

دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری- سال سوم، شماره پنجم، بهار و تابستان ۱۳۹۷، صفحه ۱۰۱-۱۲۹

بررسی اثر میانجی خود رهبری بر ارتباط بین فراشناخت و رفتار

تصمیم‌گیری 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 تصمیم‌گیری بهینه از چالشهای حسابداران مدیریت در عصر حاضر است. در این میان کشورهایی که تمرکز مدیریت در سازمانهای آنها بیشتر است، سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری مدیریت کمتر رشد پیدا کرده‌اند. هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی امکان پذیری توانمندسازی رفتار تصمیم‌گیری 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 گرفته‌اند. به منظور تدقیک اعتقداد حسابداران مدیریت از تصمیم مناسب برای سازمان، به عنوان تصمیم سازان و رفتاری که در عمل در محیط کسب و کار از خود نشان می‌دهند با توجه به این که برخی (شصت درصد) از پاسخ دهنده‌گان شاغل در شرکت‌های ایران هستند، و به منظور تمیز این دو متغیر در پاسخ دهی هر دو متغیر باور رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت و رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت در عمل به عنوان دو متغیر واپسیه وارد الگو شده‌اند. این تحقیق بر روی دانشجویان ارشد و دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران که درس حسابداری مدیریت را گذرانده‌اند در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۶ انجام شد. از میان ۱۰۷ نفر^۱ 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 می‌دهد که آگاهی فراشناختی بر باور رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت و رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت در عمل به طور غیرمستقیم و از طریق خودرهبری تأثیر منفی دارد.

واژگان کلیدی: فراشناخت، آگاهی فراشناختی، خودرهبری، تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت.

^۱ دانشجویی 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

۱- مقدمه

به تدریج با تغییر عوامل محیطی علم حسابداری مدیریت از علم اثربازی به علم اثرباز 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 (عبدالقدار و لوتر^۱، ۲۰۰۶)، بینش حسابداران مدیریت را در ابزارسازی از غیرعلمی و گذشته‌نگر به بینش و انگیزه برای به چالش کشیدن وضع موجود تغییر دهد (رهنمای روپشتی و شریعتی^۲، ۲۰۱۲). این بینش در کنار داشتن انگیزه برای تعیین اهداف استراتژیک برای موفقیت سازمان و ابزارسازی بر اساس آن می‌تواند رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت را مناسب فضای رقابتی کند که به نوعه‌ی خود می‌تواند، زمینه را برای پویایی و موفقیت سازمان در محیط رقابتی فراهم آورد.

بنابر آنچه گفته شد، نقش حسابداران مدیریت در سازمان‌های کنونی ابزارسازی برای تصمیم‌گیری است. آنها با ابزاری که می‌سازند باید بتوانند اطلاعات مفید، با ویژگی مربوط و قبل 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 حسابداران مدیریت 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^۳ 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^۱ در دنیای همواره در حال تغییرکنونی به کارکنان انگیزه‌ی تصمیم‌گیری متناسب با اهداف شرکت را می‌دهد (لاولیس، منز و الویس^۲، 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 دردرس طی کنید، باید علاوه بر مهارت اولیه دوچرخه‌سواری شناخت کاملی از مسیر، وضعیت آب و هوای، 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، دردرس‌آفرین 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^۳ (۱۹۸۶) در رابطه‌ی بین داشت و رفتار، انگیزه را به عنوان عامل میانی معرفی می‌کند. می‌توان گفت، انگیزه‌ی فرد برای تصمیم‌گیری خلاقانه و به جالش 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 (حسابداران مدیریت) که رابط بین محرک (اطلاعات) و پاسخ (تصمیم‌گیرنده) 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

متقادع 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 قبلاً 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 توأم‌نمودسازی آنها به عنوان عنصر رقابتی در شرایط محیطی فرادایانمیک 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 می‌دهند (بلکویی^۱، 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 غیرمتتمرکز و کشورهای در حال توسعه با مدیریت متتمرکز باشد. در چنین شرایطی متقادع 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^۲، ۲۰۰۶؛ پریس^۳ و همکاران، ۲۰۱۶؛ ونگ^۴ 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 Belkouï

² Carmeli, Meitar, & Weisberg

³ Preiss

⁴ Wang

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 مهارت‌های یادگیری مدام‌العمر برای بقا و رشد آنها در محیط رقابتی ضروری است (عباسی^۱، ۲۰۱۳).

این در حالی است که حسابداران مدیریت در کشورهای در حال توسعه با رشد خصوصی‌سازی پایین و مدیریت مرکز 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 (عبدالقدیر و لوتو، ۲۰۰۶ و اتلی^۲، 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 تصمیم‌گیری 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 امکان‌پذیر 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 کنترل‌به تصمیم‌ساز در رده‌های بالای مدیریتی تغییر کرده است. مطالعه‌ی سیر تاریخی حسابداری مدیریت ما را با عوامل محیطی و ساختار سازمانی مؤثر بر شکل‌گیری تکنیک‌های

¹ Abbasí

² Otley

مختلف حسابداری مدیریت آشنا می‌کند. عبدالقادر و لوتر (۲۰۰۶) عنوان می‌کنند که فدراسیون بین‌المللی حسابداران^۱ IFAC 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 بر می‌گیرد. 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

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^۱، ۲۰۱۱؛ گیبس^۲ و همکاران، ۲۰۰۴، وودز^۳، ۲۰۱۲) و با حرکت به سمت تصمیمات آینده نگرانه که وضع موجود را به چالش می‌کشد، 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 روپوشتی 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 حسابداران مدیریت 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 می‌کنند 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 حسابداران مدیریت 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

شده که عقیده‌ی خود را از رفتار تصمیم‌گیری مناسب بیان کند و همچنین می‌تواند رفتار تصمیم‌گیری 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 (ستrel^۱، ۲۰۱۲). اصطلاح فراشناخت را اولین بار Flavell^۲ 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 عمدى، 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 (Flavell، ۱۹۷۶). البته اکنون مفهوم فراشناخت گسترش یافته به گونه‌ای که شناخت عواطف، انگیزه‌ها و اهداف مربوط به عامل شناخت را نیز در بر می‌گیرند. Terrien و Swanson^۳ (۲۰۰۵) به نقل از Pintrich^۴، فراشناخت در محیط آموزشگاهی را یک ساختار مشکل از سه عنصر اصلی زیر می‌دانند:

الف-کنترل فعل 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 آموزنده‌گان یاد می‌گیرند که چگونه به کنترل احساسات خود و حتی استفاده از آنها در تعیین اهداف پردازنند.

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

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 نظرارت بر فرآیندهای تفکر خود خواهد کرد (جعفری و مکتبی، ۱۳۸۷).

■ خودرهبری

تصمیم‌گیری آینده‌نگرانه و خلاقانه حسابداران مدیریت علاوه بر داشتن 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 ۱۳۸۲). 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^۱ و انگیزش ذاتی^۲ 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، ۲۰۰۰).

خودرهبری یک درک پرورش یافته از این هست که چه کسی هستید، چه کاری می‌توانید انجام دهید و به کجا می‌روید 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، ۲۰۱۲). در حالی که نظریه پردازان 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

ریشه‌ی عمیق در دیدگاه تئوری شناخت اجتماعی^۱ 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^۲ (۱۹۹۵) در مطالعه‌ی رابطه‌ی بین دانش فردی و رفتار نهایی یادگیرنده، به نقش ارتباط دهنده‌ی انگیزه می‌پردازد و معتقد بود که یادگیرنده‌گان خودتنظیم^۳ 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 (بمبنتی، وايت و ولز، 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 خودرهبری 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، ۲۰۰۶).

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

شلیفر و دال^۴ (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

^۱ Social cognitive theory

^۲ Bandura

^۳ Self-regulated learners

^۴ Bembenutty, White & Velez

^۵ Carmeli, Meitar, & Weisberg

^۶ Schleifer & Dull

(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^۱ (با ثابت در نظر گرفتن داشش شناختی^۲) با عملکرد دانشجویان رابطه‌ی منفی دارد. به این معنا 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 برنامه‌ریزی بود.

در زمینه‌ی خودرهبری نیز یافته‌های تحقیق آقابایی 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 و خطرافکار، باورهای مثبت درباره نگرانی، وقوف شناختی، اطمینان شناختی، نیاز به کنترل افکار) قدرت پیش‌بینی کنندگی معنی‌داری را برای انواع سبک‌های تصمیم‌گیری دارند. با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک، مؤلفه‌های فراشناخت فقط بر حسب رشته تحصیلی تفاوت دارد و سبک‌های تصمیم‌گیری بر حسب سن و سمت تفاوت دارند.

¹ Self-regulation of cognition

² Knowledge about cognition

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

rstmi 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 انگیزه‌ی پیشرفت تحصیلی دانشجویان داشته‌اند.

در تحقیق دیگری هوشمندگا، جوانمرد و مرعشی (۱۳۹۳) نشان دادند که سطح راهبردهای شناختی و فراشناختی در دانشآموزان عشاپر با رشتہ 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- فرضیه‌های 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^۱ 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

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. پرسشنامه‌ی آگاهی فراشناختی پرسشنامه‌ی استاندارد شراو و دنیسون^۱ (۱۹۹۴) است که دارای ۸ مؤلفه شامل: ۱- دانش بیانی، ۲- دانش رویه‌ای، ۳- دانش شرطی، ۴- برنامه‌ریزی، ۵- مدیریت اطلاعات، ۶- نظرارت 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 تعديل شده هافتون و نک^۲ (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- تمکن‌کر بر روی پاداش طبیعی، ۹- خودایمایی) بود که تعداد سوالات 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.

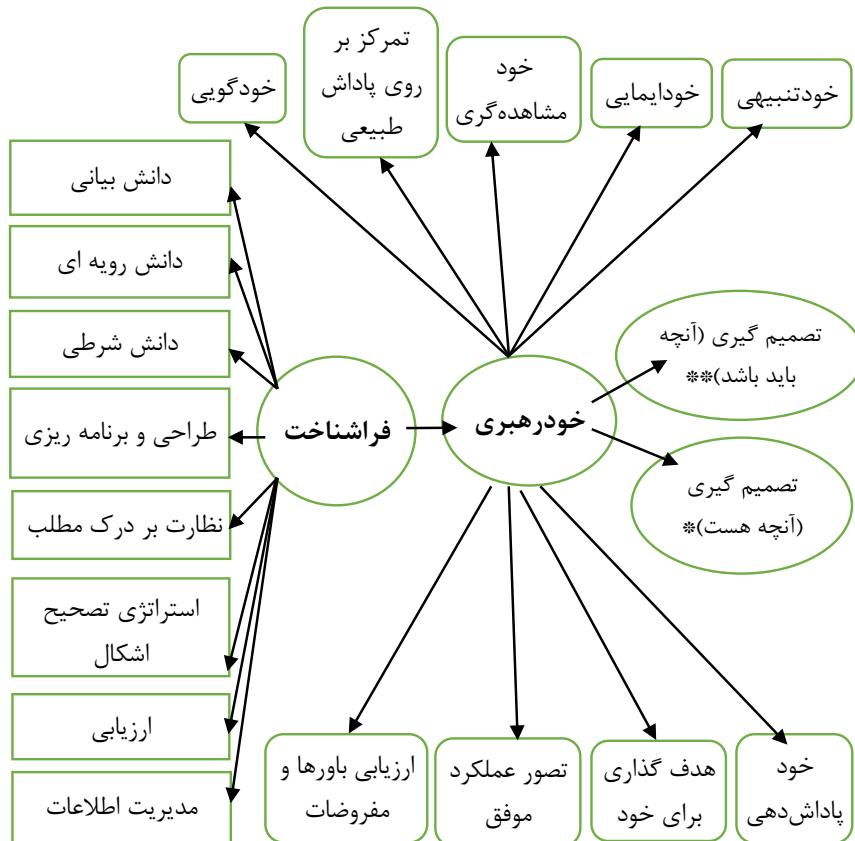
Riftar تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت شامل دو پرسشنامه‌ی نیمه‌باز محقق ساخته است. پاسخ‌های باز با توجه به قرار گرفتن آنها در یکی از چهار طبقه که چهار گزینه بر اساس آن طراحی شده‌اند امتیازدهی می‌شوند. این چهار طبقه بر مبنای نوع راه حل‌های انتخابی به گونه‌ای تنظیم شده‌اند که راه حل غیر علمی در طبقه اول، راه حل علمی با توجه به بینش بر مبنای شناخت گذشته در طبقه دوم، راه حل علمی با توجه به بینش بر مبنای شناخت وضع موجود در طبقه‌ی سوم و راه حل علمی با به چالش کشیدن وضع موجود در طبقه‌ی چهارم جای می‌گیرد. راه حل‌ها تکنیک‌هایی هستند که در حسابداران 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 تصویح می‌کند با معرفی تکنیک‌های جدید، حسابداران مدیریت 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

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 می‌دهد بدین صورت که هر دو متغیر تک عاملی و تمامی گویه‌ها دارای بار عاملی بالای نیم بودند.

نمودار ۱: الگوی مفهومی پیشنهادی تحقیق حاضر



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

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

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

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 ۱۳۹۶-۱۳۹۵) که در نیمسال دوم واحد درسی اخذ کرده‌اند^۱ ۱۰۷ 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 تقریباً با هم برابر است. طبق فرمول کوکران باید $83/86$ نفر عضو در نمونه داشته باشیم. در مجموع ۱۰۷ پرسشنامه بین دانشجویانی که واحد درسی حسابداری مدیریت 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.

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

در فرمول بالا p و q را 0.5 در نظر می‌گیریم. مقدار Z 1.96 است و سطح خطای (α) 0.05 می‌باشد. با داشتن جامعه 107 حجم نمونه لازم $83/86$ به دست می‌آید. در این تحقیق 83 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 استینیونسون^۲. در اینجا با تهیه 83 نمونه میزان حجم نمونه مورد نیاز رعایت شده است.

طبقه‌بندی داده‌ها در نرم‌افزار اکسل^۳ و اس‌پی‌اس‌اس^۴ 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 اسماارت پی‌ال اس^۴ انجام شده است. برای روایی سازه متغیرهای مشاهده شده با بار عاملی کمتر از 0.4 حذف شده است. پایایی ترکیبی برای آزمون‌ها بالای 0.7 بوده است و آزمون روایی همگرا برای آگاهی فراشناختی که 0.329 و خودرهبری 0.368 به دست آمده است.

¹ James Stevenson

² Excell

³ SPSS

⁴ SmartPLS

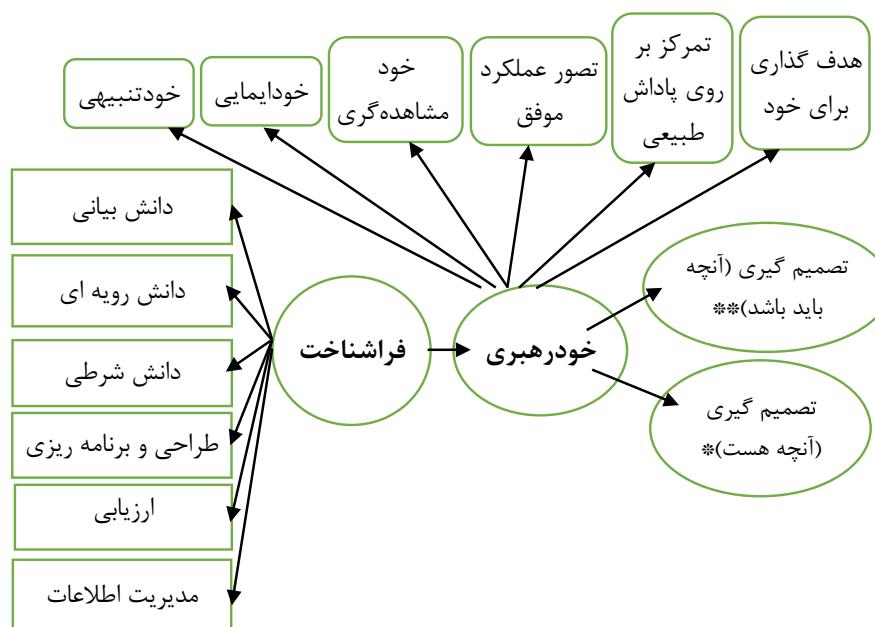
در نرم افزار اسماارت پی ال اس برای اعتبار مدل از اعتبار سازه استفاده می شود و این نرم افزار دارای ابزار مناسب برای اندازه گیری بازش مدل نیست ولی از آنجا که برای تحقیقات با حجم نمونه کم و داده های غیر نرمال مناسب است در این تحقیق از آن استفاده شده است.

۵- یافته های پژوهش

پاسخ دهنده های از نظر ویژگی های جمعیت شناختی مختلف بودند. ۳۹/۵ درصد پاسخ دهنده های زن و ۶۰/۵ درصد مرد بودند. ۴۷/۵ درصد دارای تحصیلات ارشد و ۵۲/۵ درصد دارای تحصیلات دکتری بودند. از میان پاسخ دهنده های بیش از ۶۰ درصد شاغل در شرکت ها بوده و حدود ۲۰ درصد بیکار بودند مابقی پاسخ دهنده های در رسته هی شغلی آموزشی قرار داشتند.

از آنجا که حجم نمونه کم و توزیع داده های غیر نرمال است از نرم افزار پی ال اس برای تحلیل مسیر استفاده می شود. همان طور که مشاهده شد در این نرم افزار تحلیل عاملی برای روایی سازه و تحلیل مسیر به صورت همزمان انجام می شود. بعد از اجرای دستور تحلیل و حذف عامل های دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ الگو به شکل نمودار شماره ۲ در آمد.

نمودار ۲: یافته های حاصل از تحلیل مسیر در پی ال اس بعد از حذف عامل های 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 سازه ها حذف شدند و داده های مشاهده شده از این ابعاد در آزمون فرضیات لحاظ نشد.

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
	نظرارت بر شناخت	۰/۴
	استراتژی تصحیح اشکال	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 مورد پذیرش این سازه می‌باشند و در آزمون فرضیات داده‌های گردآوری شده‌ی این عامل‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد.

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

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

* ارزش آماره T بالاتر از ۱/۹۶۵ است.

مطابق جدول ۲، تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار پی‌ال‌اس بر روی عامل‌های سازه‌ی خودرهبری و حذف عامل‌های با همبستگی کمتر از $0/4$ 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.

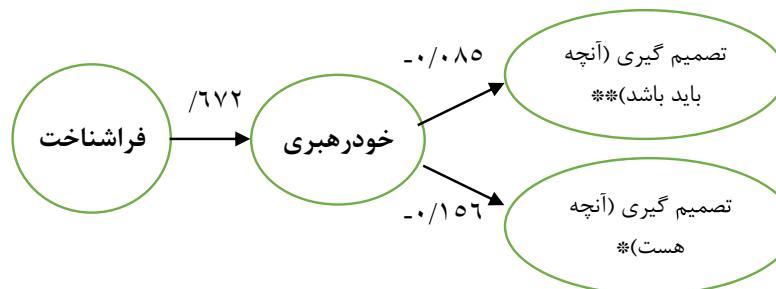
جدول ۳: خلاصه یافته‌های حاصل از آزمون فرضیات

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

بنابر آنچه گفته شد تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روابطی سازه‌ی متغیرهای مکنون انجام شد. در جدول ۳ خلاصه یافته‌های حاصل از آزمون فرضیات در نرم‌افزار پی‌ال‌اس نشان داده شده است. از آنجا که آماری تی برای هر سه فرضیه بالاتر از $1/965$ می‌یاشد 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 تصمیم‌گیری (آنچه هست) با مقدار $۰/۱۵۶$ نشان می‌دهد، خودرهبری، تغییرات تصمیم‌گیری (آنچه باید باشد) را به طور نسبی به $۰/۰۲۴$ نشان می‌کند و خودرهبری تصمیم‌گیری (آنچه هست) را به طور نسبی به قوی پیش‌بینی نمی‌کند. مقدار ضریب تبیین $۰/۰۰۷$ بین خودرهبری و رفتار تصمیم‌گیری (آنچه باید باشد) نشان می‌دهد، مقدار $۰/۰۰۷$ از درصد تغییرات تصمیم‌گیری (آنچه باید باشد) توسط متغیر خودرهبری تبیین می‌شود. مقدار ضریب تبیین $۰/۰۰۷$ بین خودرهبری و رفتار تصمیم‌گیری (آنچه هست) نشان می‌دهد، مقدار $۰/۰۰۷$ از درصد تغییرات تصمیم‌گیری (آنچه هست) توسط متغیر خودرهبری تبیین می‌شود. یافته‌های 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

حسابداران مدیریت، گرایش حسابداران مدیریت به رفتار تصمیم‌گیری آینده نگرانه و علمی در باور و عمل کمتر خواهد بود. حسابداران مدیریت با توان خودرهبری بالاتر راه حل‌های غیرعلمی و گذشته‌نگار 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 در صد تغییرات متغیر خودرهبری را به طور نسبی خوب تبیین می‌کند. بنابراین، می‌توان گفت که با افزایش آگاهی فراشناختی رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت 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 می‌باشد 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

تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت استفاده شد. دانش‌افزایی در این تحقیق سطح 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، آینده‌نگرانه، 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 خودتشریوی 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 می‌کند. 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 خودرهبری 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 طور کلی، 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 قادر 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 حسابداران مدیریت 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

به عملکرد خلاقانه در حسابداران مدیریت 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 حسابداران مدیریت 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 مرکز 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 گذشتگر می‌شود. بنابراین با توجه به نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌شود به رشد خصوصی‌سازی و نیاز به مدیریت غیرمرکز در ایران به عنوان یک محدودیت محیطی برای رشد حسابداران مدیریت 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 حسابداران مدیریت 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 لواراق بهادر ایران، در جایی که امکان آن وجود دارد، صورت بگیرد. همچنین تأثیر فراشناخت بر نحوه 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 حسابداران مدیریت
- 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

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 سوالات، ما را در جهت نیل به اهداف پژوهش پاری خواهد رساند. لازم به ذکر است، اطلاعات محرمانه تلقی می‌شود. از همکاری شما در زمینه‌ی پاسخ‌گویی به سوالات صمیمانه سپاسگزارم.

دانشجوی دکتری واحد علوم و تحقیقات

مرضیه شریعتی

الف) سوالات عمومی

- ۱- جنسیت: زن مرد
- ۲- تحصیلات: دبیلم 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 دوره حسابداری مدیریت شاغل در شرکت‌ها غیرحسابداری

ب) سوالات تخصصی

درست	نادرست	لطفاً درستی یا نادرستی عبارات زیر را مشخص کنید.
		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 قضاوی 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 می‌کنم.
		۷- من آگاهی دارم از چه استراتژی‌هایی برای یادگیری استفاده می‌کنم.
		۸- من متوجه می‌شوم که به طور خودکار از راهبردهای یادگیری مفید استفاده می‌کنم.
		۹- زمانی که چیزی راجع به موضوع می‌دانم، بهتر یاد می‌گیرم.
		۱۰- زمانی که لازم باشد می‌توانم 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.

		-۱۳- من قبل از شروع کار، درمورد آنچه که واقعاً نیاز به یادگیری دارم، فکر می‌کنم.
		-۱۴- قبل از شروع کار برای آن اهداف خاصی تعیین می‌کنم.
		-۱۵- قبل از این که یادگیری را شروع کنم از خود سؤالاتی در مورد موضوع می‌پرسم.
		-۱۶- در مورد راه‌های مختلف حل مسئله فکر می‌کنم و بهترین راه حل را انتخاب می‌کنم.
		-۱۷- من بر روی معنا و اهمیت اطلاعات جدید تمرکز می‌کنم.
		-۱۸- من سعی می‌کنم که اطلاعات جدید را به زبانی که خودم می‌فهمم برگردانم.
		-۱۹- از خودم می‌پرسم که آیا چیزی که می‌خوانم به چیزی که قبلاً یادگرفته‌ام ارتباط دارد.
		-۲۰- من بیشتر روی معنای کلی تمرکز می‌کنم تا جزئیات.
		-۲۱- من به صورت ادواری از خودم می‌پرسم که آیا به اهداف نزدیک می‌شوم.
		-۲۲- من در حین حل مسئله از خودم می‌پرسم که آیا تمام گزینه‌ها را در نظر گرفته‌ام.
		-۲۳- زمانی که چیزی را نمی‌فهمم از دیگران کمک می‌خواهم.
		-۲۴- زمانی که گیج می‌شوم مفروضات خود را مجدد ارزیابی می‌کنم.
		-۲۵- بعد از حل مسئله از خودم می‌پرسم که آیا تمام گزینه‌ها را در نظر گرفته‌ام.
		-۲۶- در پایان آنچه را که یادگرفته‌ام خلاصه می‌کنم.
		-۲۷- در پایان کار از خودم 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 موقفيت‌آمیز را قبل از انجام کار در واقعیت تصویرسازی می‌کنم.
		-۳۰- به طور هدفمند خودم را در حال غلبه بر چالش‌های رویاروی خود تصور می‌کنم.
		-۳۱- اغلب در ذهن خود یک نقشه مقابله با چالش را قبل از این که با آن چالش مواجه شوم، تمرین می‌کنم.
		-۳۲- در ذهن خود آگاهانه برای تلاش‌های کاری خود هدف در نظر می‌گیرم.
		-۳۳- در جهت اهداف خاصی که برای خود تعیین کرده‌ام تلاش می‌کنم.
		-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 می‌شوم با خودم (با صدای بلند یا در سر خود) حرف می‌زنم.

		-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 عهده‌هی مأموریت به خوبی برمی آیم، دوست دارم خودم را به یک چیز یا فعالیت مهمان کنم که برایم لذت بخش است.
		-۳۹- زمانی که کاری را به خوبی انجام می دهم، به خودم با یک رویداد خاص مانند شام خوب، فیلم، خرید و غیره پاداش می دهم.
		-۴۰- زمانی که با موفقیت یک کار را به اتمام می رسانم، اغلب خود را با چیزی که دوست دارم پاداش می دهم.
		-۴۱- سعی می کنم دقیق و صحت باورهای خود درباره 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- در مرور 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- حواس هست که چگونگی عملکرد خود سر کار(مدرسه) را پیگیری کنم.
		-۴۸- معمولاً متوجه میزان خوبی عملکرد خود در حین انجام فعالیت هستم.
		-۴۹- پیگیر پیشرفت های خود بر روی پروژه های کاری خود هستم.
		-۵۰- تفکر خودم را بر جنبه های خوشایند به جای جنبه های ناخوشایند فعالیت خود می گذارم.
		-۵۱- فعالیت هایی که در کارم از آن لذت می برم را می یابم.
		-۵۲- راه مورد علاقه خود را برای انجام کارها پیدا می کنم.
		-۵۳- از یادداشت های نوشتاری برای یادآوری آنچه که نیاز است به انجام رسانم، استفاده می کنم.
		-۵۴- از یادآورهای دیداری (مثل یادداشت ها و لیست ها) برای تمرکز بر روی چیزهایی که باید به انجام بررسانم استفاده می کنم.
		-۵۵- من نمی دانم در زمان های مختلف، کدام استراتژی مؤثرتر است.

این پرسشنامه تصمیم شما را مورد سؤال قرار داده است. لطفاً در هر دو کادر روپرتوی 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 روپرداخ خود را به صورت الف-ب-ج-د وارد کنید.	آنچه باید باشد	آنچه هست
۱- به نظر شما از اطلاعات حسابداری مدیریت چه استفاده‌ای می‌شود و چه استفاده‌ای باید بشود؟	الف ب ج د5	الف ب ج د5
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 روپرداخ خود را بنویسید).		
۲- به نظر شما برای بقا در محیط رقابتی کنونی کدام تکنیک مورد استفاده است و کدام تکنیک باید استفاده شود؟	الف ب ج د5	الف ب ج د5
الف. لایفو و فایفو ب. حسابداری سنجش مستویلت 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 روپرداخ خود را بنویسید).		
۳- به نظر شما در حال حاضر حسابداران مدیریت در تهیه اطلاعات حسابداری چه هدفی را در نظر می‌گیرند و چه هدفی را باید در نظر بگیرند؟	الف ب ج د5	الف ب ج د5
الف. کنترل مالی ب. برنامه‌ریزی و کنترل مدیریتی ج. حذف فعالیت‌های فاقد ارزش افزوده د. ایجاد ارزش برای مشتری طی زنجیره ارزش		
ه. سایر موارد (در هر دو کادر روپرداخ خود را بنویسید).		
۴- به نظر شما از چه روش قیمت‌گذاری استفاده می‌شود و از چه روشی باید استفاده شود؟	الف ب ج د5	الف ب ج د5
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 روپرداخ خود را بنویسید).		

الف ب ج د۵	الف ب ج د۵	<p>۵- به نظر شما از چه روش قیمت‌گذاری داخلی استفاده می-</p> <p>شود و از چه روشی باید استفاده شود؟</p> <p>الف. قیمت‌گذاری انتقالی بر اساس مذاکره</p> <p>ب. قیمت‌گذاری انتقالی بر مبنای بهای تمام شده</p> <p>ج. قیمت‌گذاری انتقالی بر مبنای بازار</p> <p>د. قیمت‌گذاری انتقالی با در نظر گرفتن امکان بروز سیاری</p> <p>ه. سایر موارد (در هر دو کادر روبرو نظر خود را بنویسید).</p>
الف ب ج د۵	الف ب ج د۵	<p>۶- به نظر شما از کدام روش هزینه‌یابی استفاده می‌شود و از</p> <p>کدام روش باید استفاده شود؟</p> <p>الف. هزینه‌یابی بهای تمام شده</p> <p>ب. هزینه‌یابی استاندارد</p> <p>ج. هزینه‌یابی جریان ارزش</p> <p>د. مدیریت هزینه بر مبنای فعالیت</p> <p>ه. سایر موارد (در هر دو کادر روبرو نظر خود را بنویسید).</p>
الف ب ج د۵	الف ب ج د۵	<p>۷- به نظر شما از کدام معیار ارزیابی عملکرد استفاده می‌شود</p> <p>و از کدام معیار باید استفاده کرد؟</p> <p>الف. سود</p> <p>ب. بازده فروش</p> <p>ج. ارزش افزوده اقتصادی</p> <p>د. معیار جامع ارزشیابی عملکرد</p> <p>ه. سایر موارد (در هر دو کادر روبرو نظر خود را بنویسید).</p>

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، پژوهشن- نامه مدیریت تحول، شماره ۵، صص ۴۳-۲۴.
- 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 اسماعیل تبار، مهدی. (۱۳۸۳). مدیریت از آغاز تا پست مدرن، چاپ اول، انتشارات فرهنگ سیز، ص ۲۰۹.
- بلکویی، احمد (۱۹۸۷). تئوری‌های حسابداری. (ترجمه علی پارسائیان). انتشارات ترمه، چاپ دوم.

جعفری، پریوش و مکتبی، سید حبیب (۱۳۸۷). ارائهٔ 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 شده از آدرس اینترنتی ذیل:

<https://www.parsmodir.com/db/research/smapple-size.php>

rstemi، فرحناز و علی‌آبادی، وحید. (۱۳۹۳). تأثیر راهبردهای یادگیری شناختی و فراشناختی در پیش‌بینی 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، نعمت‌الله، سرمدی، محمدرضا، هرمزی، محمود. (۱۳۸۹). *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۵۸، 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.

مهریانی، عارفه؛ رجائی پور، سعید و عابدینی، یاسمین. (۱۳۹۲). رابطه مولفه فراشناخت وقوف شناختی و سبک تصمیم‌گیری عقلایی در مدیران دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، *کنفرانس بین‌المللی 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

متوجهه عشاير، نشریه علمی پژوهشی فناوري 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>

- 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.