده است. پیشنهاد می‌شود که تحقیق در محیط کشورهای توسعه یافته تکرار شود. در این تحقیق به دلیل محدودیت و عدم همکاری مؤسسات مطالعه بر روی دانشجویان دکتری تخصصی و ارشد صورت گرفت. پیشنهاد می‌شود که تحقیق در این زمینه در محیط واقعی کسب و کار و در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس لاوراق بهادار ایران، در جایی که امکان آن وجود دارد، صورت بگیرد. همچنین تأثیر فراشناخت بر نحوه‌ی تصمیم‌گیری حسابداران و مدیران مالی و حسابرسان که عنوان شغلی آنها در ایران وجود دارد و دسترسی به آنها به مراتب ساده‌تر است پیشنهاد می‌شود:

۱- شناخت سایر عوامل ذهنی مؤثر بر رفتار تصمیم‌گیری حسابداران‌مدیریت

۲- بررسی تأثیر آگاهی فراشناختی و خودرهبری بر رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت شرکت‌های پذیرفته شده در بورس

۳- بررسی تأثیر آگاهی فراشناختی و خودرهبری بر قضاوت در حسابرسی

۴- ارائه‌ی الگوی تصمیم‌گیری در مسائل مالی مبتنی بر فراشناخت

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

۷- پیوست

با سلام

پرسشنامه پیوست در زمینه‌ی یک کار پژوهشی دانشگاهی به منظور آزمون رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت طراحی شده است. پاسخ هر چه دقیق‌تر شما به سؤالات، ما را در جهت نیل به اهداف پژوهش یاری خواهد رساند. لازم به ذکر است، اطلاعات محرمانه تلقی می‌شود. از همکاری شما در زمینه‌ی پاسخ‌گویی به سؤالات صمیمانه سپاسگزارم.

دانشجوی دکتری واحد علوم و تحقیقات

مرضیه شریعتی

الف) سؤالات عمومی

۱- جنسیت: زن ○ مرد○

۲- تحصیلات: دیپلم ○ لیسانس ○ فوق لیسانس ○ دکتری ○

۳- سابقه کار: بیکار ○ زیر ۱۰ سال○ ۱۰- ۲۰ سال○ بالای ۲۰ سال○

۴- رسته شغلی: دانشجو (بیکار)○ آموزشی ○ مالی○

۵- رشته تحصیلی: طی دوره حسابداری مدیریت○ طی دوره‌ی حسابداری مدیریت شاغل در شرکت‌ها○ غیرحسابداری○

ب) سؤالات تخصصی

لطفا درستی یا نادرستی عبارات زیر را مشخص کنید.	درست	نادرست
۱- من از نقاط قوت و ضعف فکری خود آگاهی دارم.		
۲- من می‌دانم که مهم‌ترین اطلاعات برای یادگیری کدام است.		
۳- من در به خاطر آوردن اطلاعات خوب هستم.		
۴- من خوب می‌توانم قضاوت کنم که چقدر خوب یک مطلب را درک می‌کنم.		
۵- سعی می‌کنم از استراتژی‌های یادگیری که در گذشته مفید بودند استفاده کنم.		
۶- برای هر استراتژی یادگیری که استفاده می‌کنم، هدف خاصی را دنبال می کنم.		
۷- من آگاهی دارم از چه استراتژی‌هایی برای یادگیری استفاده می کنم.		
۸-من متوجه می‌شوم که به طور خودکار از راهبردهای یادگیری مفید استفاده می‌کنم.		
۹- زمانی که چیزی راجع به موضوع می دانم، بهتر یاد می‌گیرم.		
۱۰- زمانی که لازم باشد می توانم خودم را تشویق به یادگیری کنم.		
۱۱- من می‌دانم در هر موقعیت کدام استراتژی من مؤثرتر است.		
۱۲- من از توانایی‌های فکری خود برای جبران نقاط ضعف خود استفاده می‌کنم.		

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]

[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

۱۳- من قبل از شروع کار، درمورد آنچه که واقعا نیاز به یادگیری دارم، فکر می کنم.		
۱۴- قبل از شروع کار برای آن اهداف خاصی تعیین می کنم.		
۱۵-قبل از این‌که یادگیری را شروع کنم از خود سؤالاتی در مورد موضوع می‌پرسم.		
۱۶-در مورد راه‌های مختلف حل مسئله فکر می کنم و بهترین راه حل را انتخاب می-کنم.		
۱۷- من بر روی معنا و اهمیت اطلاعات جدید تمرکز می کنم.		
۱۸- من سعی می کنم که اطلاعات جدید را به زبانی که خودم می فهمم برگردانم.		
۱۹-از خودم می‌پرسم که آیا چیزی که می‌خوانم به چیزی که قبلا یادگرفته‌ام ارتباط دارد.		
۲۰- من بیشتر روی معنای کلی تمرکز می کنم تا جزئیات		
۲۱- من به صورت ادواری از خود می‌پرسم که آیا به اهدافم نزدیک می‌شوم.		
۲۲-من در حین حل مسئله از خودم می‌پرسم که آیا تمام گزینه‌ها را در نظر گرفته‌ام.		
۲۳- زمانی که چیزی را نمی فهمم از دیگران کمک می‌خواهم.		
۲۴- زمانی که گیج می‌شوم مفروضات خود را مجدد ارزیابی می کنم.		
۲۵-بعد از حل مسئله از خودم می‌پرسم که آیا تمام گزینه‌ها را در نظر گرفته‌ام.		
۲۶- در پایان آنچه را که یاد گرفته‌ام خلاصه می کنم.		
۲۷- در پایان کار از خود می‌پرسم تا چه میزان به اهداف خود رسیده‌ام.		
۲۸- بعد از اتمام کار از خودم می‌پرسم، آیا راه بهتری برای انجام آن وجود داشت.		
۲۹- گاهی اوقات در ذهن خود عملکرد موفقیت‌آمیز را قبل از انجام کار در واقعیت تصویرسازی می کنم.		
۳۰- به طور هدفمند خودم را در حال غلبه بر چالش‌های رویاروی خود تصور می کنم.		
۳۱- اغلب در ذهن خود یک نقشه مقابله با چالش را قبل از این‌که با آن چالش مواجه شوم، تمرین می کنم.		
۳۲- در ذهن خود آگاهانه برای تلاش‌های کاری خود هدف در نظر می گیرم.		
۳۳- در جهت اهداف خاصی که برای خود تعیین کرده‌ام تلاش می کنم.		
۳۴- اهداف خاصی که برای عملکرد خود تعیین کرده‌ام را می‌نویسم.		
۳۵- گاهی اوقات متوجه می‌شوم که برای حل مسائل دشواری که با آن مواجه می-شوم با خودم (با صدای بلند یا در سر خود) حرف می‌زنم.		

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

۳۶- گاهی اوقات با خودم (با صدای بلند یا در ذهن خود) صحبت می کنم تا شرایط دشوار را پشت سر بگذارم.		
۳۷- زمانی که در وضعیت های دشوار قرار دارم، گاهی اوقات با خودم (با صدای بلند یا در ذهن خود) صحبت می کنم تا کمک کند آن مسئله را حل کنم.		
۳۸- زمانی که از عهده‌ی مأموریت به خوبی برمی‌آیم، دوست دارم خودم را به یک چیز یا فعالیت مهمان کنم که برایم لذت بخش است.		
۳۹- زمانی که کاری را به خوبی انجام می‌دهم، به خودم با یک رویداد خاص مانند شام خوب، فیلم، خرید و غیره پاداش می‌دهم.		
۴۰- زمانی که با موفقیت یک کار را به اتمام می‌رسانم، اغلب خود را با چیزی که دوست دارم پاداش می‌دهم.		
۴۱- سعی می کنم دقت و صحت باورهای خود درباره‌ی وضعیت‌هایی که با آن مشکل دارم را ارزیابی کنم.		
۴۲- زمانی که با دیگری موافق نیستم، مفروضات خود را به طور آشکار تبیین و ارزیابی می کنم.		
۴۳- درمورد مفروضات و باورهای خود فکر می کنم و آنها را ارزیابی می کنم.		
۴۴- زمانی که فعالیت ضعیفی از خود نشان می دهم، در ذهنم از خودم انتقاد می کنم.		
۴۵- زمانی که کاری را به خوبی انجام نمی دهم در ذهنم بر خود سخت می گیرم		
۴۶- زمانی که کاری را ضعیف انجام می دهم، احساس گناه می کنم.		
۴۷- حواسم هست که چگونگی عملکرد خود سر کار(مدرسه) را پیگیری کنم.		
۴۸- معمولا متوجه میزان خوبی عملکرد خود در حین انجام فعالیت هستم.		
۴۹- پیگیر پیشرفت های خود بر روی پروژه‌های کاری خود هستم.		
۵۰- تفکر خودم را بر جنبه‌های خوشایند به جای جنبه‌های ناخوشایند فعالیت خود می-گذارم.		
۵۱- فعالیت هایی که در کارم از آن لذت می برم را می‌یابم.		
۵۲- راه موردعلاقه خود را برای انجام کارها پیدا می کنم.		
۵۳- از یادداشت‌های نوشتاری برای یادآوری آنچه که نیاز است به انجام رسانم، استفاده می کنم.		
۵۴- از یادآورهای دیداری (مثل یادداشت‌ها و لیست‌ها) برای تمرکز بر روی چیزهایی که باید به انجام برسانم استفاده می کنم.		
۵۵- من نمی‌دانم در زمان‌های مختلف، کدام استراتژی مؤثرتر است.		

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

این پرسشنامه تصمیم شما را مورد سؤال قرار داده است. لطفا در **هر دو کادر** روبروی سوال پاسخ خود را با علامت دور الف-ب- ج- د وارد کنید. در صورت انتخاب گزینه ه برای هر کادر که این گزینه را انتخاب کرده‌اید، نظر خود را نام ببرید.

به نظر شما از موارد زیر کدام مناسب تر است؟ لطفا در کادر روبرو پاسخ خود را به صورت الف-ب-ج- د وارد کنید.	**آنچه هست**	**آنچه باید باشد**
۱-به نظر شما از اطلاعات حسابداری مدیریت چه استفاده‌ای می‌شود و چه استفاده ای باید بشود؟ الف. نظارت بر فعالیت‌های حوزه‌ی مسئولیت ب. شناسایی انحراف از نقشه‌ها ج. نظارت بر شاخص‌های عملکرد د. نظارت بر اجرای تصمیمات ه. سایر موارد(در هر دو کادر روبرو نظر خود را بنویسید.)	الف ب ج د ه.....	الف ب ج د ه.....
۲-به نظر شما برای بقا در محیط رقابتی کنونی کدام تکنیک مورد استفاده است و کدام تکنیک باید استفاده شود؟ الف. لایفو و فایفو ب. حسابداری سنجش مسئولیت ج. هزینه‌یابی به موقع و هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت د. مدیریت هزینه بر مبنای فعالیت، مدیریت کیفیت جامع، الگوبرداری و مهندسی مجدد ه. سایر موارد(در هر دو کادر روبرو نظر خود را بنویسید.)	الف ب ج د ه.....	الف ب ج د ه.....
۳-به نظر شما در حال حاضر حسابداران‌مدیریت در تهیه اطلاعات حسابداری چه هدفی را در نظر می‌گیرند و چه هدفی را باید در نظر بگیرند؟ الف. کنترل مالی ب. برنامه‌ریزی و کنترل مدیریتی ج. حذف فعالیت های فاقد ارزش افزوده د. ایجاد ارزش برای مشتری طی زنجیره ارزش ه. سایر موارد(در هر دو کادر روبرو نظر خود را بنویسید.)	الف ب ج د ه.....	الف ب ج د ه.....
۴-به نظر شما از چه روش قیمت‌گذاری استفاده می‌شود و از چه روشی باید استفاده شود؟ الف. قیمت‌گذاری بر مبنای سود ناخالص+هزینه‌های عملیاتی ب. قیمت‌گذاری بر اساس بهای تمام شده استاندارد+ چند درصد ج. قیمت‌گذاری بر اساس هزینه متغیر د.قیمت‌گذاری بر مبنای ارزش برای مشتری ه. سایر موارد(در هر دو کادر روبرو نظر خود را بنویسید.)	الف ب ج د ه.....	الف ب ج د ه.....

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

۵-به نظر شما از چه روش قیمت‌گذاری داخلی استفاده می-شود و از چه روشی باید استفاده شود؟ الف. قیمت‌گذاری انتقالی بر اساس مذاکره ب. قیمت‌گذاری انتقالی بر مبنای بهای تمام شده ج. قیمت‌گذاری انتقالی بر مبنای بازار د. قیمت‌گذاری انتقالی با در نظر گرفتن امکان برون سپاری ه. سایر موارد(در هر دو کادر روبرو نظر خود را بنویسید.)	الف ب ج د ه.....	الف ب ج د ه.....
۶-به نظر شما از کدام روش هزینه‌یابی استفاده می‌شود و از کدام روش باید استفاده شود؟ الف.هزینه‌یابی بهای تمام شده ب.هزینه‌یابی استاندارد ج. هزینه‌یابی جریان ارزش د.مدیریت هزینه بر مبنای فعالیت ه. سایر موارد(در هر دو کادر روبرو نظر خود را بنویسید.)	الف ب ج د ه.....	الف ب ج د ه.....
۷-به نظر شما از کدام معیار ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود و از کدام معیار باید استفاده کرد؟ الف. سود ب. بازده فروش ج. ارزش افزوده اقتصادی د.معیار جامع ارزشیابی عملکرد ه. سایر موارد(در هر دو کادر روبرو نظر خود را بنویسید.)	الف ب ج د ه.....	الف ب ج د ه.....

منابع

آقابابایی، راضیه؛ هویدا، رضا؛ سیادت، علی و رحیمی، حمید. (۱۳۹۰). تحلیل استراتژی‌های خودرهبری و ارتباط آن با خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت، پژوهش-نامه مدیریت تحول، شماره ۵، صص ۲۴-۴۳.

ابراهیم زاده، راضیه. (۱۳۹۵). نظریه‌های یادگیری. "پژوهشکده باقرالعلوم"، بازیابی شده ۲۸ مرداد ۱۳۹۵، برگرفته از آدرس اینترنتی ذیل:
http://www.pajoohe.com/fa/index.php?Page=definition&UID=38606

ایمانی، محمدتقی؛ آذرخش، تقی و اسماعیل‌تبار، مهدی. (۱۳۸۳). مدیریت از آغاز تا پست مدرن، چاپ اول، انتشارات فرهنگ سبز، ص۲۰۹

بلکویی، احمد (۱۹۸۷). تئوری‌های حسابداری. (ترجمه علی پارسائیان). انتشارات ترمه، چاپ دوم.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

جعفری، پریوش و مکتبی، سید حبیب (۱۳۸۷). ارائه‌ی مدل مدیریت آموزشگاهی مبتنی بر فراشناخت برای مدیران مدارس ابتدایی، فصل نامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره چهارم صص ۳۵-۵۲.

حبیبی، آرش و عدن‌ور، مریم. (۱۳۹۶). مدلیابی معادلات ساختاری، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول. بازیابی شدا از آدرس اینترنتی ذیل:
https://www.parsmodir.com/db/research/smaple-size.php

رستمی، فرحناز و علی‌آبادی، وحید. (۱۳۹۳). تأثیر راهبردهای یادگیری شناختی و فراشناختی در پیش بینی انگیزه‌ی پیشرفت تحصیلی دانشجویان کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه، فصل نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، دوره ۶، شمره ۳۰، صص. ۶۷-۷۶.

رحیمی، حمید و آقابابایی، راضیه (۱۳۹۲). تحلیل استراتژی‌های خودرهبری و ارتباط آن با کارآفرینی اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۷، صص ۱۶۱-۱۷۷.

سعید، نسیم، زارع، حسین، موسی پور، نعمت الله، سرمدی، محمدرضا، و هرمزی، محمود.(۱۳۸۹). فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره۵۸، صص.۷۳-۹۶.

مهبد، مینا و یوسفی، فریده. (۱۳۹۶). بررسی رابطه فراشناخت و خودناتوانسازی با واسطه‌گری خودکارآمدی عمومی، دو فصلنامه راهبردهای شناختی در یادگیری، سال پنجم، شماره هشتم. صص:۳۹-۵۹.

مهدیانی، عارفه؛ رجائی پور، سعید و عابدینی، یاسمین. (۱۳۹۲). رابطه مولفه فراشناخت وقوف شناختی وسبک تصمیم گیری عقلایی درمدیران دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، کنفرانس بین المللی مدیریت، چالشها و راهکارها، شیراز بازیابی شده از آدرس اینترنتی ذیل:
http://www.civilica.com/Paper-ICMM01-ICMM01_0561.html

نیکومرام، هاشم و محمودی، محمد. (۱۳۹۱). سنجش تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت مبتنی بر پشتیبانی تصمیم و هوش تجاری در تصمیم‌گیری مدیران واحدهای اقتصادی، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال پنجم، شماره سیزدهم، تابستان ۱۳۹۱.

هوشمندجا، منیجه؛ جوانمرد، علی و مرعشی، سید منصور. (۱۳۹۳). بررسی رابطه خودکارآمدی و راهبردهای شناختی- فراشناختی با پیشرفت تحصیلی در دانش‌آموزان پسر مقطع

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

متوسطه عشایر، نشریه علمی پژوهشی فناوری آموزش، جلد ۸ ، شماره ۳، صص. ۱۷۱-۱۸۱.

Abbasi. N. 2013. Competency approach to accounting education: A global view. Journal of Finance and Accountancy. Doi: http://www.aabri.com/manuscripts/131566.pdf

Abdel-Kader, M. and Luther, R. 2006. IFAC's Conception of the evolution of management accounting, Advances in management accounting, 15: 229-247.

Bembenutty, H., White, M. C. & Velez, M.R. 2015. Developing Self-regulation of learning and teaching among teacher candidates. Dordrecht: Springer Netherlands.

Bandura, A. 1986. Social Foundation of Thought and Action: A social cognitive theory, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bol, J.C., Smith, S.D., 2011. Spillover effects in subjective performance evaluation: bias and the asymmetric influence of controllability. Account. Review. 86: 1213–1230.

Bryant, A. 2016. What is Self Leadership? Why do we need it?. Self Leadership International. Available at: http://www.selfleadership.com/blog/self-leadership/what-is-self-leadership/

Carmeli, A., Meitar, R.& Weisberg, J. 2006. Self-leadership skills and innovative behavior at work. International Journal of Manpower, 27(1): 75-90.

Flavell, J. H. 1976. Metacognitive aspects of problem solving. The nature of intelligence, 12: 231-235.

Gibbs, M., Merchant, K., Vander Stede, W., Vargus, M., 2004. Determinants and effect of subjectivity in incentives. Account. Review. 79: 409–436.

Houghton, J. 2000. The Relationship between Self-Leadership and Personality: A Comparison of Hierarchical Factor Structures. Available at: https://theses.lib.vt.edu/theses/available/etd-06062000-12260008/unrestricted/etd.pdf

Houghton, J.D. Neck, C.P. 2002 "The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership", Journal of Managerial Psychology, 17(8): 672-691, doi: https://doi.org/10.1108/02683940210450484

Lovelace, K., Manz, C., & Alves, J. 2007. Work stress and leadership development: The role of self-leadership, shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control. Human Resource Management Review, 17(4): 374-387. doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.08.001

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]

Otley, D. 2016. The contingency theory of management accounting and control: 1980–2014. Management Accounting Research, 31: 45-62. Doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.mar.2016.02.001

Preiss, D., Cosmelli, D., Grau, V. and Ortiz, D. 2016. Examining the influence of mind wandering and metacognition on creativity in university and vocational students. Learning and Individual Differences, 51: 417-426.

Rahnamay Roodposhti, F., & Shariati, M. 2012. Management accounting research methodologies: searching for the bests. International journal of finance accounting economic studies. Doi: http://ijfaes.srbiau.ac.ir/article_9200_696.html

Schleifer, Lydia L. F. and Dull, Richard B. 2009; "Meta Cognition and Performance in the Accounting Classroom"; Issues in Accounting Education, 24(3): 339-367.

Schraw, G. & Dennison, R.S. 1994. Assessing metacognitive awareness. Contemporary Educational Psychology, 19: 460-475. Doi: https://doi.org/10.1006/ceps.1994.1033

Strle, T. 2012. Metacognition and Decision Making: between First and Third Person Perspective. Interdisciplinary Description Of Complex Systems, 10(3): 284-297. Doi: http://dx.doi.org/10.7906/indecs.10.3.6

Trainin, G. & Swanson, H. 2005. Cognition, Metacognition, and Achievement of College Students with Learning Disabilities. Learning Disability Quarterly, 28(4): 261. Doi: http://dx.doi.org/10.2307/4126965

Wang, H., Jung, S., Park, H., Yoo, H., Bae, Y. and Kim, J. 2016. The Metacognition, Self-efficacy and Self-leadership among Nursing Students. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 17(9): 619-627.

Woods, A., 2012. Subjective adjustments to objective performance measures: the influence of prior performance. Accounting Organization and Society. 37: 403–425.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2025-05-16]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.3.3]

[DOI: 10.29252/aapc.3.5.101]