بررسی اثر میانجی‌گری خود رهبری بر ارتباط بین فراشاخت و رفتار

تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت

مدیریت شرکتی

قدرت الله طالب نیا، مصطفی کروبی

تاریخ دریافت: 20/8/2016

چکیده

رشد سریع یک حوزه در ایران هستند و به منظور تمیز آن دو متغیر به جالبی از جمله های مرجعیت حسابداران مدیریت در عصر حاضر است. در این میان کشورهایی که تمرکز مدیریت در سازمان‌های آنها می‌باشد است، سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری مدیریت گوشه نهایی رشد یافته کرده، این هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی اثری تنظیم‌سازی رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت به طور عکس منظور جامعه‌ای از این امکانات فراشاختی و اثر آن بر خودرهبری خود مورد استفاده قرار گرفته است. به منظور تایید

عنوان منظره مستقیم و خودرهبری به عنوان منظور میانجی مورد استفاده قرار گرفته اند. به منظور تایید

اعتقاد حسابداران مدیریت از تصمیم مناسب برای سازمان، به عنوان تصمیم سازان و رفتاری که در عمل در محیط کسب و کار و خود نشان می‌دهند با توجه به این که برخی (تشخیص درصد) از پایه دهنده

شامل در شرکت‌های ایران هستند، به منظور تمیز این دو متغیر در پایه‌های دیگر دو متغیر بور رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت در عمل به عنوان دو متغیر واژه وارد کننده این می‌باشد و که در سایه حضور

و تحقیقات تهران که در حسابداری مدیریت را گزارش این در حال حاضر 1395-1396 تجربه شد.

از میان 10 نفر 36 بررسی‌مانه که برای پایش داده شده بود مورد تحلیل و آزمون گرفت. برای روایت سازه در تحمل تسهیل محدودیت در نرم‌افزار

PLS استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که اگاهی فراشاختی بر بار 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: فراشاخت، آگاهی فراشاختی، خودرهبری، تصمیم گیری حسابداران مدیریت.

1) دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران (توسط دستور)
maziyehshariati@gmail.com

2) استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

3) استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران
1- مقدمه

به تدريجی با تغییر عوامل محیطی علم حسابداری مدیریت از علم انرژی به علم انرژگذار در سازمان‌ها، در سطح جهانی معمولاً کرده است. به عبارت دیگر، حسابداران مدیریت تکنیک‌ها و ابزارهای جدیدی را به سازمان‌ها معرفی کرده‌اند. در واقع حسابداران مدیریت با ابزاری که به سازمان‌ها معرفی می‌کنند، نقش خود را در سازمان تبیین کرده‌اند. این معنا که از این اثرات در توسط حسابداران مدیریت نقش آنها را به عنوان یکی از ابزارهای یافتن مدیریتی تا تصمیم‌گیری و تبیین کلیدی اهداف سازمان با ارائه ابزار اطلاعاتی مفید در رده‌های بالای مدریتی تغییر داده و نقش آنها را تغییر گردیده است. با این وجود در کشورهایی در حال توسعه، با تغییرات متعددی که فضای رقابتی کمتر حاکم است، اثر شرایط محیطی بر تغییر نقش حسابداران مدیریت کمتر مشاهده می‌شود و سیاست‌های اطلاعاتی حسابداری مدیریت رشد چندنوازی ندارشان‌ند.

(نیکوئرم و محمودی، ۱۳۹۱).

از طرفی دانش حسابداری مدیریت در سطح جهانی هم‌چنان رو به رشد است. چنین رشدی و آگاهی از آن و تغییر حسابداران مدیریت به فراغت‌بی‌دانش و مهارت‌های جدید در کشورهای در حال توسعه می‌تواند همین‌دان تأثیر شرایط محیطی (عبدالقادر و لوثر، ۲۰۰۶). به سازمان‌های مدیریت را در ابزاری‌ای از طرف‌گرایی و گذشته‌گر نه به بیش و این‌گونه برای جای‌گذاری کمک‌مند وضع موجود تغییر دهد (هنری رودنیشکی و شریعتی، ۲۰۰۷). این بیشتر در کنار داشتن انگیزه برای تغییر اهداف استراتژیک برای موقعیتی سازمان و ابزاری بر اساس آن می‌تواند رفتار بسیار گیری حسابداران مدیریت را مناسب فضایی رقابتی کند که به نوبه خود را در اثر تغییرات و مؤثرات محیطی مورد پذیرش قرار گرفت.

بنابر آنچه گفته شد، نقش حسابداران مدیریت در سازمان‌های کنونی ابزاری برای تصمیم گیری است. این خاصیت با ایجاد پایه بی‌دانش و از طرفی مبتنی بر نگرش اینکه ابزار محیطی، به عنوان ابزاری که به کمک‌رسانی به دانش و مهارت‌های توان و انگیزه به کاربری‌های ذهنی دردشته بی‌پیداست. اینچنینه در پیوند با یک‌دیگر شکستن دانش و کنترل است که در مورد تفکر و فعالیت‌های یادگیری عملی می‌شود و دانش درباره‌ی دانستن و دانش فرد درباره‌ی چگونگی یادگیری خودش

1. Abdel-Kader, M. and Luther
2. Rahnamaye roodposhti & Shariati
3. Metacognition
منتقد بعمل در جهت اهداف سازمان کد. در این صورت است امکان پیوند ارتباطی مفید سازمانی و رهبری ارتباط در محیط هم‌واره در حال تغییر گونه فراموش خواهد آمد (پوس، ان و الوس، 2007). در واقع، رهبری توانایی اثر گذاری بر باورهای انگیزش و رفتار کارکنان را 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 قابل آن اشاره شد، دنبال هم‌واره در حال تغییر کنونی سبک‌های رهبری جدید و مناسب با شرایط محیطی خود را می‌طلبد. تشک رهبری در به‌دست آوردن کیفیت نیروی انسانی و توانمندسازی آنها به عنوان عنصر رقابتی در شرایط محیطی فرآیندهای بسیار مهم است. اعطای توان، خودرها به حسابداران مدیریت در چنین محیطی می‌تواند زمینه را برای موقعیت سازمان فراهم اورد.

به طور کلی می‌توان گفت، تصمیم حسابداران مدیریت و ارزی ساخته شده به دست آن‌ها تابع اندیشه‌های آنها از رفتار مناسب برای یافته است. بدیهی است، افراد در جریان افرادی متفاوت با وابسته‌ای و باورهای معرفتی‌شناسی متفاوت، رفتارهای تصمیم‌گیری متفاوت از خود نشان می‌دهند (پوکویی، 1987). به طوری که تکنیک‌ها و ابزارهای متفاوت حسابداران مدیریت نمایندگی ایدئولوژی و باورهای متفاوت را به همراهی در جمع‌آوری انسانی و جامعه‌های حسابداران مدیریت است (رهمانی رودیشی و شریعتی، 2012). این می‌تواند دلیل تفاوت عمکرده و بهتر سازمانی در کشورهای توسعه‌یافته با شرایط مدیریت غیرمتمرکز و کشورهای در حال توسعه با مدرک تمرکز باشد. در چنین شرایطی متقاعد کردن حسابداران مدیریت به عنوان مانع انسانی تأثیرگذار در موقعیت سازمان برای ترک باورهای نهادی، شده در ذهن و نجیب رفتار تصمیم‌گیری آنها کار دشواری است. چنین امری ممکن است نیاز به پرداختن به باورهای معرفتی‌ساخته باید گردد. در این سیاست‌گذاری باید از طریق ایجاد انگیزه و همچنین رسانه‌ها برای این‌ها ذخیره‌سازی اطلاعات در حافظه و پذیرش آنها باشد.

تحقیقات گشته در زمینه تأثیر فراشنحات و خودرها بر رفتار تصمیم‌گیری در حوزه‌های دیگر داشت سرچشمه کارهای (کارلی، میتی و ویسبورگ، 2006؛ پرسی، ۲۰۰۶؛ هملر، ۲۰۱۶؛ نگ و هملر، ۲۰۱۶) و نیز نتایج آنها را به طور کامل در حسابداران مدیریت متغیر دانست. از طرفی نیز 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
بررسی اثر مبتنی خود رهبری بر ارتباط بین فراشناخت و رفتار تضعیف گری حسابداران مدیریت

و ی ب ح د و مر دانش است بن طوری که منتقدان آموزش حسابداری منتقدند آموزش صرف

تکنیک‌های حسابداری نمی‌تواند برای تنظیم‌سازی حسابداران مدیریت مقیاس باشد و یادگیری

مهمتی‌های یادگیری مادام العمر برای یک رشد آنها در محیط رقابتی ضروری است (عباسی، ۱۳۹۶).

این در حالی است که حسابداران مدیریت در کشورهایی 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 کمیتی بهره بررسی رفتار خلاقانه و تصمیمات جالبی در حسابداران مدیریت

خواهیم بود.

تاکنون تحقیقات در زمینه‌ی رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت به تأثیر شرایط محیطی

توجه کرد (عیباسی و لوتر، ۲۰۰۶ و انتی، ۲۰۱۶) و به خاطر نظیری‌هایی مانند تغییرات

پرداخته است و نقش ذهنی و شناخت حسابداران مدیریت در این تحقیقات کمتر مورد توجه

قرار گرفته شده است.

برای بررسی فرضیه ذهنی رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت، در این تحقیق اثر مبتنی

خود رهبری بر ارتباط بین فراشناخت و رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت در باور و عمل

مورد مطالعه قرار گرفته است. بر این اساس سوال کلی تحقیق این هست که آیا تغییرات

رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت از طریق تأثیر آگاهی فراشناختی بر توان خود رهبری آنها

امکان دیگر است؟

بنابر این اگر گفتگوی داشته باشیم در این تحقیق بست ادیب‌ت تغییر نقش حسابداران مدیریت در

حوزه‌ای ادبیات حسابداری مدیریت رفتاری است. در ادامه مبنا نظری و پیشینه تحقیق بیان

می‌شود. سپس به روش‌شناسی و فرضیات تحقیق پرداخته می‌شوید. در انتها بحث و نتیجه‌گیری

از بافت‌های تحقیق و پیشنهادات آورده شده است.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در نبایه‌های در حال تغییر کنونی نقش حسابداران مدیریت در کشورهای پیشرفته از

کنترل به تصویب‌سازی در رده‌های بالای مدیریت تغییر کرده است. مطالعه‌های سیر تاریخی

حسابداران مدیریت را با عوامل محیطی و ساختار سازمانی مؤثر بر شکل‌گیری تکنیک‌های

۱ Abbasi

۲ Otley
مختلف حسابداری مدیریت آنلاین می‌کند. عبدالقادر و لوتر (2006) عنوان می‌کند که فدراسیون IFAC چهار مرحله برای حسابداری مدیریت تصویف می‌کند:

1- محاسبهٔ بهای تمام شده و کنترل مالی: انتخاب راه حل غیرعلمی، غیرمدیریتی و کنترلی
2- اطلاعات برای برنامه‌ریزی و کنترل مدیریت: انتخاب راه حل علمی، مدیریتی کنترلی، گذشته نگر، ببین بین مدیریت گذشته

3- کاهش اثبات در فرآیندهای کسب و کار: انتخاب راه حل علمی، مدیریت تصمیم، تفسیر وضعیت موجود، ببین بین مدیریت وضعیت موجود

4- ارزش آفرینی از طریق استفادهٔ مؤثر از منابع: انتخاب راه حل علمی، مدیریت تصمیم، ببین بین مدیریت وضعیت 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 پایه‌ای معروف‌شناختی و روش‌شناختی است (رهنماي رودیشتي و شریعتی (2012)، با این وجود عبدالقادر و لوتر (2006) در تحقیق خود عوامل شناختی و ذهنی مؤثر بر شکل‌گیری این تکنیک‌ها و ببین بینها را در نظر نمی‌گیرند و تنها به تأثیر عوامل محیطی می‌پردازند (رهنماي رودیشتي و شریعتی (2012)).

شکل 1: تغییر نقش حسابداران مدیریت با معرفی تکنیک به سازمان

1 International Federation of Accountants
حسابداران مدیریت در نقش تصمیم‌گیری در دسترس تصمیم‌گیرندگان سازمان را با
گزینش اطلاعات مفید و ابزارهای بار آسان آن، در اختیار تصمیم‌گیرندگان قرار می‌دهند. نوع
این تصمیمات و ابزارهای ارائه شده را می‌توان در یک طبقه‌بندی داد که یک یک سر آن تصمیمات
غيرعملی و سر دیگر آن تصمیمات علمی با بشری بری‌نیایی به چالش کشیدن وضع موجود است.

با حرکت از سمت تصمیمات غیرعملی به سمت مدیریت تصمیم، فاکتورهای ذهنی و کیفی
بیشتری برای کاهش خطاهای قضاوت و تصمیم‌گیری در ابزار ساخته شده به دست حسابداران
مدیریت معرفی می‌شوند (بل و اسیمیت، 2011، گیبس، 2004، 2012، وودر، 2004) و با
حرکت به سمت تصمیمات ابتدای تاریخی 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 مدل‌سازی خلق و مبنا با
نوشته‌ای خلق ابزار انتقادی ساخته می‌شوند. در ابزارهای تصمیم‌گیری ساخته شده به دست این
حسابداران هر دو دسته اطلاعات کمی و کیفی به مبانی تصمیم‌گیری مناسب در جهت اهداف
سازمان در ابزار جای می‌گیرند (رهمایی رودریشی و شریعتی، 2012).

اگرچه تحقیقات پیشین در زمینه تصمیم‌گیری حسابداری مدیریت بیش از عوامل محسوس بر
رفتار تصمیم‌گیری در ابزارهای است که این تحقیق به بررسی عوامل ذهنی مؤثر بر
پارک حسابداران مدیریت از اطلاعات مفید و تصمیم‌گیری آنها در عمل پرداخته شده است.

به این دلیل از دو منظور وابسته استفاده شده است که این تصمیم که حسابداران مدیریت در
دست خود به آن باور دارند با تصمیمی که در عمل با توجه به شرایط خود اتخاذ می‌کند ممکن
است تفاوت داشته باشد. بنابراین علاوه بر دانست اینکه یک تصمیم چگونه اتخاذ می‌شود، باعث
پرسی شد که این تصمیم چگونه اجرا می‌شود. به این معنا که رفتار تصمیم‌گیری حسابداران
-مدیریت در باور و عمل می‌توانند منافقت باشد. در این تحقیق با توجه به اینکه برخی از پاسخ
دهندگان (شست درصد دانشجویانی که دوره حسابداری مدیریت را گذرانده بودند) شامل در
شرکت‌ها بودند از دو منظور رفتار تصمیم‌گیری (انچه هست) که مبنای رفتار تصمیم‌گیری در
عمل است و رفتار تصمیم‌گیری (انچه باید باشد) که مبنای قبیدی حسابداران مدیریت است. استفاده
مناسب و به عبارت دیگر رفتار تصمیم‌گیری مناسب در باور حسابداران مدیریت. استفاده
شد است. کاربرد این دو منظور همچنین می‌تواند برای تمیز این دو منظور از هم برای پاسخ
دهندگان و محقق در گردآوری اطلاعات مفید باشد. به گونه‌ای که پاسخ دهندگان اینکه

1 Bolls and Smith
2 Gibbs
3 Woods
فرآشخات

فرآشخات با فراوی شناخت به معروفت یا شناختی که می‌شود که هر کس درباره نظام شناختی خودش دارد و آن را شناخت شناخت تعريف می‌کند (سترل، 1971). اصطلاح فراشخات در اولین بار با کل مدل 1962 مورد استفاده قرار گرفته تا این دانش شخص را در مورد فروندگی و تولیدات شناختی یا هر چیز مربوط به آن توصیف کند. اما اطلاعاتی در این نشان داد که فراشخات عمده، اگهیانه، قابل پیش‌بینی، هدف‌مند و در جهت انجام یک هدف با نتیجه است، فراشخات می‌تواند به انتخاب، ارزیابی، تجدیدنظر و یا حذف وظیفه ضروری و ایستاده‌های شناختی منجر شود (قاعدیت، 1967). البته اکنون مفهوم فراشخات گسترش پیدا کرده به گونه‌ای که شناخت عوامل، ایده‌ها و اهداف مربوط به عامل شناخت را نیز در بر می‌گیرد. درین و سوئیسون (۲۰۰۵) به نقل از پیترزیک، فراشخات در محیط آموزشگاهی را یک ساختار متشکل از ۴ عنصر اصلی زیر می‌دانند:

الف-کنترل عقل بر روی رفتارهای مرتبط با یادگیری مانند اینکه یک آموزنده چه زمانی، تا چه حد و یا چه کسی باید می‌گیرد.
ب-خود تنظیمی اگزه و احساسات، که در آن آموزنده یا یاد می‌گیرند چگونه به کنترل احساسات خود و حتی استفاده از آنها در تعیین اهداف بپردازند.
ج-کنترل بر اهمیت شناختی مختلف برای یادگیری، مانند راهبردهای نرمی و حافظه است.

با توجه به این تعريف از فراشخات، فردی که یک توان خودتنظیمی اگزه‌های خود را دارد می‌تواند به تعیین اهداف مناسب یادگیری و حتی تعیین اهداف مناسب سازمان خود برپایه به‌عنوان دیگر فروندگی این‌گونه و اعاظه همانند فروندگی یادگیری شناختی می‌تواند بر بیشتر و حیاتی و رفتار تصمیم‌گیری فرد مؤثر باشد، همانطور که رشد توانایی‌های فراشخاتی برای پیش‌بینی استدلال و تصمیم‌گیری اهمیت دارد، رشد توانایی‌های یک آن فرد اگزه‌های 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
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 قادر به نظارت بر فرآیندهای تفکر خود خواهد کرد (جعفری و مکنی، ۱۳۸۷).

خودرهبری

تصمیم‌گیری ایجاد‌نگار و خلاقیت حسابداران مدیریت علاوه بر داشتن آنها متأثر از انگیزه‌های آنها برای تصمیم‌گیری در جهت ملایم سازمان است. ایجاد این چنین انگیزه‌های در کارکنان و منابع انسانی سازمان وظیفه‌های رهبر سازمان است. به طور کلی منظور از رهبر سازمان، فرد با شخصی است که رفتار دیگران را به نفع سازمان و انجام هدف تغییر می‌دهد (بهمنی و همکاران، ۱۳۸۷). با این تعریف می‌توان گفت رهبر نقش مهمی در ایجاد انگیزه‌های در کارکنان برای گرایش و رفتاری آنها در جهت اهداف سازمان ایفا می‌کند. با این وجود در جوامع پیچیده و همراه در حال تغییر کنونی رهبری از بالا تا پایین و دستوری نمی‌تواند با توجه به نیازهای سازمان برای ایجاد انگیزه مداوم در کارکنان باشد. بنابراین وجود کارکنان ناامن با نمی‌توانی به شرح خودرهبری داشته باشد. این اهداف را در جهت موظف‌سازی سازمان تعریف و در جهت آن حضور می‌کند، ضروری است. خودرهبری یک اصطلاح مورد استفاده برای توصیف یک نظری جامع خودکارگی‌شناسی بر انگیزه و خودنوشته است که به تازگی محوریت قابل توجه و پتانسیل قابل ملاحظه برای استفاده در سازمان‌های مدرن نشان داده است (هافتون، ۱۳۹۹).

خودرهبری یک دکتر بروز این امر که چگونه نشان می‌دهد که چگونه می‌تواند انجام دهد وبه کجا می‌رود که با نظارت بر احساسات و رفتار و چگونگی برقراری ارتباط برای رسیدن به مقصود و هدف همراه شده است. به عبارت دیگر، خودرهبری عملی است که می‌تواند برای رسیدن به هدف خود به سمت روزی تفکر احساس و رفتار خود اقدام نماید (میرزایی، ۱۳۷۳). در حالی که نظریه‌برداران رفتاری یا پدیوستی معتقد هستند به عناصر بروز برای آموزش و پرورش نظرهای انسانی معتقد هستند به وجود فرآیند درونی یا پدیده‌های خودآگاه شاخصی در ارتباط با عناصر بروز اطلاعات و دیدگاه‌ها در حافظه صورت می‌گیرد. در این نظریه اعتقاد بر این است که پدیده‌ی خودآگاهی ممکن است به صورت فرآیند ذهنی در حافظه فرد صورت گیرد. با این حال، نظریه خودرهبری ۱۳۹۵، با این حال، نظریه خودرهبری

1 Self-influence
2 Intrinsic motivation
3 Houghton
4 Bryant
ریشه‌ی عمیق در دیدگاه تئوری شناخت اجتماعی جبر متقابل از رفتار انسان دارد، که نشان می‌دهد که هر دو شرایط محیطی و فردی‌های شناختی بر رفتار انسان مؤثر است (هافتون، 2000). در این تحقیق هم رفتار مورد غفتم‌های فرد در حالت خاص گرفته مورد بررسی قرار می‌گرفت و هم رفتاری که فرد معنی‌دار است در عمل از اسر می‌زنید.

در زمینه‌ی آن‌گریم‌های فراشناخت بر رفتار تصمیم‌گیری فرد از طریق تأثیر بر خودهربری لازم به ذکر است، همان طور که در مبانی نظری فراشناخت گفته شد، مهارت فراشناخت خودنظری انسان باید گرفتار و تعیین اهداف فرد را نیز شامل شود. از طرف دیگر، بازخور (1995) در مطالعات رابطه بین دانش فردی و رفتار نهایی یادگیری، به نشان ارتباط دینامیکی اینگونه می‌برد که یادگیرنگان به نظرش هستند. این ویژگی انسانی لازم برای درک شدن با معادلات فردی و برای حل آن‌ها یا به این افراد می‌دهد (ریکاردی و والر، 2015). اگرچه نظریه برداران رفتاری بیشتر به نقش انگیزه‌های بروئیو و تأثیر آن بر رفتار برداخته‌اند. بازخور (1995) در نظریه شناخت اجتماعی خود به نقش هر دو عامل شناختی و عامل محیطی بر رفتار فرد می‌برد. بنابراین توانایی فراشناخت می‌تواند با اثر بر روی توانایی خودهربری که توانایی انگیزش فرد توسط عوامل برونی و درونی است، رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت را در سازمان تحت تأثیر قرار دهد. از این رو این تحقیق اثر فراشناخت بر رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت از طریق تأثیر بر توانایی خودهربری آنها به طور غیرمستقیم صنعتی شده است. بر این اساس، همان‌طور که در بخش فرضیه‌ها آمده است، فرضیه فرعي اول اثر فراشناخت را بر خودهربری و فرضیه فرعي دوم و سوم اثر خودهربری را بر رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت در باور و عمل می‌سنجد.

شناخت تجربی تحقیقات پیشین در زمینه‌ی خودهربری نشان می‌دهد که افراد خودهربر در محیط کار رفتار خلاف‌الوقائعی دارند (کرمل، میتار و وکرمان، 2006). بافت‌هایی که در تئوری غیرنظامی منز و لویس (2007) نشان می‌دهد که خودهربری با سل‌رطف رابطه‌ای مستقیم دارد و تعهد به کار به وجوه آمدن شرایط کار بی‌پایا را موجب می‌شود. شلفر و دال (2009) رابطه‌ی بین فراشناخت و نمایش حسابداری داشتجای‌ها را مورد مطالعه قرار دادند. ایشان برای بررسی سطح آگاهی فراشناختی از پرسشنامه استاندارد شرایط و دنبال‌کننده‌ی

1 Social cognitive theory
2 Bandura
3 Self-regulated learners
4 Bembenutty, White & Velez
5 Carmeli, Meitar, & Weisberg
6 Schleifer & Dull
بررسی اثر مبناهای خود رهبری بر ارتباط بین فراشناخت و رفتار. 

(۱۹۹۲) و برای انداره ی گزینی عملکرد دانشجویان از نمروه‌های امتحان آنها استفاده نمودند. یافته‌ها
پژوهش آنها نشان داد که سطح آگاهی فراشناختی با عملکرد دانشجویان حداقلی رابطه ی
مثبت دارد. همچنین دانشجویان سالهای بالاتر دارای سطح آگاهی فراشناختی بالاتر بودند. 
اگرچه نتایج تحقیق آنها نشان داد که تنظیم شناختی (۱) تاثیر در نظر گرفتن داشت شناختی
با عملکرد دانشجویان رابطه منفی داراد. به این معنا که دانشجویان که داشت شناختی بالاتر و
تنظیم شناختی پایین تری برای خود گزارش می‌کنند عملکرد بیشتری دارند.

وگو و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیق خود بر روی دانشجویان برترانی نشان می‌دهند که
فراشناخت وا خود رهبری رابطه مثبت و ممکن است.

بررسی و همکاران (۲۰۱۶)، در تحقیق خود رابطه فراشناخت و خلاقیت را در دانشجویان دانشگاه
و دانشآموزان مدارس حرفهای شیلی مورد بررسی قرار دانستند. یافته‌های تحقیق نشان داد که
فراشناخت، رفتار خلاقانه را به طور ممکن یکی از منابع کننده فراشناخت اثر منفی رفتار
خلاصته دانشجویان دانشگاه داشت. در حالی که فراشناخت بر رفتار خلاقانه دانشآموزان
مدارس حرفهای اثر نداشت.

یافته‌ها بیشتر از آن‌ها مربوط به تعامل در میان رهبری، فراشناختی و تعاملات در محیط مجازی با پیشرفت تصمیم‌گیری است.
همچنین مؤلفه‌های که بیشترین توان پیش‌بینی در تعاملات و پیشرفت تصمیم‌گیری را داشت، تعامل
استدیا برای یادگیری و در راهبردهای شناختی و فراشناختی طراحی و برنامه ریزی می‌گردد.

در زمینه خودرهبری نیز یافته‌های تحقیق آقابایی و همکاران (۱۹۹۰) نشان می‌دهد که
بین استراتژی‌های خودرهبری و خلاقیت مثبت علیه دانشگاه علم و صنعت ارتباطی
مثبت و ممکن است. نیز از بین استراتژی‌های خودرهبری استراتژی نتفکر سازندگی دارای
اهتمام بیشتری در پیش‌بینی خلاقیت است.

شواهد تجربی تحقیق مهم‌دانی، راجیانی پور و عابدینی (۱۳۹۲) نشان داد که سازگاری
فراشناخت و سیاست‌های تصمیم‌گیری مدرن رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. به این معنا که راهنما و
مؤلفه‌های فراشناختی (کنترل ناپذیری و خطاطی‌کاری) بازرهای مثبت در دنیای دانشگاه، منابع کمیک
اطمینان شناختی، نیاز به کنترل افکاری قدرت پیش‌بینی کندگی معنی‌داری را برای امواج سبک
های تصمیم‌گیری دارند. با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک، مؤلفه‌های فراشناخت فقط بر حسب
رشتهٔ تحصیلی تفاوت دارد و سبک‌های تصمیم‌گیری بر حسب سن و سمت نتایج دارد.

۱ Self-regulation of cognition
۲ Knowledge about cognition
روش این تحقیق ترکیبی و از نوع همزمان تغییر بندی 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
پرداخته می‌شود. داده‌های کیفی حاصل از پاسخ به پرسشنامه‌های بسته، با
کدگذاری باز امتیاز‌دهی شده و در تحلیل آماری از این امتیازات استفاده می‌شود.

۱ Concurrent transformative
بسته مفاهیم کیفی فراشناخت (شامل 2 بعد و 8 مؤلفه) و خودهربری (9 بعد) را می‌سنجید.

نمونه‌ی پرسشنامه در پیوست مقاله اورده شده است.

اگاهی فراشناختی درایی، دو بعد داش و شناخت و تنظیم شناختی است. پرسشنامه‌گذار

فراشناختی پرسشنامه‌ی استاندارد شراو و دنیسون (1994) است که در 8 مؤلفه شامل: 1- دانش بیانی، 2- دانش روابطی، 3- دانش شرطی، 4- دانش روبازی، 5- مدیریت اطلاعات، 6- نظرت بر شناخت، 7- استراتژی تعیین اشکال و 8- ارزیابی است. برای هر یک از این مؤلفه‌ها 4 گویه در نظر گرفته شد به گونه‌ای که ۷ 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. یک سؤال کنترلی از ان‌های اسای دو به‌یک اورده است.

فرشین تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت شامل دو پرسشنامه شیرین‌پوش محقق ساخته است.

پاسخ‌های یا با توجه به قرار گرفته آنها در یکی از چهار طبقه که چهار طبقه برا انسان آن طراحی شده‌اند امتیاز‌دهی می‌شود. این چهار طبقه بر مبنای نوع راه‌حل‌های انتخابی به گونه‌ای تنظیم شده‌اند که راه‌حل غیر علمی در طبقه اول راه‌حل علمی با توجه به پیشین بینی شناخت گذشته در طبقه دوم، راه‌حل علمی با توجه به پیشین بینی شناخت وضع موجود در طبقه سوم و راه‌حل علمی با پیش‌بینی کشیده وضع موجود در طبقه چهارم با گردید.

راه‌حل‌ها تکنیک‌هایی هستند که در حسابداری مدیریت مورد استفاده قرار گرفته و بر مبنای ماهیت خود در یکی از چهار طبقه ذکر شده‌اند. در صورت پاسخ "همه موارد" امتیاز ۴ برای پاسخ در نظر گرفته شد زیرا مبنا نظری حسابداری مدیریت تصمیم می‌گیرد. با معرفی تکنیک‌های جدید، حسابداران مدیریت تکنیک‌های قبلی را در این جویه حفظ کرده‌اند. در صورتی که پاسخ در هیچ سطحی از چهار سطحی جای نیست گرفت امتیاز صفر برای آن در نظر گرفته می‌شود.

1 Schraw & Dennison
2 Houghton & Neck
شده است. تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی روایی سازه هر دو متغیر تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت در عمل (انچه هست) و باور رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت (انچه باید باشد) را نشان می‌دهد و بر اساس آن سه گروهی هر دو متغیر تعداد عاملی و تمامی گویه‌ها در ایالات‌های عاملی بالای نیم و بالاتر.

نمودار 1: الگوی مفهومی پیشنهادی تحقیق حاضر

فراشناخت

تمتاز بر

خودگویندی

دخال بینی

دخال روحی ای

دخال شرطی

طرخی و برنامه‌ریزی

نظرات بر درک مطلب

استرخیزی تصحیح

اشکال

ارزیابی

مدیریت اطلاعات

خرید هیری

خرید سابقه

خرید سابقه

ارزیابی بیانها و مقدمات

تصور عملکرد

هدف گذاری

برای خود

پدیده‌دیده

 chegد مشاهده گری

دخال سابقه}

تمتاز گیری (انچه باید باشد)

تمتاز گیری (انچه هست)

* تصمیم گیری (انچه هست): رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت در عمل

** تصمیم گیری (انچه باید باشد): باور رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت

مفهوم معرفي شده با استفاده از پرسشنامه‌های استنادی تبدیل شده مذکور در جامعه دانشجویان دکتری و ارشد حسابداری علوم و تحقیقات تهران در سال حسابی 1395-1396 که درس حسابداری مدیریت را گذرانده‌اند سنجش گردیده می‌شود. از انجایی که تحقیقات پیشین نشان می‌دهد این مفهوم در حسابداری مدیریت را گذرانده‌اند سنجش گردیده می‌شود.
در این تحقیق اندازه‌گیری و یکی از سال‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ که در نیمسال دوم واحد درسی اخذ کرده‌اند ۱۰۷ نفر بوده است و نمونه به اندازه‌ی یک گروه انتخاب شده است که گروه‌های بزرگ از جامعه مورد بررسی باشند. به عبارت دیگر اندازه‌ی نمونه گردآوری شده و جامعه تقریباً با هم برابر است. طبق فرمول کوکران باید ۸۳/۶۸ نفر عضو در نمونه داشته باشیم. در مجموع ۱۰۷ پرسشنامه به دانشجویان که یکی از سال‌های دانشگاهی مدیریت با گذرانده‌بودند و با توزیع شد و از این میزان ۸۸ پرسشنامه بازگردانده شد. از این تعداد ۵ پرسشنامه به دلیل پاسخ از روزی بی‌حوزگی کنار گذاشته شد.

\[
\begin{align*}
\hat{n} &= \frac{n}{1 + \frac{1}{N} \left( \frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} \\
\end{align*}
\]

در فرمول بالا، \(z\) و \(d\) را به ترتیب نرمال جدول زبان و سطح خطأ (d) که در نظرگرفته می‌گردد. مقادیر \(z\) و \(d\) در این تحقیق ۱-۹۵ و ۰-۵۰ باند طبقه‌بندی داده‌ها در نرم‌افزار اکسل ۲ و استیس اس ۳ صورت می‌گیرد. با بررسی روابط سازگاری از آزمون تحلیل عاملی تأیید و برای آزمون‌های متغیر از تحلیل مسیر استفاده شده است. این دو آزمون به طور همزمان در نرم‌افزار اسکاتلند پی‌ال اس انجام شده است. برای روابط سازگاری آزمون‌های مشابه شده با چهار عاملی کمتر از ۴۰ حذف شده است. با پاسخ تکمیلی برای آزمون‌ها بالای ۱/۷ پرده است و آزمون روابط همانگرا برای برآور آگاهی فرآیند خیتی ۹/۲۹۰۰ ۹۰ خود آمده است.

---

1. James Stevenson
2. Exell
3. SPSS
4. SmartPLS
در نتیجه این آزمون و بر اساس نتایج بدست آمده، برای ارزیابی سازمان‌های مربوط به این پروژه و ارزیابی سازمان‌های مشابه، اهمیت دارد که از این ارزیابی برای بهبود سازمان‌های مشابه استفاده شود.

5- یافته‌های پژوهش

پاسخ‌های نظر و برگزی‌های جمعیتی شامل مختلف به‌طور کلی 39/1 درصد پاسخ‌هایی در نظر گرفته شده‌اند. درصد دو درصد بودند. درصد آن‌ها درصد دیگری بودند. برای افزایش تعداد این گروه درصد دو درصد شاغل در شرکت‌ها بوده و حدود 20 درصد دیگر یکی از پاسخ‌های مورد نظر می‌باشند. چنان‌که در نظر گرفته می‌شود. همان‌طور که مشاهده شده در این نتایج زن و مرد به ترتیب می‌باشد و دو درصد نظیر این نتایج به این دستو پیدا می‌شود. بعد از آزمایش دستور تحلیل و دستورالعمل‌های دارای برای حذف شده‌است. از این نتایج حذف نمودن کمتر از 40 درصد به شکل نمودار شماره 2 از آن در مرحله دوم دستورالعمل‌های در حذف شده‌است.

نمودار 2: یافته‌های حاصل از تحلیل می‌باشد. در پذیرش بعد از حذف حذف شده‌ای با بار عاملی کمتر از 40 درصد

به منظور انجام این مورد بررسی در این تحقیق ابزار با بار عاملی کمتر از 40 درصد شده، و داده‌های مشاهده شده از این ابزار در آزمون فرضیات لجستیک نشده.

به منظور اشاره‌سازی این مورد بررسی در این تحقیق ابزار با بار عاملی کمتر از 40 درصد شده، و داده‌های مشاهده شده از این ابزار در آزمون فرضیات لجستیک به منظور اشاره‌سازی این مورد بررسی در این تحقیق ابزار با بار عاملی کمتر از 40 درصد شده، و داده‌های مشاهده شده از این ابزار در آزمون فرضیات لجستیک
جدول 1: خلاصه باندهای حاصل از تحلیل عاملی متغیر مکون فراشناخت

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>پیش عامل</th>
<th>بعد عامل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>دانش پیشی</td>
<td>0.454</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دانش روزهای</td>
<td>0.764</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دانش شرطی</td>
<td>0.678</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فراشناخت</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>طراحی و برنامه‌ریزی</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت اطلاعات</td>
<td>0.647</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>نظرات بر شناخت</td>
<td>0.34</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>استراتژی تصاحیح اشکال</td>
<td>0.43</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ارزیابی</td>
<td>0.322</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

از اروش‌آمده 50% بایان آن از 1985 است.

تجزیه و تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار پایلایس بروی عوامل‌های سازگار فراشناخت و حذف عامل‌های با همبستگی کمتر از 0.2 با متغیر مکون فراشناخت تشکیل داده است که مطلق جدول 1، داشت باید، دانش روزهای، دانش شرطی، طراحی و برنامه‌ریزی، مدیریت اطلاعات و ارزیابی در این شرایط، به‌عنوان متغیرهای مشاهده شده و موردپذیرش این سازه می‌باشد و در آزمون فرضیات داده-های گردآوری شده‌ای عامل‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد.

جدول 2: خلاصه باندهای حاصل از تحلیل عاملی متغیر مکون خود‌هربری

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>پیش عامل</th>
<th>بعد عامل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تصویر عملکرد موفق</td>
<td>0.67</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>هدف‌گذاری برای خود</td>
<td>0.633</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>خودگویی</td>
<td>0.24</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>خودپدیده</td>
<td>0.04</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>خودمایه</td>
<td>0.24</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ارزیابی باورها و مفروضات</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>خودتستی</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>خودشاهدگری</td>
<td>0.158</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تمرکز بر روی پاداش‌های طبیعی</td>
<td>0.611</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>خودابیماری</td>
<td>0.16</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

از اروش‌آمده 50% بایان آن از 1985 است.
لطفاً متن صحیحی از تعلامیون و ارزشی و رفتاری سال دوم، شمایه چهارم، بایا و واسان 1396 را تا دست هدف نمایی گذاری برای خود و خوداماینی در

جدول ۳: میزان فرضیات

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرضیه</th>
<th>متغیر متغیر استثماری</th>
<th>ضریب ضریب آماره</th>
<th>T</th>
<th>نتیجه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فرضیه ۱</td>
<td>متغیر داخلی‌کننده</td>
<td>۰/۶۸۵</td>
<td>۹/۵۴۵</td>
<td>تأیید</td>
</tr>
<tr>
<td>فرضیه ۲</td>
<td>متغیر بینمیانگین</td>
<td>۰/۶۸۵</td>
<td>۹/۵۴۵</td>
<td>تأیید</td>
</tr>
<tr>
<td>فرضیه ۳</td>
<td>متغیر داخلی‌کننده</td>
<td>۰/۶۸۵</td>
<td>۹/۵۴۵</td>
<td>تأیید</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بنابر اینچه گفته شد تحلیل عاملی تاییدی برای پرسی‌های زاده متغیرهای مکونان انجام شد.

در جدول ۳ خلاصه یافته‌های حاصل از آزمون فرضیات در ترم‌های پیش از این نشان داده

است. از ناحية کلی یک برای هر سه فرضیه بالا از این ۱/۹۶۵ می‌باشد بنابراین ضریب پمار

سه فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. مقدار ۷/۲۷ ضریب مسیران فرضیه

با خوردهبری نشان می‌دهد. آگاهی فراشناختی، تغییرات خوردهبری را به طور نسبی به خویش

به‌پیش‌بینی می‌کند. مقدار ضریب تنبیه ۴/۳۵ نشان می‌دهد که ۹/۵۴ درصد تغییرات

خوردهبری توسط متغیر فراشناخت تنبیه می‌شود. ضریب مسیرهای بین خوردهبری و تضمین

گیر (انچه هسته) با مقدار ۸/۸۵ و خوردهبری با تضمین گیری (انچه باشد) با مقدار

۱۵/۸۰ نشان می‌دهد، خوردهبری، تغییرات تضمین گیری (انچه باشد) را به طور نسبی به

طور متوسط پیش‌بینی می‌کند و خوردهبری تضمین‌گیری (انچه هسته) را به طور نسبی به طور

قوی پیش‌بینی می‌کند. مقدار ضریب تنبیه ۴/۴۲ بین خوردهبری و تضمین گیری (انچه

باشد) نشان می‌دهد. مقدار ۲/۲۴ از درصد تغییرات تضمین‌گیری (انچه باشد) توسط

توسط خوردهبری تنبیه می‌شود. و مقدار ضریب تنبیه ۷/۷۲ بین خوردهبری و تضمین گیری

(انچه هسته) نشان می‌دهد. مقدار ۲/۲۴ از درصد تغییرات تضمین‌گیری (انچه هسته)

توسط متوسط خوردهبری تنبیه می‌شود. این یافته‌ها از آزمون فرضیات با تحلیل مسیر در ترم‌های

اسمارت پی (پیش‌بینی نشان می‌دهد خوردهبری با رفتار تضمین‌گیری حسابداران مدیریت

در باور و عمل را را مطفی می‌دارد. این معنی که با توجه به یافته‌های خلاصه شده در جدول ۱

۳ و ۲ افزایش توان خوردهبری حسابداران مدیریت با افزایش توانمندی تصور عاملک موفقیت

تمکرب پر روی پاداش‌های طبیعی، خودشنایش‌های هدف‌گذاری برای خود و خوداماینی در

Downloaded from aapc.khu.ac.ir at 17:23 IRST on Friday December 7th 2018
حسابداران مدیریت، گمیش حسابداران مدیریت به رفتار تصمیم‌گیری آینده نگرانه و علمی در باور و عمل کمتر خواهند بود. حسابداران مدیریت با توان خودرهبری بالاتر راحت‌هاي غیرعلمی و گذشته‌گر ارائه‌ها می‌دهند. از آنجا که آگاهی فراشناختی با خودرهبری رابطی مثبت و به طور نسبی قوی دارد، و همان‌طور که ضرایب تبیین در یافته‌های حاصل از آزمون تحلیل مسیر در نرمال‌افزار اسمازیت 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 افزایش آگاهی فراشناختی رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت از طریق افزایش توان خودرهبری در باور و عمل زوال بی‌پدای خواهند کرد. به بیان دیگر با افزایش سطح آگاهی فراشناختی از طریق دانش بیانی، دانش روبی‌های، دانش شرطی، مدیریت اطلاعات و طراحی و برنامه ریزی گرچه توان خودرهبری حسابداران مدیریت افزایش می‌یابد اما رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت به سمت رفتار گذشته نگر و غیر علمی می‌رود. با توجه به آنچه گفته شد، نهایتاً به صورت نمودار ۲ شبکه گردید:

نمودار ۲: الگوی رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت

**ب) بهت و تنها گیری**

رشد سریع و پی‌بند و مرز دانش از جمله‌ها پیشرفت علم حسابداری مدیریت است. به طوری که یادگیری صرف یک سری تکنیک نمی‌تواند پاسخ‌گویی نواهای حسابداران مدیریت جهت تبدیل شدن به متخصص و صاحب‌قدرت تصمیم‌گیری در سازمان‌های این منظور شناخت شناخت برای سبک چارچوب فکری حسابدار مدیریت ضرورت بیدام کنند. از طرف دیگر تحقیقات پیشین نشان داده است که دانش در صورت وجود انگیزه در رفتار فرد ظاهر می‌شود. این انگیزه رابط بین دانش و رفتار می‌تواند در اثر عامل درونی و یا در اثر عامل بیرونی باشد. در این تحقیق خودرهبری که یک تغییر جامع خود نفوذی و خودگان‌خگشایی است و بر اثر عوامل بیرونی و درونی انگیزه بر رفتار فرد می‌پردازد و به عنوان متغیر ماندیجی فراشناخت و رفتار
تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت استفاده‌شده در این تحقیق از دو لایه‌ای است. در این فصل، به‌طور کلی، تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت در عمل رابطه‌ای منفی دارد. به‌طوری‌که با افزایش توان خودرهبری حسابداران مدیریت از طریق افزایش نوشتاری صورت عامل‌های مختلفی، هدف‌گذاری برای خود، خودآشکاری ویژه، تمرکز بر روی پایان‌های طبیعی و خود ایجابی گزارش حسابداران مدیریت برحسب تصمیم‌گیری علمی، آینده‌گیری نگران‌کننده بود. به‌طور کلی، به‌طور کلی، این تحقیق با باند منفی خودرهبری بر رفتار تصمیم‌گیری یافته‌های واقعی و اتفاقاتی (۱۹۹۲) که نشان می‌دهد مسئله‌ای هدف‌گذاری برای خود، خودآشکاری ویژه و پایان‌های علمی دانشگاه آزاد کارشناسی رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد و نیز یافته‌های تحقیق دیگرین اتفاقاتی و همکاران (۱۳۹۰) در زمینه استراتژی خودرهبری که نشان می‌دهد استراتژی‌ها با خلاقیت رابطه‌ی مثبت و معنادار دارد، را به‌طور کلی، به‌طور کلی، این فصل را بیان کرده‌اند. در این فصل، برخی از این مسئله‌های پیشنهاد‌ها طراحی کرده و با توجه به دستور، مدیریت و بدون اعمال خلاقیت خود تضمین می‌کنند.

به‌طور کلی، حسابداران مدیریت خودرهبری ایران باید به رفتار خلاقانه در این محیط ندارند. در عمل رفتار خلاقانه از خود بر پذیر المان دیده اما رفتار خلاقانه در سازمان به‌طور دلیل اجزایی رشد در محیط کسب و کار رقابتی کمی نیست و امکان‌پذیری محیط کار در محیط قابلیت فراهم نشود. مطالعه‌ی این تحقیق بایز و نلسون (۲۰۰۷) در این صورت سلامت روان و جسمی حسابداران مدیریت به عنوان تصمیم‌گیری از سوی ساختار سازمان‌های هستند، مطالعه‌ی این تحقیق فوق‌العاده، در اثر اثر استرس بالایی که بر خطر می‌افتد. در صورت وقوع این وضعیت و نوبه‌ای خود برای سازمان هزینه‌بهر خواهد بود. تحقیق در این زمینه باندهای اهمیت‌زا فراهم می‌آورد. از طرف دیگر، از آنجا که فراشناخت بر خودرهبری اثر مثبت و به طور مثبت قوی دارد، می‌توان گفت اگز افزایش آگاهی فراشناختی رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت از طریق افزایش توان خودرهبری در عمل با بیشتر گذشتگی و تقویت ایز و خلاقانه تغییر خواهد کرد. به‌طور گیرش‌گیر بود. منشا که با افزایش توان خودرهبری به طور مستقیم و آگاهی فراشناختی به طور غیرمستقیم باور
بررسی اثر مبنای خود رهبری بر ارتباط بین فراشناخت و رفتار تغییر گیری حسابداران مدیریت


به عملکرد خلاقانه در حسابداران مدیریت ایران کاهش می پیدا این یافتهها در عین این که مطالب
یافته‌های ونگ و همکاران (2016) می‌باشد که به رابطه‌ی مثبت فراشناخت و خودرهبری
پرداخته‌اند، مطابقت با یافته‌های پرس و همکاران (2016) نیز دارد. در این تحقیق بین می‌شود
که اموزش‌گاه با توان فراشناختی بالا اگر به حل مسائل تحلیلی موفقت تر عمل می کنند. اما در
حل مسائل خلاقانه به دلیل ماهیت خودبستگی آگاهی فراشناختی، توان کمتری دارند. این
ویژگی در فرد دارای آگاهی فراشناختی بالا بر روی عملکرد خلاقانه فرد که نیاز به ابتکار دارد آن
منفی می‌گزارد.

با توجه به آنچه گفته شد، یافته‌های تحقیق همچنین نشان می دهد توانمندسازی رفتار تصمیم-
گیری حسابداران مدیریت ایران در برابر و عمل با آگاهی فراشناختی به طور غیرمستقیم و اثر آن
بر خودرهبری امکان پذیر نیست. علت این موضوع را می‌توان در عدم رشد خصوصی سازی 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 غیرقابلیت و گذشته‌گری می‌شود. بنابراین با توجه به
نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌شود به رشد خصوصی سازی و نیاز به مدیریت غیرمتمرکز در ایران
به عنوان یکی محدودیت محتمل برای رشد حسابداران مدیریت خلاق در ایران توجه شود.

این تحقیق به بررسی اثر مبنای خودرهبری در تأثیر فراشناخت بر تصمیم‌گیری حسابداران-
مدیریت پرداخته است. از آنجا که یکی از می‌توان انتظار موثری برای رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت در ایران
ستجو کرده شود. این تحقیق در محیط ایران انجام شده است. پیشنهاد می‌شود که تحقیق در محدودت
کشورهای توسیعی پراکنده شود. در این تحقیق به دلیل محدودت و عدم همگرا مسوات
مطالعه بر روی دانشجویان دکتری تخصصی و ارسال صورت گرفت. پیشنهاد می‌شود که تحقیق
در این زمینه در محیط واقعی کسب و کار و در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس ایران (بورس تیاری
ایران، در چاپی امکان آن وجود دارد، صورت بگیرد. همچنین تأثیر فراشناخت بر نجات
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.

1- شناخت سایر عوامل دهنده مؤثر بر رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت

2- بررسی تأثیر آگاهی فراشناختی و خودرهبری بر رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت

3- شرکت‌های پذیرفته شده در بورس

4- ارائه الگو تصمیم‌گیری در مسائل مالی مبتنی بر فراشناخت
پیوست
با سلام
برهاینده بیوست در زمینه‌ی یک کار پژوهشی دانشگاهی به منظور آزمون رفتن تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت طراحی و کرسی است. پاسخ‌های جنجالی دیپلم، سوابق، اطلاعات محورانه دریافت می‌شود. از همکاری شما در زمینه‌ی پاسخ‌گویی به سوالات صمیمانه سپاسگزارم.
دانشجوی دکتری واحد علوم و تحقیقات
مسئولیت شرعی

الف) سوالات عمومی
- ۱- جنسیت: زن  مرد
- ۲- تخصصات: دیپلم  لیسانس  فوق لیسانس  دکتری
- ۳- سابقه کار: بکار  زیر ۲۰ سال  ۱۰-۲۰ سال  بالای ۲۰ سال
- ۴- رشته شغلی: دانشجو (بیمار)  آموزشی  مالی
- ۵- رشته تحصیلی: طی دوره حسابداری مدیریت  طی دوره حسابداری مدیریت شاغل در شرکت‌ها  غیر حسابداری

ب) سوالات تخصصی

<table>
<thead>
<tr>
<th>درست نادرست</th>
<th>لعف دردست‌یابی نادرست عباراتی ثابت یا شخص کنن.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱- من از نقاط قوت و ضعف به فکر خود آگاهی دارم.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۲- من می‌دانم که مهم‌ترین اطلاعات برای یادگیری کدام است.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۳- من در به حاط خودی اطلاعات خوب هستم.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۴- من خوب می‌توانم پاسخ‌هایی که چقدر خوب یک متغیر را درک می‌کنم.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۵- سعی می‌کنم از استراتژی‌های یادگیری که در گذشته مفید بودن استفاده کنم.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۶- برای هر استراتژی یادگیری که استفاده می‌کنم، هدف‌هایی را نیازی را ندارم.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۷- من آگاهی دارم از کدام استراتژی‌های یادگیری استفاده می‌کنم.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۸- من توجه می‌کنم که به چهاردهشی یادگیری مفید استفاده می‌کنم.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۹- زمانی که چهره را نالحاظ می‌کنم، بهترین می‌گیرم.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰- زمانی که لازم باشد، می‌توانم خودم را تشخیص بی‌یادگیری کنم.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۱۱- من به‌طور معمول کدام استراتژی من مؤثر است.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۱۲- من از توانایی‌های شخصی خود برای حفظ اطلاعات ضعف خود استفاده می‌کنم.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>شماره</td>
<td>متن</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>-----</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>من قبل از شروع کار در مورد آنچه چه واقعاً باید گذری دام، فکر می‌کنیم.</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>قبل از شروع کار باید آن اهداف خاصی تعیین می‌کنیم.</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>قبل از اینکه یادگیری را شروع کنیم از خود سوالاتی در مورد موضوع می‌پرسیم.</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>در مورد راه‌های مختلف حل مسئله فکر می‌کنیم و بهترین راه حل را انتخاب می‌کنیم.</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>من بر روی ممکن است اطلاعات جدید تمرکز می‌کنیم.</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>من در مورد اطلاعات جدید را به زبانی که خودم می‌فهمم برگدمان.</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>در مورد راه‌های مختلف حل مسئله فکر می‌کنیم و بهترین راه حل را انتخاب می‌کنیم.</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>من از طریق دیگر اطلاعات می‌گیرم.</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>من به صورت درمانی از خودم می‌پرسیم که آیا به اهداف مربوط است یا خودم.</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>من در حال حل مسئله از خودم می‌پرسیم که آیا تمام گزینه‌ها را در نظر گرفته‌ام.</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>زمانی که چیزی را نمی‌فهمم از دیگران کمک می‌خواهم.</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>زمانی که چیزی را نمی‌فهمم از دیگران کمک می‌خواهم.</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>بعد از حل مسئله از خودم می‌پرسیم که آیا تمام گزینه‌ها را در نظر گرفته‌ام.</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>در پایان آنچه را که یادگرفتم خلاصه می‌کنم.</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>در پایان کار از خودم می‌پرسیم چه میزان به اهداف خود رسیدم.</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>بعد از انجام کار از خودم می‌پرسیم آیا راه بهتری برای انجام آن وجود داشته.</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>گاهی اوقات نیازمند خود متمایل می‌شیم که بتوانیم از انجام کار در باقی‌مانند تصویرسازی می‌کنیم.</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>به طور همچنین خودم را در حال ظلم به جانه‌ها و خوب و بد در خود تصور می‌کنم.</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>آنچه در ذهن یک‌شکونه مقابله با جانش یکی از اینکه آن یک جانش مواجه می‌شوم که بتوانیم.</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>در ذهن خود آگاهانه برای تلاش‌های کاری خود به‌طوری که بهتره در نظر می‌گیرم.</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>در جهت اهداف خاصی که برای خود تعیین کرده‌ایم تلاش می‌کنیم.</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>در اهداف خاصی که برای عامل‌های خود تعیین کرده‌ایم را می‌پرسم.</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>گاهی اوقات منشأه می‌شوم که به‌طوری که با آن مواجه می‌شوم.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
دشوار را پیشت سر بگذارید.

37- زمانی که در وضعیت‌های دشوار قرار دارید، گاهی اوقات با خودم (با صدا) و یا برای صدا تایید کنید. آن‌ها را باز بررسی نمایید.

38- زمانی که از اهداف ماهورت به خوبی بررسی آید، دوست دارم خودم را به یک چیزی با تفکرات مهیان کم که در آن لحظه لذت بخش است.

39- زمانی که کاری را به خوبی انجام می‌دهم، به خودم یا یک روند خاص سپری می‌کنم.

40- زمانی که با مقایسه یک کار را به انجام رسانم، اغلب خودم با چیزی که مشکل دارم را ارزیابی کنم.

41- سعی می‌کنم دقت و صحبت باروهای خود درباره وضعیت‌هایی که با آن شام بخور، فیلم، خرید و غیره با داشته می‌دهم.

42- زمانی که با دیدگاه موافق‌الروی، مفروضات خود را به طور آشکار تنیبین و ارزیابی می‌کنم.

43- در مورد مفروضات و باروهای خود فکر می‌کنم و آنها را ارزیابی می‌کنم.

44- زمانی که تفکرات ضعیفی از خودم نشان می‌دهم، در ذهنم از خودم انقاذ می‌کنم.

45- زمانی که کاری را به خوبی انجام نمی‌دهم در ذهنم بر خودم سخت می‌کنم.

46- زمانی که کاری را ضعیف انجام می‌دهم، احساس گناه می‌کنم.

47- حواسی هست که چگونه‌گی عامل‌کرد خودم را (مدرس) را پیگیری کنم.

48- معمولاً متوسط میزان خوبی عملکرد خودم در حال انجام تفکرات هست.

49- پیگیری باروهای خود بر روی پژوهش‌های کاری خود هستم.

50- تفکر خودم را به جنبه‌های دارای خواص زیست‌شناسی، تفکرات خودم و الگوی.

51- تفکرات هایی که در کارم از آن لذت می‌برم را می‌بایم.

52- راه مورد علاوه خودم را برای انجام پژوهش کارها بیاب می‌کنم.

53- از پیاده‌شدن‌های نوشتاری برای یاد آوری آنچه که نیاز است به انجام رسانم، استفاده می‌کنم.

54- از یاد آوری‌های دیداری (مثل پیاده‌شدن‌ها و لیست‌ها) برای تمرکز بر روی چیزهایی که باید به انجام رسانم استفاده می‌کنم.

55- من نمی‌دانم در زمان‌های مختلف، کدام استراتژی مؤثرتر است.
این پرسشنامه تصمیم شما را مورد سؤال قرار داده است. لطفاً در هر دو کادر روبروی سوال پاسخ خود را به علائم دور الف-ب-ج-د وارد کنید. در صورت انتخاب گزینه ه برای هر کادره که این گزینه را انتخاب کردی‌اید، نظر خود را نام ببرید.

| آنچه باشد | آنچه هست | ترتیب | مورد انتخاب
|------------|------------|--------|----------------|
| الف | ب | ب | نظر شما از موارد زیر کدام مناسب تر است؟ لطفاً در کادر روبروی اینجا خود را به صورت الف-ب-ج-د وارد کنید.
| ب | ب | ب | نظر شما از اطلاعات حسابداری مدیریت چه استفادهای می‌شود؟ و چه استفاده ای باید بشود؟
| ج | ج | ج | اظهار نظرات و ملاحظات به مبنای مذبور
| د | د | د | اظهار نظرات و ملاحظات به مبنای مذبور
| ه | ه | ه | اظهار نظرات و ملاحظات به مبنای مذبور

---

1-ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌ب‌ه‌b
در فصل‌های حسابداری و رفتاری، سال دوم، شماره چهارم، پاییز و بهار ۱۳۹۹

۶. به نظر شما از چه روش قیمت‌گذاری داخلی استفاده می‌کنید؟
الف. قیمت‌گذاری بر اساس ممنوع
ب. قیمت‌گذاری بر اساس مراجعه
ج. قیمت‌گذاری بر اساس مراجعه
د. قیمت‌گذاری بر اساس مراجعه

۷. به نظر شما از چه کدام معیار ارزیابی عاملی استفاده می‌کنید؟
الف. سود
ب. زاده فروش
ج. ارزش اقتصادی
د. معیار جامع ارزیابی عاملی

منابع
آقابابایی، راضیه؛ هودا، رضا؛ سباهت، علی و حمید، حمید. (۱۳۹۰). تحلیل استراتژی‌های خودپرداز و ارتباط آن با خلاصه اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت، پژوهش.


ایمانی، محمدتقی؛ آذری، تپی و اسماعیلی، نصری. (۱۳۸۳). مدیریت از اتاق بازست، مردم.

جبیه، احمد (۱۳۸۷). تنوری‌های حسابداری. (ترجمه علی پارساپوران)، انتشارات ترمه، چاب.

دوم.
بررسی انرژی مبتنی خودراهبردی بر ارتباط بین فراشناخت و رفتار تصمیم گیری حسابداران مدیریت

جعفری، هریووش و مکتبي، سید حبیب (1387). ارزیابی مدل مدیریت آموزشگاهی مبتنی بر فراشناخت برای مدیران مدارس ابتدایی، فصل نامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال 25، شماره ۵، صص ۳۵-۵۸.


رستمی، فرحناز و علی‌اسبادی، وحید. (1393). تأثیر راهبردهای پدیده‌برداری شناختی و فراشناخت در پیش‌بینی انگیزه پیشرفت تصاحبی دانشجویان کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه، فصل نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، دوره ۶، شماره ۳۰، صص ۶۲-۷۲.

رحمی، حمید و افکاری، راشد. (1392). تحلیل استراتژی‌های خودراهبردی و ارتباط آن با کارآفرینی اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۷، صص ۱۶۱-۱۷۲.

سعدی، سیمین، زارع، حسین، موسیی، فرعت، علی‌اسبادی، مهدی، همیشگی، محمد، و هرمزی، محمود. (1389). فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۸۸، صص ۲۳-۹۶.

مهمی، مینا و بیوه، فردی (1395). بررسی رابطه فراشناخت و خودتأثیرگذاری با وسطگری خودکارآمدی عمومی، در فصلنامه راهبردهای شناختی در پدیداری سال پنج، شماره هشتم، صص ۴۹-۵۸.

مهدی‌نیا، علی‌رضا؛ نیکوده، سعید و عابدینی، پاسیمین (1392). رابطه مولفه فراشناخت و قوف شناختی و سکپ وقت‌بندی تصمیم گیری اعتنابی در مدیران دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، جشنه و راهنما نشریه بزرگی شده از آدرس اینترنتی ذکر (http://www.civilica.com/Paper-ICMM01-ICMM01_0561.html)

نیکورام، هاشم و محمودی، محمد. (1391). سنجش نتایج سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت مبتنی بر پشتیبانی تصمیم و هوش تجاري در تصمیم گیری مدیران واحدهای اقتصادی، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال پنج، شماره سی‌وسوم، تابستان ۱۳۹۱.

هوشنده‌جا، منیجه؛ جوانمردی، علی و مرعشی، سید منصور. (1396). بررسی رابطه خودکارآمدی و راهبردهای شناختی- فراشناختی با پیشرفت تصاحبی در دانش‌آموزان پسر مقطع


