



The Impact of Auditors' Existential Critical Thinking, Production of Personal Meaning, Transcendental Awareness and Expansion of Self-awareness on the Development of the Theory of Intellectual Capital

Sohail Momeny¹, Zahra Poorzamani²

Received: 2022/12/16

Approved: 2022/12/28

Research Paper

Abstract

The present research was conducted with the aim of studying, analyzing and modeling the role of psychological components of existential critical thinking, personal meaning generation, transcendental awareness and expansion of self-awareness on intellectual capital. The psychological components of existential critical thinking, personal meaning generation, transcendental awareness, and self-awareness development, may, through interaction with other variables, affect auditors' intellectual capital. This research is applied in terms of purpose and descriptive survey in terms of data collection method. The statistical population of the research includes all auditors working in audit institutions and audit organizations in Iran during the year 2021, 319 people were randomly selected as a sample based on Cochran's formula. A standard questionnaire with a 5-level Likert scale was used to collect data. The analysis of the collected data as well as the testing of the hypotheses was done in the form of descriptive analysis and inferential statistics using SPSS26 and SmartPLS3 software by applying the new generation of SEM using PLS method. The results showed that the psychological components of existential critical thinking, production of personal meaning, transcendental awareness and expansion of self-awareness have a positive and significant effect on intellectual capital. The results of this research are a novel turning point for increasing attention and development of acquired skills training related to the those psychological components among auditors, which can lead to a great increase in intellectual capital in the auditing profession.

Key Words: Existential Critical Thinking, Production of Personal Meaning, Transcendental Consciousness, Expansion of Self-Awareness, Intellectual Capital

 10.22034/JPAR.2022.1982930.1128

1. Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

sohail.m.info@gmail.com

2. Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

(Corresponding Author) membership.reg@gmail.com

<http://article.iacpa.ir>

تأثیر تفکر انتقادی و جودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خود آگاهی حسابرسان بر تکوین نظریه سرمایه فکری در حرفه حسابرسی

سهیل مومنی^۱، زهرا پورزمانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۰۷

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعه، تحلیل و مدل‌یابی نقش مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی و جودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خود آگاهی بر سرمایه فکری انجام گرفته است. مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی و جودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خود آگاهی، ممکن است، از طریق تعامل با سایر متغیرها، بر سرمایه فکری حسابرسان تأثیر داشته باشد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی در کشور ایران طی سال ۱۴۰۰ هجری شمسی است که براساس فرمول کوکران تعداد ۳۱۹ نفر به عنوان نمونه و به روش تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد دارای طیف لیکرت ۵ سطحی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده و نیز آزمون فرضیه‌ها، در قالب تحلیل توصیفی و آمار استنباطی با استفاده از دو نرم‌افزار SPSS26 و SmartPLS3 با به‌کارگیری نسل جدید مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) صورت گرفت. نتایج حاصل نشان داد مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی و جودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خود آگاهی تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه فکری دارند. نتایج این پژوهش نقطه عطفی بدیع برای توجه روزافزون و توسعه هر چه بیشتر آموزش مهارت‌های اکتسابی مرتبط با مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی و جودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خود آگاهی در بین حسابرسان است که می‌تواند منجر به افزایش سرمایه فکری در حرفه حسابرسی گردد.

واژه‌های کلیدی: تفکر انتقادی و جودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی، بسط خود آگاهی، سرمایه فکری

۱- مقدمه

در سال‌های اخیر، با تغییر پارادایم اقتصادی حاکم از اقتصاد صنعتی ماشین‌محور به اقتصاد دانشی ذهن‌محور، بسیاری از سازمان‌ها و نهادهای حرفه‌ای (از جمله حرفه حسابرسانی) در شرایطی قرار گرفته‌اند که صرفاً توجه به منابع فیزیکی و مالی نمی‌تواند بقای آن‌ها را تضمین کند؛ بلکه، استفاده هم‌زمان از سرمایه‌های فیزیکی و مالی در کنار سرمایه فکری و منابع انسانی بهره‌مند از توانایی‌های ذهنی است که امروزه می‌تواند مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند و حتی موجبات بقای حرفه حسابرسانی را فراهم آورد. تکوین و تکامل سرمایه فکری و منابع انسانی در ارتقای اثربخشی و بهره‌وری حرفه حسابرسانی نقش مؤثری را ایفا می‌کند. حسابرسانی که دارای سطوح بالایی از توانایی ذهنی هستند باعث ارتقای سرمایه فکری در حرفه حسابرسانی می‌شوند و با القای دانش و ایده‌های جدید و افزایش نگرش‌های فلسفی عمیق منجر به بروز و ایجاد مزیت رقابتی پایدار در حرفه حسابرسانی می‌گردند. به بیان دیگر، تعاملات سازنده بین مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی که بر سرمایه فکری حسابرسان موثرند از طریق بسط ابعاد سرمایه فکری، حسابرسان را قادر به ایفای تعهدات خود در سطوح بالاتر و خلق ارزش و تحولات اقتصادی-اجتماعی پایدار در سطوح مختلف می‌سازد که به کارگیری عوامل یادشده در تحقق توسعه پایدار هر کشور سهم بسزایی خواهد داشت و این خود منجر به تحقق مفهوم پاسخگویی نیز می‌گردد.

در جوامعی از افراد با هوش بالا، نوآوری و سرمایه فکری بیشتری وجود دارد. افراد باهوش، افق فکری و درک بالایی دارند که آن‌ها را قادر می‌سازد با رفتارهای نوآورانه و اتخاذ تصمیمات مناسب، سرمایه فکری را در جامعه توسعه دهند. افراد باهوش حاضرند چالش‌های عقلمانی بیشتری را مرتبط با سرمایه فکری داشته باشند. فعالیت حسابرسان با هوش بالا در حرفه حسابرسانی موجب استفاده بیشتر از ایده‌ها و فرصت‌های موجود و انطباق پذیری بهتر با محیط پیرامون خود و افزایش زمینه برای توسعه بستر سرمایه فکری می‌شود. ارتقاء مهارت‌های هوش معنوی می‌تواند به افزایش و در نهایت بسط سرمایه فکری در ابعاد مختلف و ایجاد توسعه پایدار کمک نماید؛ یعنی هوش معنوی با توجه به اکتسابی بودن باید در سیاست‌های مدیریت منابع انسانی از استخدام و آموزش گرفته تا حفظ و نگهداشت و ارتقاء به کار گرفته شود. از جمله موضوعاتی که امروزه به طور وسیعی در پاسخ به محیط‌های متلاطم و پیچیده در سازمان‌ها به آن توجه می‌شود معنویت، حل اختلافات و عدالت همراه آن است. فرایند افزایش اعتماد در کارکنان بر اساس انتظار مثبت از عدالتی است که باید همراه حل اختلاف مورد نظر باشد و هوش معنوی مسئله‌ای است که با توجه به وضعیت فرهنگی که در کشور ما وجود دارد به دنبال نگرش نسبت به عدالت سازمانی و تعارضات سازمانی شکل می‌گیرد. اطرفی، فلسفه وجودی حرفه حسابرسانی نیاز جامعه و مردم کشور می‌باشد و همان‌طور که مردم برای دریافت خدمات اعتبار بخشی به حسابرسان نیاز دارند، حسابرسان نیز برای حفظ، بقاء و ادامه فعالیت خود به جامعه و مردم نیازمند هستند. بنابراین، حسابرسان جزئی متشکل از افراد جامعه می‌باشند که از آن تأثیر پذیرفته و بر آن تأثیر می‌گذارند.

در نتیجه، عملکرد حساب‌رسان در بخش‌های مختلف، علاوه بر تأثیر آن بر سایر زمینه‌های مختلف حسابداری و گزارشگری و ...، موجب تأثیرات مستقیم یا غیرمستقیم در تمامی بخش‌های جامعه می‌شود. بنابراین، حرفه حسابرسی می‌بایست جهت دستیابی به اهداف خود، به گونه‌ای نیروی انسانی خود (که مهم‌ترین منابع و در واقع سرمایه فکری ارزشمندی به شمار می‌روند) را انتخاب و تربیت نماید که کیفیت هوش و سرمایه فکری آن‌ها نه تنها اثرات مضر برای جامعه در برداشته باشد بلکه همه افراد جامعه از اثرات مثبت آن در دستیابی به اهداف حسابرسی در کشور و جامعه منتفع شوند.

امروزه، سازمان‌ها و به ویژه نهادهای حرفه‌ای از جمله حرفه حسابرسی با تغییرات گسترده و فزاینده در مسائل اقتصادی، اجتماعی، منابع انسانی، آموزشی و فناوری و حتی آموزه‌ها و باورهای معنوی و دینی روبه‌رو شده‌اند. چنانچه حساب‌رسان بتوانند در مقابل تغییرات و تحولات واکنش خوبی نشان دهند، می‌توانند مسائل و مشکلات پیش رو را حل کنند. یکی از عوامل بسیار مهمی که در حرفه حسابرسی باید مورد توجه قرار بگیرد، منابع انسانی است که باید در تأمین و ارتقای نیروی انسانی مورد نیاز به مدیریت سرمایه فکری توجه و آن را با ویژگی‌های شخصیتی و توانایی‌های ذهنی (هوش) حساب‌رسان همسو کنند. همان‌گونه که انیشتن هشدار داده بود، ما نخواهیم توانست با به‌کارگیری ساختارها، طرز تلقی‌ها و دانشی که در گذشته مفید بوده است، با مسائل جدید برخورد مؤثری داشته باشیم (مارکوارت، ۲۰۰۲). پس به‌کارگیری و تمرکز بر مولفه‌های هوش معنوی می‌تواند موجب تحول شگرف در حرفه حسابرسی بشود. با وجود اهمیت بسیار زیاد این مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی در ایجاد سرمایه فکری، می‌بایست به نقش آن‌ها بیش از پیش توجه شود، زیرا آگاهی از توانایی‌های ذهنی می‌تواند کمک کند تا در فرایند استخدام، انتقال و ارتقای کارکنان بهتر عمل شود که این کار نیز خود موجب خواهد شد که جابه‌جایی کارکنان کاهش و در نهایت رضایت شغلی و عملکرد آنان افزایش یابد (رابینز، ۱۹۹۸). از سوی دیگر، امروزه سرمایه فکری به عنوان یک دارایی راهبردی برای عملکرد بهتر شناخته می‌شود و مدیریت سرمایه فکری برای رقابت‌پذیری سازمان‌ها مهم و حیاتی است (مقیمی و همکاران، ۲۰۱۱).

به طور کلی، حساب‌رسان مراحل جامعه‌پذیری و ورود به جامعه را از طریق تجربیات خود در نظام‌های رسمی و غیر رسمی آموزشی و اجتماعی حرفه کسب می‌کنند (هوسامی، ۲۰۰۱). به همین دلیل در بسیاری مواقع، انتظارات جامعه از حساب‌رسان بیش از آنکه به توسعه حرفه‌ای افراد مرتبط باشد، به توسعه اخلاقیات و معنویات، رشد سرمایه اجتماعی آن‌ها ارتباط دارد. معنویت و به تبع آن مولفه‌های روان‌شناسانه آن‌ها؛ یعنی مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی می‌تواند بر سرمایه فکری اثرگذار باشند. این عوامل نه تنها می‌توانند در بهبود عملکرد نهادهای حرفه‌ای (از جمله حرفه حسابرسی)، بلکه در کمک به پیشرفت‌های اجتماعی و اقتصادی و حتی سیاسی حرفه حسابرسی (مانند ارتقای جایگاه و منزلت حسابداران و حساب‌رسان در اذهان عمومی و ایفای نقش فعالانه حرفه حسابداری

و حسابرسی و مشارکت دادن هر چه بیشتر و موثرتر اعضای حرفه در تصمیم سازی‌های کلان کشوری از سوی دولتمردان) نیز، نقشی مهم و کلیدی ایفا نمایند. بر اساس تئوری اقتصاد سیاسی تمرکز مدیران شرکت‌ها نباید فقط متکی بر تأمین منافع سازمانی و حقوق صاحبان سهام باشد. بلکه آن‌ها باید تحت عنوان یک امر اخلاقی در راستای تأمین رفاه، آسایش، نیازها و علایق سایر آحاد جامعه نیز مشارکت داشته باشند. پس تصمیم‌های مدیریت نباید منجر به وارد کردن خسارات، زیان و آسیب به جامعه و افراد آن باشد. توسعه این چارچوب ریشه در پرورش اخلاق در حسابداری دارد. رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی، صداقت و درستکاری، عملکرد حرفه‌ای، استقلال و بی‌طرفی و رازداری حسابداران رسمی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها را افزایش می‌دهد. با رعایت اخلاق در بین حسابداران رسمی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها بهبود می‌یابد. (ژولانژاد و همکاران، ۱۴۰۱)

در سال‌های اخیر پژوهش‌گران نشان داده‌اند که سرمایه فکری می‌تواند منشاء رفتاری و روان‌شناسانه داشته باشد (بنی مهد و همکاران، ۱۳۹۹) و ویژگی‌های مرتبط با خلق‌وخو، یا همان صفات شخصیتی، بر آن تأثیر می‌گذارند (آزجن، ۲۰۰۵). محیط حرفه حسابرسی به دلیل مسئولیت‌هایی که بر عهده دارد، عرصه‌ای بسیار پیچیده و پرتلاطم می‌باشد. چراکه ضمن تحمل فشارهای موجود در این حرفه، می‌بایست قابلیت‌های روان‌شناختی و رفتاری و عملکردی را برای مقابله با نفوذ و واسطه‌گری‌های ذی‌نفعان داشته باشد تا استقلال خود را حفظ نماید. (عبدی و همکاران، ۱۴۰۱) همچنین، با توجه به توضیحات قبلی و پژوهش‌های پیشین، یکی از مهم‌ترین مولفه‌های روان‌شناسانه مؤثر بر سرمایه فکری، هوش^۱ و انواع آن است که برای تعریف و تبیین دقیق مفهوم آن، تلاش‌های بسیاری از سوی اندیشمندان و پژوهش‌گران رشته‌های مختلف صورت گرفته ولی تا به امروز، کماکان محل بحث و بررسی و انجام پژوهش‌های مختلف بوده و اجماعی در مورد تعریف آن حاصل نشده است. نقش سازه هوش در جنبه‌های گوناگون زندگی فردی و اجتماعی، باعث گردیده به عنوان یک موضوع بدیع و مورد علاقه پژوهش‌گران مطرح شود. همچنین، گروهی دیگر از پژوهش‌ها همچون نادلر و کادئوس؛ بک آف و همکاران و همچنین، پیترچوو و همکاران بر نقش محیط‌های اخلاقی و فرهنگ کلان یک جامعه اشاره داشتند و آن را عامل مهمی در توسعه سرمایه فکری مطرح نمودند. اینکه چه عواملی بر سرمایه فکری حسابرسان تأثیر می‌گذارد تا در برابر خواسته‌های صاحب‌کار رویکرد مطلوب و مناسبی نشان دهند همیشه مورد بحث پژوهش‌گران بوده است. موسوی و نظریور ابعاد فردی سرمایه معنوی را به عنوان عوامل تأثیرگذار بر سرمایه فکری حسابرسان پیشنهاد و آزمون نموده و دریافتند که مباحث مرتبط با معنویات نیز می‌تواند به تعدیل آن بیانجامد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۶).

بررسی نتایج پژوهش‌های پیشین در خصوص سرمایه فکری نشان می‌دهند که در کشور ایران هنوز به نحو شایسته‌ای در این حوزه، فعالیت و اقدامات موثری انجام نشده و کارهای پراکنده و محدود انجام گرفته در این خصوص حاکی از آن است که سرمایه فکری در ابعاد مختلف تحت تأثیر عواملی نظیر فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های فردی و مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی

وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی و ... قرار می‌گیرد. از آنجا که انگیزه‌های اعتقادی و ارزش‌های معنوی نیز در کشور ایران می‌توانند نقش مهمی در توجه به جنبه‌های انسانی سرمایه فکری ایفاء کنند، انتظار می‌رود که سازمان‌ها و شرکت‌ها و نهادهای حرفه‌ای مختلف از جمله حرفه حسابرسی در راستای تقویت سرمایه فکری به وظایف خود به نحو شایسته و مناسب و حتی بهتر عمل نمایند اما آنچه که عملاً بر کشور ایران حاکم است و در همان ابتدا در اذهان عموم مردم و جامعه و ذی‌نفعان خطور می‌کند، وضعیت نامناسب سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن‌ها در کشورمان است. در همین راستا، برای پی بردن به وضعیت سرمایه فکری در میان حسابرسان، به دنبال بررسی هم‌زمان نقش مؤلفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی بر سرمایه فکری هستیم که مشابه آن در هیچ یک از پژوهش‌های گذشته (چه در داخل و چه در خارج کشور) یافت نشد.

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

امروزه هوش معنوی و کاربرد آن، رشد فزاینده‌ای یافته و توجه به تلفیق و کاربرد معنویت در عملکرد و اثربخشی سازمان رو به افزایش است. جایگاه هوش معنوی در روان‌شناسی دین است و همان‌طور که از عنوان آن مشخص است این مفهوم متشکل از مفاهیم هوش و معنویت است. هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند و به افراد کمک می‌کند کارکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی کنند و در محیط کار نقش بارزی در افزایش عملکرد مطلوب کارکنان ایفا می‌کند. با وجود پیچیدگی مفهوم هوش معنوی بسیاری از نظریه پردازان در صدد ارائه تعریفی از آن برآمده‌اند. به‌کارگیری معنویت به منظور حل مسائل سازمانی و فردی به نوعی توانایی اشاره دارد که هوش معنوی نامیده می‌شود (قربانی و همکاران، ۲۰۱۱). برخی پژوهش‌گران هوش معنوی را مجموعه‌ای از ظرفیت‌های عقلی می‌دانند که به آگاهی کامل و کاربرد انطباقی از جنبه‌های معنوی و جهان مافوق وجودی شخص کمک می‌کند و منجر به خروجی‌هایی مثل تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم مافوق و سلطه حالت‌های معنوی می‌شود (کینگ، ۲۰۰۸). صاحب‌نظران دیگر هوش معنوی را توانایی بکارگیری و بروز منابع، ارزش‌ها و کیفیت‌های معنوی به گونه‌ای که بتواند کارکرد روزانه سلامت جسمی و روحی را ارتقاء دهد، تعریف کرده است (آمرام، ۲۰۰۹). هوش معنوی به زندگی درونی، ذهن، و نفس ارتباط می‌یابد این هوش ظرفیت فهم عمیق سئوالات وجودی را همراه با بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری را شامل می‌شود (ذبیحی و همکاران، ۲۰۱۱). مدل‌های زیادی برای هوش معنوی ارائه شده است یکی از مهم‌ترین مدل‌ها، مدل کینگ است؛ این مدل دارای ۴ مؤلفه بشرح ذیل است:

۱. تفکر انتقادی وجودی^۲: ظرفیت فکر کردن به صورت انتقادی در مورد ماهیت هستی، واقعیت، جهان، فضا، زمان، مرگ و دیگر موضوعات وجودی یا متافیزیکی. تفکر انتقادی در کلیت خود، قدرت تنظیم کلیت پذیرفتن احتمالات نوین، پرهیز از پیش داوری و توقف داوری (تردید

بی طرفانه، پرهیز از تعجیل در قضاوت و تصمیم‌گیری) را برای فرد به وجود می‌آورد. هم‌چنین، با استفاده از این بعد از تفکر فرد قادر خواهد بود که افکار خود و دیگران را از بنیان مورد تردید و سؤال قرار داده و از طریق مشاهده، آزمایش، ارزیابی کنترل شده و بی طرفانه به منظور یافتن حقیقت، افکار را مورد تجزیه، تحلیل، ترکیب و ارزیابی قرار دهد.

۲. تولید معنای شخصی^۲: توانایی ایجاد مفهوم و هدف شخصی در تمامی تجارب فیزیکی و ذهنی، ظرفیت خلق و تسلط بر یک هدف زندگی، داشتن درک درستی از مسیر، درک نظم و ترتیب و دلیلی برای وجود. این بعد ناظر بر توانایی افراد در مشخص کردن اهداف زندگی و تسلط بر آن است. رفتار آدمی تحت تأثیر اهداف و انگیزه‌ها هستند. اهداف و انگیزه به عنوان نیازهای بیرونی و درونی بر همدیگر اثر متقابل داشته و رفتار آدمی را مشخص می‌کند. اهداف بلند و والا انگیزه بیشتر و اهداف پایین‌تر و پست‌تر انگیزه کم‌تری را ایجاد می‌کنند. هم‌چنین، افراد با انگیزه، اهداف بلندتر و والتری را انتخاب نموده ولی افراد بی انگیزه اهداف پایین و پست‌تری را انتخاب می‌کنند. از این رو هدف گذاری والتر به افراد با انگیزه نیاز دارد.

۳. آگاهی متعالی^۳: ظرفیت شناسایی ابعاد تعالی فرد، دیگران و جهان مادی، همراه با ظرفیت شناسایی ارتباط آن‌ها با خود فرد و جسم او. این بعد توانایی شناخت ابعاد برتر و متعالی خود و دیگران است. غیر از شناختی که انسان به وسیله حواس پنجگانه به دست می‌آورد، در انسان نوع دیگری شناخت مستقیم نفس با عین خارجی وجود دارد که شهودی است و حواس پنجگانه در آن نقشی ندارد و نمونه آن، شناخت انسان از من «خود» و ذهن و باطن «خود» است که حتی در نبود حواس هم برای انسان کاملاً حاصل و روشن است.

۴. بسط خودآگاهی^۴: ظرفیت ورود به موقعیت‌های معنوی بالاتر مانند هوشیاری محض، یگانگی مانند تفکر عمیق، نیایش و مراقبه و خروج از آن. خود آگاهی بر شناخت دقیق و درست از خود، به عبارتی دیگر شناخت نگرش‌ها، آراء، عقاید، اندیشه‌ها، هیجانات، توانایی‌ها، مهارت‌ها و کاستی‌های خود تأکید دارد. رشد خودآگاهی به فرد کمک می‌کند تا اطلاعاتی را در حوزه شخصیتی خود به دست آورد.

نظریه سرمایه فکری در دهه اخیر توسط «جان کنت کالبریت» مطرح و به طور گسترده به کار برده شد (چنگ و همکاران، ۲۰۱۰). در تعاریف اولیه، «اقدام فکری» چیزی فراتر از مفهوم تفکر به عنوان «تفکر محض» است. به کارگیری این نگرش به این معناست که سرمایه فکری فرایندی ایدئولوژیک و پویاتر از شکل ثابت سرمایه است (جان، ۲۰۰۹). سرمایه فکری یک مفهوم چندرشته‌ای است و فهم و درک آن در رشته‌های مرتبط با کسب و کار و تجارت متنوع است (هوانگ لی، ۲۰۱۰). در تعریف سرمایه فکری می‌توان بیان کرد که قابلیت‌های منابع غیر ملموس برای ایجاد و نگهداری مزیت رقابتی است. در واقع سرمایه فکری، دانش موجود در سازمان است و در دو سطح فردی و سازمانی مطرح می‌شود که سطح فردی شامل دانش، مهارت و استعداد است و سطح ساختاری مواردی مانند پایگاه داده خاص هر مشتری، فناوری، روش‌ها و فرایندهای سازمانی و فرهنگ را دربرمی‌گیرد (جشی و همکاران، ۲۰۰۹). در مجموع می‌توان گفت که سرمایه فکری

نماینده مجموعه دارایی‌های ناملموسی است که هم‌چنین به عنوان دارایی‌های دانش معروفاند (سودارسانام و همکاران، ۲۰۰۶). این نوع سرمایه‌فراهم‌کننده یک پایگاه منابع جدید است که از طریق آن سازمان می‌تواند به رقابت بپردازد (بونتیس و همکاران، ۲۰۰۲) و شامل آن بخش از کل سرمایه یا دارایی شرکت است که مبتنی بر دانش بوده و شرکت دارنده و مالک آن به شمار می‌آید (انوری رستمی و همکاران، ۲۰۰۵). سرمایه فکری از لحاظ منابع سازمانی، مربوط به ثروت آفرینی از راه سرمایه‌گذاری در دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه تعریف می‌شود. از نظر استوارت سرمایه فکری دارای ابعاد سرمایه انسانی و ساختاری و مشتری یا رابطه‌ای است. (استوارت، ۱۹۹۷). بسیاری از صاحب‌نظران از جمله تایلز و همکاران و همچنین، مرر سرمایه فکری را به سه جزء تقسیم می‌کنند: ۱. سرمایه انسانی شامل دانش و مهارت‌ها و تجربه‌های حرفه‌ای، تخصص، سطح آموزش و خلاقیت کارکنان؛ ۲. سرمایه ساختاری شامل سرمایه نوآوری، پایگاه داده‌ها، سیستم‌های نرم‌افزاری، شبکه توزیع، چارت سازمانی، فرهنگ مشترک، استراتژی‌ها و سیاست‌ها؛ ۳. سرمایه ارتباطی شامل شبکه‌های بازاریابی، ارتباطات مشتری، وفاداری مشتری شبکه‌های دولتی و صنعتی و رابطه‌ها یا شرکا (تیلز و همکاران، ۲۰۰۷ و مور، ۲۰۰۸).

یافته‌های پژوهش آسیائی و همکاران (۲۰۲۲) نشان می‌دهد که عناصر سرمایه فکری سبز (سرمایه انسانی سبز، سرمایه ساختاری سبز و سرمایه ارتباطی سبز) با حسابداری مدیریت زیست محیطی و عملکرد زیست محیطی مرتبط هستند. علاوه بر این، یافته‌ها از این فرضیه حمایت می‌کنند که استفاده از حسابداری مدیریت زیست محیطی رابطه بین سرمایه فکری سبز و عملکرد محیطی را واسطه‌گری می‌کند و بینش‌های تازه‌ای در مورد چگونگی برخورد یک سازمان با همسویی مؤثر (یعنی هماهنگ‌سازی) منابع سبز مختلف، به عنوان مثال، سرمایه فکری سبز و حسابداری مدیریت زیست محیطی، برای ارتقای عملکرد محیطی ارائه می‌دهد.

نتایج پژوهش الامش و همکاران (۲۰۲۲) نشان می‌دهد که سرمایه فکری به طور قابل توجهی بر چابکی زنجیره تأمین، ایجاد دانش مشارکتی و پایداری شرکت تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، یافته‌ها تأیید می‌کنند که ایجاد دانش مشترک و چابکی زنجیره تأمین به طور قابل توجهی بر پایداری شرکت در طول بحران COVID-19 تأثیر می‌گذارد که به توسعه ادبیات سرمایه فکری، مدیریت زنجیره تأمین و مدیریت دانش و نقش این قابلیت‌ها در حفظ پایداری شرکت در طول بحران‌های بی‌سابقه کمک می‌کند.

یافته‌های پژوهش سعیدی و همکاران (۱۴۰۱) حاکی از آن است که بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با کیفیت حسابرسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با تأخیر در گزارش حسابرسی رابطه منفی و معناداری وجود داشته است اما بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با نوع اظهارنظر حسابرس (گزارش مقبول) رابطه مثبت و معناداری برقرار بوده است.

نتایج پژوهش ایمانی و همکاران (۱۴۰۰) نشان‌دهنده آن است که هوش هیجانی بالا، تفکر تحلیلی و نوآورانه، مهارت‌های دیجیتالی، تطبیق پذیری و ... الگوهای ذهنی مدیران در راستای

شایسته‌گزینی منابع انسانی در عصر پسا کرونا می‌باشند. نتایج پژوهش عیوضی نژاد و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که تأثیر هوش معنوی بر سرمایه انسانی قرارگاه، مثبت و معنادار بوده است؛ در بین ابعاد هوش معنوی شاخص آگاهی متعالی دارای بیشترین تأثیرگذاری بوده و تأثیر شاخص بسط حالت هوشیاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار نگرفت. هم‌چنین، نقش متغیر تعدیل‌گر تناسب فرد- سازمان بر تأثیر هوش معنوی بر سرمایه انسانی قرارگاه مورد تأیید قرار گرفت.

نتایج حاصل از پژوهش خداکریمیان و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی و هوش معنوی رابطه معناداری وجود داشت. از طرفی مولفه‌های مدیریت منابع انسانی از جمله انتخاب و استخدام، آموزش و توسعه، نظام پاداش مبتنی بر عملکرد، توانمندسازی کارکنان و امنیت شغلی با پاسخگویی اخلاقی و نیز هوش معنوی دارای رابطه معناداری بودند. هم‌چنین، مشخص شد که مولفه‌های مدیریت منابع انسانی از جمله آموزش و توسعه و امنیت شغلی؛ توانایی پیش‌بینی پاسخگویی اخلاقی را داشتند. هم‌چنین، مولفه‌های آموزش و توسعه توانایی پیش‌بینی هوش معنوی را داشتند. نتایج پژوهش حدادنیا و شهیدی (۱۳۹۸) در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین هوش معنوی و سرمایه فکری وجود دارد. بین هوش معنوی و جو اخلاق سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و هم‌چنین، جو اخلاق سازمانی با کنترل هوش معنوی، سرمایه فکری را پیش‌بینی می‌کند و معیارهای اخلاقی از قدرت پیش‌بینی‌کننده بیشتری برخوردار است و نقش واسطه‌ای جو اخلاق سازمانی نیز در ارتباط بین هوش معنوی و سرمایه فکری مورد تأیید قرار گرفت.

نتایج پژوهش مجتبی زاده و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که بین سرمایه فکری، اخلاق سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. هم‌چنین، سرمایه فکری و اخلاق سازمانی توان پیش‌بینی عملکرد سازمانی را دارد. اخلاق سازمانی و سرمایه‌های فکری موسسه/سازمان، جزء مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی محسوب شده و یکی از منابع حیاتی برای کسب مزیت رقابتی در مؤسسات/سازمان‌ها می‌باشند (بیورسون و همکاران، ۲۰۰۸). یافته‌های پژوهش طبرسا و زرین پور (۱۳۹۶) نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون میان هوش معنوی و سرمایه فکری ۰/۶۵۳ می‌باشد بیان‌گر آن است که میان هوش معنوی و سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش‌های زاده مقدم و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان «تأثیر نقش هوش معنوی بر سرمایه فکری و اجتماعی در بهبود عملکرد» نشان داد که به منظور قرار گرفتن در مسیر دستیابی به قله‌های پیشرفت و تعالی در جوامع و سازمان‌ها، وجود سرمایه فکری و اجتماعی به عنوان الزامات اساسی، برای پیمودن این راه، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

یافته‌های پژوهش رضوی زاده و نونهال‌نهر (۱۳۹۴) نشان داد که برآیندهای تصمیم و نیت مدیران بر حساسیت اخلاقی و قضاوت اخلاقی حسابرسان دارای سرمایه فکری بالا، تأثیر داشته است. در نهایت، با وجود برآیندهای تصمیم و نیت مدیران، سرمایه فکری حسابرس بر

انتخاب مجازات علیه سایر حسابرسان تأثیر نداشته است. از آنجایی که نیروی انسانی متخصص، کمیاب‌ترین و گران‌ترین سرمایه‌های سازمان محسوب می‌شوند، معمولاً کارکنان یکی از مشکلات سازمانی است. با وجود یک فرهنگ قوی و منسجم و وجود خلاقیت افراد، ضمن کسب آگاهی بیشتر پیرامون اهداف و استراتژی‌های سازمان، نسبت به ارزش‌ها و هنجارها احساس مسئولیت بیشتری شکل خواهد گرفت که این امر در کنار مدیریت قوی، موجب بهبود روحیه، انگیزش، افزایش عملکرد سازمان و بهره‌وری کارکنان می‌شود. ساندارا و همکاران (۲۰۰۲) در پژوهش خود به وجود رابطه مثبت و معنادار بین فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری اشاره داشته است. تریلو و سانچز (۲۰۰۲) در پژوهش خود به وجود رابطه بین فرهنگ و به ویژه فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری تأکید داشته‌اند. نتایج پژوهش نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲) نشان‌دهنده وجود رابطه معنادار بین فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری بود. بنابراین، بهبود مدیریت سرمایه‌های فکری ضروری است و در این راستا فرهنگ سازمانی به عنوان زیر ساخت اساسی مطرح است که باعث به‌کارگیری مفیدتر و کارا تر نیروی انسانی می‌گردد.

با توجه به مبانی نظری، پیشینه پژوهش (داخلی و خارجی) و چارچوب نظری پژوهش؛ در ادامه قصد داریم به مطالعه تأثیر مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی حسابرسان بر سرمایه فکری در حرفه حسابرسی بپردازیم، لذا، پژوهش حاضر در پی پاسخی منطقی به این سؤال اصلی است که آیا سرمایه فکری متأثر از مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی حسابرسان است یا خیر؟ برای دستیابی به اهداف پژوهش، فرضیات پژوهش (با توجه به مطالعات اکتشافی و بر اساس پرسش‌های مطرح شده) به شرح زیر تدوین شدند:

- فرضیه ۱: بین تفکر انتقادی وجودی حسابرسان و سرمایه فکری رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۲: بین تولید معنای شخصی حسابرسان و سرمایه فکری رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۳: بین آگاهی متعالی حسابرسان و سرمایه فکری رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۴: بین بسط خودآگاهی حسابرسان و سرمایه فکری رابطه معناداری وجود دارد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ طبقه بندی بر مبنای نوع هدف از نوع کاربردی است. این گونه پژوهش‌ها با استفاده از زمینه فراهم شده از طریق مبانی نظری برای رفع نیازمندی‌ها و بهبود و بهینه سازی ابزارها و روش‌ها در جهت توسعه و ارتقای موضوعات مربوطه مورد استفاده قرار می‌گیرند.

پژوهش حاضر، از لحاظ طبقه بندی بر اساس روش پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی است و با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد با طیف لیکرت ۵ امتیازی (از ۱=کاملاً مخالف تا ۵=کاملاً موافق) دارای مجموعاً ۶۶ سؤال انجام گرفت. از پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) با ۲۴ گویه جهت سنجش مولفه‌های تفکر انتقادی وجودی (۷ گویه)، معنا سازی شخصی (۵ گویه)، آگاهی متعالی (۷ گویه) و بسط خودآگاهی (۵ گویه) استفاده شد. همچنین، برای سنجش متغیر

وابسته، از پرسش‌نامه سرمایه فکری بونتیس (۲۰۰۲) با ۴۲ گویه برای سنجش ابعاد انسانی (۱۵ گویه)، ساختاری (۱۳ گویه) و ارتباطی (۱۴ گویه) استفاده شد. در پژوهش توصیفی آنچه که هست بدون دخل و تصرف، توصیف و تفسیر می‌شود. این نوع از پژوهش شامل جمع‌آوری داده‌ها برای آزمون فرضیه یا پاسخ به سؤالات در وضعیت فعلی موضوع مورد مطالعه است.

در این پژوهش از روش مطالعه کتابخانه‌ای برای مطالعه ادبیات و پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی استفاده شد. منابع علمی پژوهش شامل پایان‌نامه‌های قبلی داخل و خارج کشور، کتب و نشریات حرفه‌ای معتبر اعم از ماهنامه‌ها و فصلنامه‌های داخلی و خارجی و همچنین، پایگاه‌های اطلاعاتی پژوهشی معتبر است. همچنین، برای پردازش داده‌ها و انجام آزمون‌های آماری از نرم‌افزارهای Excel و SPSS26 و SmartPLS3 استفاده گردید.

قلمرو مکانی این پژوهش سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی مستقر در کشور ایران و قلمرو زمانی پژوهش نیز، سال ۱۴۰۰ (هجری شمسی) و ضمناً، قلمرو موضوعی پژوهش حاضر در خصوص ارزیابی تأثیر مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی حسابرسان بر سرمایه فکری در حرفه حسابرسی از طریق طراحی الگویی روان‌شناسانه به روش معادلات ساختاری است.

جامعه آماری این پژوهش عبارت از کلیه حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی مستقر در کشور ایران طی سال ۱۴۰۰ (هجری شمسی) است که دارای اطلاعات مرتبط لازم جهت محاسبه متغیرهای پژوهش طی دوره مورد بررسی می‌باشند. برای بررسی جامعه آماری، نمونه‌گیری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی صورت گرفت و نسبت به ارسال پرسش‌نامه و جمع‌آوری پاسخ‌ها جهت انجام تحلیل‌های آماری اقدام گردید. با توجه به اینکه امکان تعیین حجم نمونه به صورت روشن و واضح وجود نداشت و آمار دریافتی همگی تقریبی بود لذا، برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران طبق رابطه زیر استفاده شد:

$$n = \frac{z^2 \times p \times (1-p)}{\epsilon^2}$$

n: حجم نمونه

Z: آماره توزیع نرمال در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۱/۹۶ است.

p: نسبت موفقیت برابر است با ۰/۵

ε: خطای برآوردی نمونه که برابر است با ۵ درصد

لذا، بر اساس رابطه فوق؛ حجم نمونه برابر با ۳۸۵ نفر می‌شود که به منظور افزایش اعتبار نتایج پژوهش، پرسش‌نامه‌های ناقص و فاقد اطلاعات کافی از فرایند تحلیل حذف و خارج گردیدند، که سرانجام تعداد ۳۱۹ پرسش‌نامه کامل، برای تجزیه و تحلیل آماری پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گرفت.

۴- یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها (جمعیت‌شناختی)

موضوع آمار توصیفی تنظیم و طبقه‌بندی داده‌ها، نمایش ترسیمی، و محاسبه مقادیری از قبیل نما، میانگین، میانه و ... می‌باشد که حاکی از مشخصات یکایک اعضای جامعه مورد بحث است. در آمار توصیفی اطلاعات حاصل از یک گروه، همان گروه را توصیف می‌کند. در ادامه توصیف پاسخ‌گویان در سطوح هر یک از متغیرهای جمعیت‌شناختی آمده است:

جدول ۱ - فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌گویان بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی

درصد	فراوانی	نام متغیر
۲۸/۸	۹۲	زن
۷۱/۲	۲۲۷	مرد
۰/۹	۳	کم‌تر از ۲۰ سال
۲۴/۸	۷۹	۲۰ تا ۳۰ سال
۳۲/۶	۱۰۴	۳۰ تا ۴۰ سال
۳۰/۴	۹۷	۴۰ تا ۵۰ سال
۱۱/۳	۳۶	بیشتر از ۵۰ سال
۳۹/۲	۱۲۷	لیسانس
۴۲	۱۳۴	فوق لیسانس
۱۸/۲	۵۸	دکتری
۳۶/۴	۱۱۶	کم‌تر از ۱۰ سال
۲۲/۹	۷۳	۱۰ تا ۱۵ سال
۱۹/۱	۶۱	۱۵ تا ۲۰ سال
۲۱/۶	۶۹	بیشتر از ۲۰ سال
۱۳/۵	۴۳	حسابرس
۲۲/۹	۷۳	حسابرس ارشد
۲۵/۷	۸۲	سرپرست
۱۷/۹	۵۷	سرپرست ارشد
۲۰/۱	۶۴	مدیر / شریک / هیئت‌عامل
۱۰۰	۳۱۹	جمع کل

در جدول (۲) آماره‌های توصیفی شاخص‌های پژوهش شامل تعداد پاسخ‌گویان، کم‌ترین مقدار، بیشترین مقدار، میانگین، انحراف معیار، ضرایب کشیدگی و چولگی گزارش شده است.

جدول ۲ - توصیف پاسخ‌گویان بر اساس شاخص‌های پژوهش

نام متغیر	تعداد	کم‌ترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشدگی
تفکر انتقادی وجودی	۳۱۹	۲	۵	۴/۱۳۷	۰/۵۳	-۰/۵۷۴	۱/۵۶۳
معناسازی شخصی	۳۱۹	۲	۵	۴/۱۵۳	۰/۵۰۶	-۰/۸۴۷	۱/۸۲۴
آگاهی متعالی	۳۱۹	۱/۲۸۶	۵	۳/۹۳۱	۰/۵۶۹	-۱/۰۴۴	۲/۴۴۹
بسط خودآگاهی	۳۱۹	۱	۵	۲/۹۷۰	۰/۷۸۶	۰/۲۹۱	۰/۱۹۱
هوش معنوی	۳۱۹	۱/۹۶۴	۵	۳/۷۹۸	۰/۴۲۶	-۰/۵۷۴	۲/۴۱۳
انسانی	۳۱۹	۱	۵	۳/۶۱۹	۰/۶۱۱	-۰/۶۹۷	۱/۴۵۶
ساختاری	۳۱۹	۱	۵	۳/۵۵۱	۰/۶۷۷	-۰/۶۸۲	۰/۹۲۷
ارتباطی	۳۱۹	۱	۵	۳/۶۴۵	۰/۶۲۷	-۰/۹۳۸	۱/۹۱۶
سرمایه فکری	۳۱۹	۱	۵	۳/۶۰۵	۰/۵۷۲	-۰/۸۳۴	۱/۸۵۸

با توجه به جدول (۲)، میانگین اکثر متغیرهای پژوهش در میان حساب‌رسان بالاتر از میانگین نظری بوده است.

تحلیل‌های آماری جهت بررسی اعتبار مدل‌ها

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده می‌شود. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها فرضیه صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است در سطح خطای ۵ درصد تست می‌شود. بنابراین، اگر مقدار معناداری آزمون بزرگتر مساوی ۰/۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرضیه صفر مبتنی بر اینکه داده‌ها نرمال است، وجود نخواهد داشت.

جدول ۳ - نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

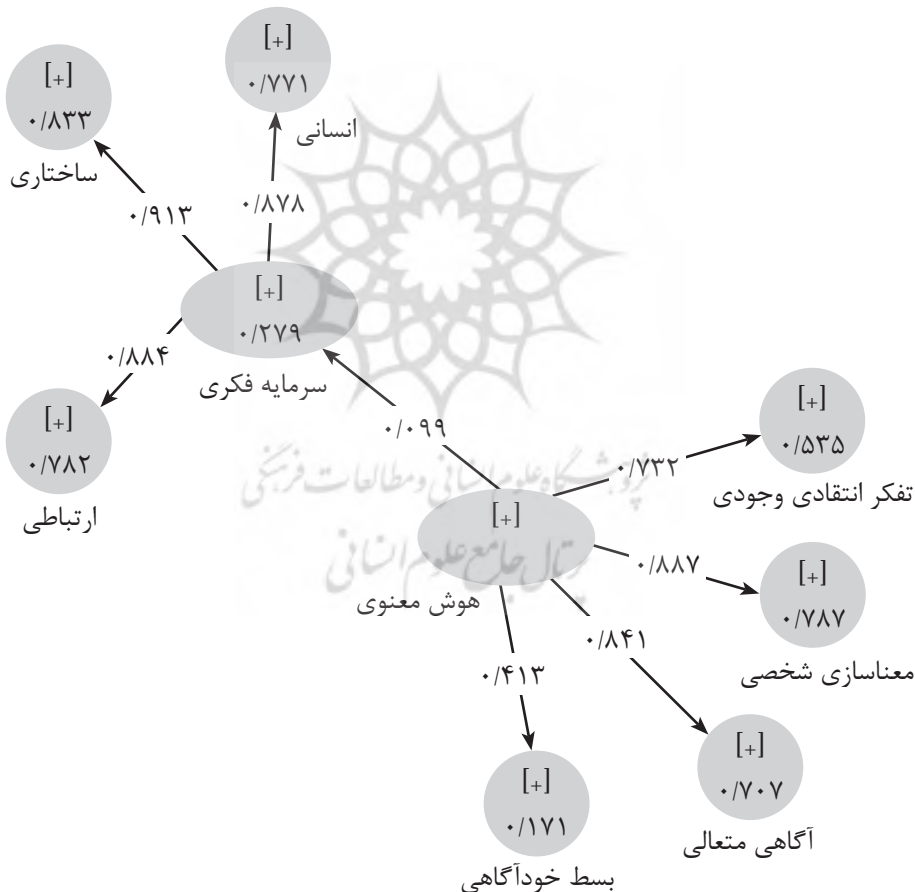
نام متغیر	آماره آزمون	مقدار معناداری
تفکر انتقادی وجودی	۰/۱۷۶	۰/۰۰۰
معناسازی شخصی	۰/۱۴۳	۰/۰۰۰
آگاهی متعالی	۰/۱۸۸	۰/۰۰۰
بسط خودآگاهی	۰/۱۴۳	۰/۰۰۰
هوش معنوی	۰/۰۸۲	۰/۰۰۰
انسانی	۰/۰۹۲	۰/۰۰۰
ساختاری	۰/۰۹۴	۰/۰۰۰
ارتباطی	۰/۱۰۹	۰/۰۰۰
سرمایه فکری	۰/۰۸۳	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول (۳) مشخص است، داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش نرمال نیستند. بنابراین، برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) با

نرم افزار SmartPLS3 استفاده شده است.

بررسی برازش مدل پژوهش

مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی برخلاف روش کوارینانس محور (نرم‌افزارهای لیزرل، آموس) فاقد شاخص‌های برازش مدل مبتنی بر کای دو، جهت بررسی میزان مطابقت مدل نظری با داده‌های گردآوری شده می‌باشد. این امر به ماهیت پیش‌بین محور روش حداقل مربعات جزئی بستگی دارد. بنابراین، شاخص‌های برازش که به همراه این رویکرد توسعه یافته‌اند مربوط به بررسی کیفیت مدل در پیش‌بینی متغیرهای وابسته می‌شوند، مانند شاخص‌های افزونگی^۶ می‌باشد. در واقع جمیع پژوهش‌گران از یک چارچوب واحد برای برازش آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری واریانس محور یا همان روش حداقل مربعات جزئی پیروی نموده‌اند که عبارتند از: ارزیابی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)^۷ انعکاسی یا ترکیبی؛ آزمون مدل ساختاری (مدل درونی)^۸؛ آزمون مدل کلی.



نمودار ۱- مدل ضرایب استاندارد - مدل اصلی

ارزیابی مدل اندازه‌گیری

یک مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که در برگیرنده یک مؤلفه به همراه سؤالات مربوط به آن مؤلفه است. برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود که نتایج حاصل به شرح زیر است:

جدول ۴- بررسی پایایی و روایی همگرا

نام متغیر	تعداد گویه‌ها	ضرایب بارهای عاملی برای هر گویه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
تفکر انتقادی وجودی	۷	بزرگ‌تر از ۰/۴	۰/۹۰۹	۰/۹۳۱	۰/۶۶۵
معناسازی شخصی	۵	بزرگ‌تر از ۰/۴	۰/۸۰۱	۰/۸۶۳	۰/۱۵۵۷
آگاهی متعالی	۷	بزرگ‌تر از ۰/۴	۰/۹۰۳	۰/۹۲۵	۰/۶۴۲
بسط خودآگاهی	۵	بزرگ‌تر از ۰/۴	۰/۹۰۹	۰/۹۳۲	۰/۷۳۴
انسانی	۱۵	بزرگ‌تر از ۰/۴	۰/۹۲۹	۰/۹۴	۰/۵۲۴
ساختاری	۱۳	بزرگ‌تر از ۰/۴	۰/۹۲۸	۰/۹۳۹	۰/۵۴۶
ارتباطی	۱۴	بزرگ‌تر از ۰/۴	۰/۹۳۱	۰/۹۴	۰/۵۳

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد. در پژوهش حاضر ضرایب بارهای عاملی مربوط به عامل‌های پژوهش از ۰/۴ بیشتر می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ ۰/۷، برای پایایی ترکیبی ۰/۷ و برای AVE ۰/۵ می‌باشد و تمامی معیارها در قسمت سنجش بارهای عاملی مقدار مناسبی دارند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای پژوهش را تأیید ساخت.

جدول ۵- بررسی روایی واگرای مولفه‌های اصلی پژوهش به روش فورنل و لارکر

نام متغیر	تفکر انتقادی وجودی	معناسازی شخصی	آگاهی متعالی	بسط خودآگاهی	انسانی	ساختاری	ارتباطی
تفکر انتقادی وجودی	۰/۸۱۶						
معناسازی شخصی	۰/۵۶	۰/۷۴۶					
آگاهی متعالی	۰/۴۲۲	۰/۶۷۶	۰/۸۰۱				
بسط خودآگاهی	۰/۱۰۶	۰/۲۱۳	۰/۲۴۴	۰/۸۵۷			
انسانی	-۰/۰۲۶	۰/۲۰۳	۰/۲۴۸	۰/۲۵۵	۰/۷۲۴		
ساختاری	-۰/۰۶۳	۰/۱۳	۰/۱۳۴	۰/۲۵۳	۰/۷۲۶	۰/۷۳۹	
ارتباطی	-۰/۰۰۷	۰/۱۲۷	۰/۱۴۷	۰/۲۴۹	۰/۶۴	۰/۷۱۶	۰/۷۲۸

همان گونه که در جدول (۵) مشخص شده است، در جاهایی که با رنگ تیره مشخص شده است مقدار جذر AVE هر عامل از مقدار همبستگی دو عامل بیشتر است. بنابراین، روایی و اگرایی پژوهش را به روش فورنل و لارکر تأیید می‌کنیم.

هنسلر و همکاران (۲۰۱۵) شاخص جدیدی به نام HTMT^۱ برای ارزیابی روایی و اگرایی ارائه کرده‌اند. حد مجاز معیار HTMT میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹ می‌باشد. اگر مقادیر این معیار کم‌تر از ۰/۹ باشد روایی و اگرایی قابل قبول است. مطابق مندرجات جدول (۶)، معیار HTMT برای همه جفت متغیرها کم‌تر از ۰/۹ به‌دست آمده است.

جدول ۶ - بررسی معیار HTMT

نام متغیر	تفکر انتقادی وجودی	معناسازی شخصی	آگاهی متعالی	بسط خودآگاهی	انسانی	ساختاری	ارتباطی
تفکر انتقادی وجودی	-						
معناسازی شخصی	۰/۶۶۲	-					
آگاهی متعالی	۰/۴۷۴	۰/۷۹۸	-				
بسط خودآگاهی	۰/۱۱۷	۰/۲۴۸	۰/۲۶۷	-			
انسانی	۰/۱۰۶	۰/۲۴۵	۰/۲۷۲	۰/۲۸	-		
ساختاری	۰/۱۴۳	۰/۱۶۷	۰/۱۵۶	۰/۲۸	۰/۷۸۹	-	
ارتباطی	۰/۰۸۶	۰/۱۶۸	۰/۱۶۹	۰/۲۷۵	۰/۶۹۴	۰/۷۶۹	-

در مجموع با بررسی انجام شده به ۳ روش جدول بارهای متقاطع، فورنل لارکر و معیار HTMT روایی و اگرایی مدل پژوهش تأیید می‌شود.

آزمون مدل ساختاری

بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. بخش مدل ساختاری بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سؤالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها عامل‌های پنهان همراه با روابط میان آن‌ها بررسی می‌گردد.

برای بررسی برازش مدل پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معنی‌داری t یا همان مقادیر t-value می‌باشد. مهم‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین عامل‌ها در مدل، اعداد معنی‌داری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین عامل‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. البته باید توجه داشت که اعداد فقط صحت رابطه را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین عامل‌ها را نمی‌توان با آن سنجید.

جدول ۷ - بررسی روابط درون مدل ساختاری

Value P	Value T	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد	بررسی رابطه‌ها درون مدل ساختاری پژوهش
۰/۰۰۰	۱۷/۵۷۹	۰/۰۴۲	۰/۷۳۲	هوش معنوی ← تفکر انتقادی وجودی
۰/۰۰۰	۶۲/۲۶۴	۰/۰۱۴	۰/۸۸۷	هوش معنوی ← معناسازی شخصی
۰/۰۰۰	۴۰/۹۰۱	۰/۰۲۱	۰/۸۴۱	هوش معنوی ← آگاهی متعالی
۰/۰۰۰	۴/۵۵۱	۰/۰۹۱	۰/۴۱۳	هوش معنوی ← بسط خودآگاهی
۰/۰۰۱	۲/۰۷۲	۰/۰۴۸	۰/۰۹۹	هوش معنوی ← سرمایه فکری
۰/۰۰۰	۵۵/۵۶۴	۰/۰۱۶	۰/۸۷۸	سرمایه فکری ← انسانی
۰/۰۰۰	۹۴/۱۷۶	۰/۰۱	۰/۹۱۳	سرمایه فکری ← ساختاری
۰/۰۰۰	۵۶/۳۰۲	۰/۰۱۶	۰/۸۸۴	سرمایه فکری ← ارتباطی

با توجه به مندرجات جدول (۷) که برای همهٔ رابطه‌ها نشان داده شده است بین متغیرهایی رابطه معنی‌داری برقرار است که مقدار t-value برای این رابطه‌ها بیشتر از ۱/۹۶ باشد (نشان از صحت رابطهٔ بین عامل‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است).

معیارهای R^2 و Q^2

در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به عامل‌های پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک عامل برون‌زا بر یک عامل درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان ملاک‌هایی برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود. مقدار R^2 برای عامل‌های برون‌زا یا مستقل برابر صفر است.

جدول ۸ - بررسی معیارهای R^2

نام متغیر	R^2
تفکر انتقادی وجودی	۰/۵۳۵
معناسازی شخصی	۰/۷۸۷
آگاهی متعالی	۰/۷۰۷
بسط خودآگاهی	۰/۱۷۱
انسانی	۰/۷۷۱
ساختاری	۰/۸۳۳
ارتباطی	۰/۷۸۲
سرمایه فکری	۰/۲۷۹

با توجه به مندرجات جدول (۸) معیار R^2 برای متغیرهای وابسته در حد متوسط و قوی است. برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از بررسی اعتبار که شامل شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی^{۱۰} می‌باشد استفاده شده است. شاخص حشو که به آن Q^2 استون - گیسر نیز می‌گویند، با در نظر گرفتن مدل اندازه‌گیری، کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون‌زا اندازه‌گیری

می‌کند. در صورتی که مقادیر این شاخص‌ها در مورد یک عامل وابسته صفر و یا کم‌تر از صفر شود، نشان از آن دارد که روابط بین عامل‌های دیگر مدل و آن عامل وابسته به خوبی تبیین نشده است و در نتیجه مدل احتیاج به اصلاح دارد. این معیارها قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار این شاخص در مورد یکی از عامل‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی عامل یا عامل‌های برون‌زای مربوط به آن دارد.

جدول ۹- بررسی معیارهای Q2

نام متغیر	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)	قوی
تفکر انتقادی وجودی	۲۲۳۳	۱۵۰۱/۶۵۸	۰/۳۲۸	قوی
معناسازی شخصی	۱۵۹۵	۹۳۷/۵۹۶	۰/۴۱۲	قوی
آگاهی متعالی	۲۲۳۳	۱۳۰۴/۴۴۶	۰/۴۱۶	قوی
بسط خودآگاهی	۱۵۹۵	۱۴۱۴/۰۲۸	۰/۱۱۳	متوسط
انسانی	۴۷۸۵	۳۰۴۸/۳۲۳	۰/۳۶۳	قوی
ساختاری	۴۱۴۷	۲۴۳۰/۰۷۸	۰/۴۱۴	قوی
ارتباطی	۴۴۶۶	۲۷۶۸/۹۸۴	۰/۳۸	قوی
سرمایه فکری	۹۵۷	۷۵۷/۴۵۴	۰/۲۰۹	قوی

با توجه به مندرجات جدول (۹) معیار Q² برای متغیرهای وابسته در حد متوسط و قوی است.

معیار F²

این معیار شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند (کوهن، ۱۹۸۸). معیار اندازه تأثیر از شاخص R² که در بالا توضیح داده شد، برای تحلیل رابطه میان سازه‌ها کمک می‌گیرد. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است.

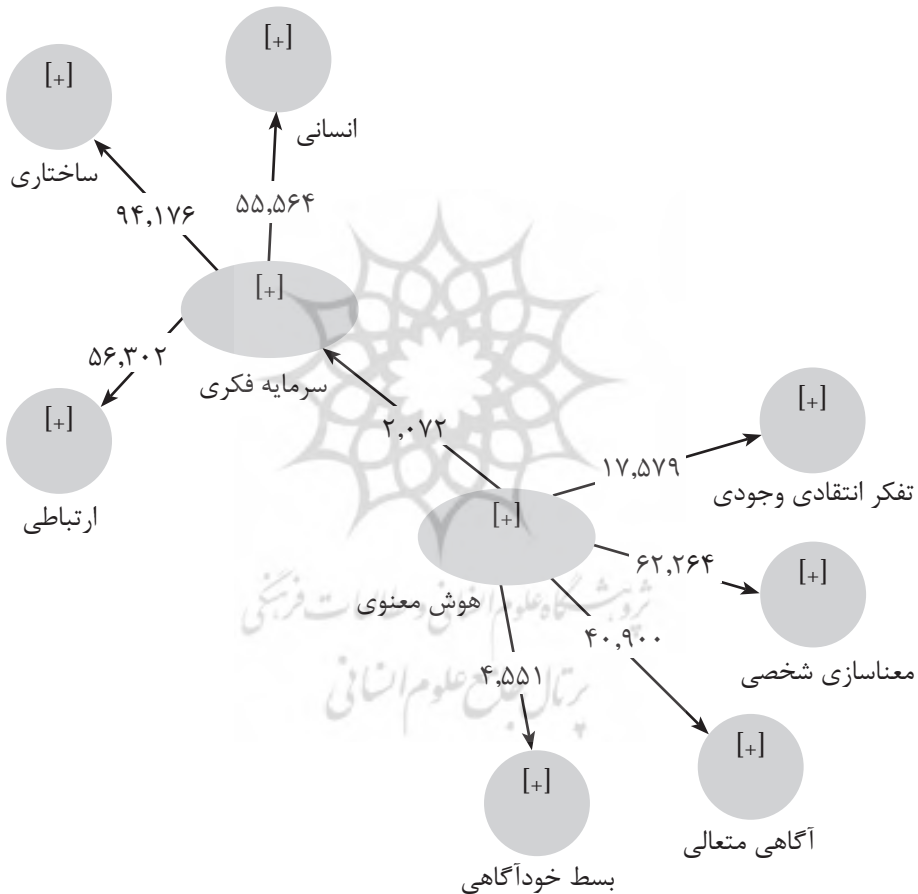
جدول ۱۰- بررسی معیار f2

نام متغیر	f ²	قوی
اندازه اثر هوش معنوی بر تفکر انتقادی وجودی	۱/۱۵۲	قوی
اندازه اثر هوش معنوی بر معناسازی شخصی	۳/۶۸۴	قوی
اندازه اثر هوش معنوی بر آگاهی متعالی	۲/۴۰۸	قوی
اندازه اثر هوش معنوی بر بسط خودآگاهی	۰/۲۰۶	قوی
اندازه اثر هوش معنوی بر سرمایه فکری	۰/۲۱۳	قوی
اندازه اثر سرمایه فکری بر انسانی	۳/۳۷۲	قوی
اندازه اثر سرمایه فکری بر ساختاری	۴/۹۹۲	قوی
اندازه اثر سرمایه فکری بر ارتباطی	۳/۵۹۴	قوی

با توجه به مندرجات جدول (۹) معیار f2 برای متغیرهای وابسته در حد قوی است.

آزمون مدل کلی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار پژوهش‌گر می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش مدل ساختاری پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار GOF توسط تننهاوس و همکاران^{۱۱} (۲۰۰۴) ابداع گردید. با توجه به سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۰۱ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۷۳۸ برای GOF، نشان از برازش مناسب مدل دارد.



نمودار ۲ - مدل ضرایب معناداری - مدل اصلی

در مجموع با عنایت به نتایج به‌دست آمده باید گفت با توجه به مراحل که جهت تصدیق مدل اندازه‌گیری و محاسبات روایی سازه و تشخیصی و به‌دنبال آن آزمون روابط بین سازه‌های پژوهش

انجام شد، باید گفت مدل ارائه شده توسط پژوهش‌گر تأیید می‌شود، حال می‌توان به بررسی فرضیات پژوهش پرداخت.

نتایج حاصل از بررسی فرضیات پژوهش

برای بررسی روابط مستقیم بین متغیرهای پژوهش از ضریب استاندارد و مقادیر t-value استفاده شده است که اگر مقدار t-value برای یک رابطه بزرگتر از ۱/۹۶ باشد نشان‌دهنده رابطه معنادار بین آن دو متغیر است. جهت بررسی فرضیات پژوهش از جدول ذیل استفاده شده است:

جدول ۱۱- نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	P-Value	T-Value	ضرایب استاندارد	بررسی رابطه‌ها درون مدل ساختاری پژوهش
تأیید	۰/۰۰۰	۳/۶۲۴	۰/۲۴۳	فرضیه ۱: تفکر انتقادی وجودی ← سرمایه فکری
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۸۳۷	۰/۲۶۸	فرضیه ۲: معناسازی شخصی ← سرمایه فکری
تأیید	۰/۰۰۰	۵/۱۷۳	۰/۳۶۲	فرضیه ۳: آگاهی متعالی ← سرمایه فکری
تأیید	۰/۰۰۰	۳/۶۸۴	۰/۲۱۷	فرضیه ۴: بسط خودآگاهی ← سرمایه فکری

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول پژوهش در خصوص ارتباط تفکر انتقادی وجودی و سرمایه فکری حسابرسان در جدول ۱۱ نشان داد که ضریب استاندارد شده مسیر بین تفکر انتقادی وجودی و سرمایه فکری حسابرسان برابر با ۰/۲۴۳ و مقدار آماره t برابر با ۳/۶۲۴ بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است، لذا، بین تفکر انتقادی وجودی و سرمایه فکری حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و فرضیه اول پژوهش تأیید می‌گردد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم پژوهش در خصوص ارتباط معناسازی شخصی و سرمایه فکری حسابرسان در جدول ۱۱ نشان داد که ضریب استاندارد شده مسیر بین معناسازی شخصی و سرمایه فکری حسابرسان برابر با ۰/۲۶۸ و مقدار آماره t برابر با ۴/۸۳۷ بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. لذا، بین معناسازی شخصی و سرمایه فکری حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید گردید.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم پژوهش در خصوص ارتباط آگاهی متعالی و سرمایه فکری حسابرسان در جدول ۱۱ نشان داد که ضریب استاندارد شده مسیر بین آگاهی متعالی و سرمایه فکری حسابرسان برابر با ۰/۳۶۲ و مقدار آماره t برابر با ۵/۱۷۳ بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نیست. لذا، بین آگاهی متعالی و سرمایه فکری حسابرسان رابطه معناداری وجود ندارد و فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌گردد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم پژوهش در خصوص رابطه بسط خودآگاهی و سرمایه فکری حسابرسان در جدول ۱۱ نشان داد که ضریب استاندارد شده مسیر بین بسط خودآگاهی و سرمایه فکری حسابرسان برابر با ۰/۲۱۷ و مقدار آماره t برابر با ۳/۶۸۴ بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. لذا، بین بسط خودآگاهی و سرمایه فکری حسابرسان رابطه مثبت و معناداری

وجود دارد و فرضیه چهارم پژوهش نیز تأیید شد.

لذا، نتایج حاصل از آزمون‌های آماری و تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش حاضر نشان داد که تأثیر هوش معنوی و مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی بر سرمایه فکری مثبت بوده و این تأثیر از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است که در نتیجه جستجوی مقالات و پژوهش‌های مرتبط، موارد دقیقاً مشابهی با جامعه آماری و متغیرهای مورد استفاده پژوهش حاضر یافت نشد. با این وجود، می‌توان گفت نتایج حاصل از پژوهش حاضر، با یافته‌های نسبتاً مرتبط پژوهش‌های خداکریمیان و همکاران (۱۴۰۰)، حدادنیا و شهیدی (۱۳۹۸)، طبرسا و زرین پور (۱۳۹۶)، هادی زاده مقدم و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت داشته و در یک راستا می‌باشد. لذا، تأثیر تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی حسابرسان بر تکوین نظریه سرمایه فکری در حرفه حسابرسی از دیدگاهی روان‌شناسانه با الگویابی معادلات ساختاری مثبت و معنادار است. لذا، بین ابعاد مختلف هوش معنوی با سرمایه فکری ارتباط معناداری وجود دارد و از طرفی، مشخص شد که سرمایه‌های فکری موسسه/سازمان حسابرسی، جزء مهم‌ترین دارایی‌های موسسه/سازمان حسابرسی محسوب شده و یکی از منابع حیاتی برای کسب مزیت رقابتی در حرفه حسابرسی می‌باشد. بنابراین، بهبود مدیریت سرمایه‌های فکری در حرفه حسابرسی ضرورتی انکارناپذیر است و در این راستا، ابعاد مختلف هوش معنوی به عنوان زیر ساختی اساسی است که باعث به کارگیری مفیدتر و کارا تر نیروی انسانی در حرفه حسابرسی می‌گردد. لذا، به منظور پیشرفت و تعالی هر چه بیشتر حرفه حسابرسی و حسابرسان در سطح اجتماع، وجود سرمایه فکری به عنوان یکی از الزامات اساسی، برای پیمودن این راه، از اهمیت بسیار ویژه‌ای برخوردار است.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر، نشان می‌دهد که مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه فکری دارند. لذا، به طور خلاصه می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که تقویت و توسعه روزافزون مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی از طریق آموزش‌های مختلف دانشگاهی و حرفه‌ای و ... موجب افزایش سرمایه فکری در حرفه حسابرسی خواهد شد. از آنجا که مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی نوعی مهارت اکتسابی هستند و از طریق تمرین و آموزش تا مقدار قابل توجهی قابل بهبود است، در برنامه‌های آموزشی مراکز آموزش آکادمیک (دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و هنرستان‌ها و...) و مراکز آموزش حرفه‌ای (مرکز آموزش حسابداران رسمی (ماحر)، مرکز آموزش حسابداران خبره، دوره‌های بازآموزی ضمن خدمت و...)، به مقوله‌های معنوی و ابعاد آن‌ها و تبیین و ارتقای سطح حسابرسان در سطوح مختلف حرفه‌ای توجه ویژه‌ای مبذول شود. هم‌چنین، اساتید محترم ضمن آموزش محتوای تخصصی دروس

حسابرسی؛ می‌بایست به رشد و ارتقای شاخص‌های معنوی حسابرسان نیز توجه کنند. نهادهای فرهنگی در محور دانشگاهها، برنامه‌های ویژه‌ای را در زمینه رشد و آموزش ارزش‌های انسانی و معنوی و اجتماعی در بین حسابرسان اجرا کنند. لازم است جهت‌گیری دروس مرتبط بر روی رشد و ارتقای مولفه‌های روان‌شناسانه تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط خودآگاهی و پرورش آنها در حسابرسان متمرکز شود.

جنبه اعتماد یکی از اصلی‌ترین عناصر سرمایه اجتماعی حسابرسان است که به دلیل حساسیت بالا همیشه در معرض تخریب قرار دارد و عنصری است که روابط اجتماعی و سایر ابعاد سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهد و زمینه‌ساز مشارکت است. به منظور اعتمادسازی حرفه حسابرسی نزد اذهان عمومی جامعه، می‌توان به انجام اموری نظیر سمینار و کنفرانس و میزگردهای تلویزیونی و مطبوعاتی و انتشار مقالات قابل فهم برای آشنایی آحاد مردم با حرفه حسابرسی و... اجرا کرد که از طرفی باعث بسترسازی مناسب در مؤسسات/سازمان حسابرسی برای انجام فعالیت‌های گروهی و دخالت و مشارکت دادن وسیع حسابرسان در امور معنوی و اخلاقیات و... به صورت تشکیلاتی و سازمان‌یافته باشد و از سوی دیگر، موجب شود حسابرسان عملاً با بسیاری از ملاحظات، الزامات و حتی محدودیتهای مرتبط با فعالیت‌های جمعی و گروهی آشنا شده، نهایتاً توان سرمایه فکری خود را در قبال عملکرد بروز و ارتقا دهند.

با توجه به نتایج و یافته‌های حاصل از این پژوهش، انجام پژوهش‌های بیشتر در زمینه تأثیر مولفه‌های هوش معنوی بر کیفیت حسابرسی و عملکرد حسابرسان، ارتباط سرمایه فکری حسابرسان با کیفیت گزارشگری مالی و ریسک عدم تقارن اطلاعاتی در ایران ضروری و مفید خواهند بود.

منابع

بنی مهد، بهمن، احسان قاسمی نژاد، مهدی بشکوه، (۱۳۹۹). تأثیر جنسیت، تحصیلات و ذهنیت توطئه بر تردید حرفه‌ای حسابرس: آزمون از نظریه نگرش، فصلنامه دانش حسابرسی، ۲۰(۱)، ۲۶۱-۲۸۱.

حدادنیاسیروس، نیما شهیدی. (۱۳۹۸) نقش واسطه‌ای جو اخلاق سازمانی در رابطه بین هوش معنوی و سرمایه فکری در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی. دوره ۲، شماره ۱ - شماره پیاپی ۴ بهار ۱۳۹۸ صفحه ۷۱-۸۱

خداکریمیان، وحید، مجید سلیمانی، (۱۴۰۰). رابطه مدیریت منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی و هوش معنوی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۸۳)، ۲۳۵-۲۵۸.

رضوی زاده نفیسه، نونهال نهر علی اکبر. تأثیر سرمایه فکری و برآیندهای محیطی بر رفتار اخلاقی حسابرسان. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۹۵؛ ۱۱(۱): ۱۲۳-۲: ۱۳۴.

ژولانژاد، فاطمه، بخردی نسب، وحید. (۱۴۰۱). بررسی نقش اخلاق حسابداران رسمی در

مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها مبتنی بر تئوری اقتصاد سیاسی. فصلنامه پژوهش‌های حسابرسانی حرفه‌ای، ۲(۶)، ۳۴-۵۴. doi: 10.22034/jpar/10.22034.2022.529850,1033

ساعدی، عبدالله، فرحناز آهنگ، عبدالمجید ایمانی، (۱۴۰۰). تحلیل و ارزیابی ذهنیت مدیران در راستای شایسته‌گزینی منابع انسانی در عصر پسا کرونا (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان لرستان)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۴)، ۱۹۱-۲۱۹.

سعیدی، فاطمه، صالحی، مهدی، یعقوبی، نور محمد. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فکری با خروجی‌های حسابرسانی. فصلنامه پژوهش‌های حسابرسانی حرفه‌ای، ۲(۸)، ۳۰-۶۷. doi: 10.22034/jpar/10.22034.2022.559040,1100

طبرسا، غلامعلی، زرین پور، امید. (۱۳۹۶) بررسی هوش معنوی با سرمایه فکری. کنفرانس سالانه پارادایم‌های نوین مدیریت در حوزه هوشمندی

عبدی، رسول، اربابی، سعید. (۱۴۰۱). تأثیر مؤلفه‌های روانشناختی پیگمالیون بر توسعه ویژگی‌های اخلاقی حسابرسان. فصلنامه پژوهش‌های حسابرسانی حرفه‌ای، ۲(۸)، ۸۸-۱۱۵. doi: 10.22034/jpar/10.22034.2022.559529,1103

عیوضی نژاد، سلمان، علی پریشانی، (۱۴۰۰). سنجش هوش معنوی بر سرمایه انسانی با نقش تعدیل‌گر تناسب فرد- سازمان، مجله مدیریت منابع انسانی پایدار، ۳(۴)، ۶۱-۸۹.

مجتبی زاده، محمد، نقی کمالی، هادی رنجی حاجی بابا. (۱۳۹۶) بررسی رابطه سرمایه فکری و اخلاق سازمانی با عملکرد سازمانی از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات دبستان و پیش دبستان. دوره ۳، شماره ۱۰ زمستان ۱۳۹۶ صفحه ۱-۲۰

نسل موسوی، سید حسین، محمود نظریور، (۱۳۹۶). تأثیر جنبه فردی سرمایه معنوی بر قضاوت حسابرسان مستقل (مطالعه مورد عدم ثبت بدهی مالیاتی توسط شرکت مورد حسابرسانی)، پژوهشنامه مالیات، ۲۵(۸۱)، ۱۹۵.

نصیری پور امیراشکان، ریسی پوران، مسعودی اصل ایروان، نظری اصلان. (۱۳۹۲) رابطه فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری در ستاد معاونت سلامت کمیته امداد امام خمینی (ره). پی‌اورد سلامت. ۱۳۹۲؛ ۱(۷): ۸۰-۹۰.

نماین، فرشید و صادق فیض‌اللهی. (۱۳۹۴). تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام)، فرهنگ ایلام، شماره ۴۶ و ۴۷.

هادی زاده مقدم، اکرم و رحمانی، فاطمه و مؤمن مایانی، زهرا، ۱۳۹۵، تأثیر نقش هوش معنوی بر ارتقای سرمایه فکری و اجتماعی در بهبود عملکرد، نخستین کنفرانس بین‌المللی پارادایم‌های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران.

Abdi, R., Arbabi, Saeed. (2022). The influence of Pygmalion's psychological components on the development of auditors' ethical characteristics. Professional Auditing Research Quarterly, 2(8), 115-88. doi: 10.22034/jpar.2022.559529.1103 (In Persian)

Al-Omoush, K. S., Palacios-Marqués, D., & Ulrich, K. (2022). The impact of intellectual capital on supply chain agility and collaborative knowledge creation in responding to unprecedented pandemic crises. Technological Forecasting and Social Change, 178, 121603.

Amram JY. (2009). the contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership. Institute of Transpersonal Psychology

Anvari Roštami, A. A. & Seraji, H. (2005). Measuring intellectual capital and intellectual capital of the relationship between the market value of stock market companies in Tehran Stock Exchange, *Journal of Accounting and Auditing*, 39; 49-62.

Asiaei, K., Bontis, N., Alizadeh, R., & Yaghoubi, M. (2022). Green intellectual capital and environmental management accounting: Natural resource orchestration in favor of environmental performance. *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 76-93.

Ayozhinejad, S., Ali Sadasah, (2021). Measuring spiritual intelligence on human capital with the moderating role of person-organization fit, *Sustainable Human Resource Management Journal*, 3(4), 61-89. (In Persian)

Azjen, I. (2005). Attitudes, personality, and behavior. Berkshire: Open University Press.

Bani Mahd, B., Ehsan Ghasminejad, Mehdi Bashkoh, (2019). The effect of gender, education and conspiracy mentality on auditor's professional skepticism: a test of attitude theory, *Audit Knowledge Quarterly*, 20(1), 261-281. (In Persian)

Bjornson, F. O., & Dingsøyr, T. (2008). Knowledge management in software engineering: A systematic review of studied concepts, findings and research methods used. *Information and Software Technology*, 50(11), 1055-1068.

Bontis, N., Crossan, M. and Hulland, j. (2002). Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows. *Journal of Management Studies*, 39(4); 437-466.

Chan, K. H. (2009). Impact of intellectual capital on organizational performance: An empirical study of companies in the Hang Seng index. *Learn Organ*. 16(1): 22-39.

Cheng, M., Lin, J., Hsiao, T., & Lin, T. (2010). Invested resource, competitive intellectual capital, and corporate performance. *Journal of Intellectual Capital*, 11 (4): 433- 450.

Cohen J. E. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc

Ghorbani M, Haghghi M, Tajrishi I, RasteMoghadam A. (2011). The relationship between spiritual intelligence and organizational commitment in a government organization. *Development Management Process*; 25 (3): 78-67

Hadadanya, S., Nima Shahidi. (2018) The mediating role of organizational ethical climate in the relationship between spiritual intelligence and intellectual capital in Islamic Azad University units in Fars province. *Journal of Human Capital Empowerment*. Volume 2, Number 1 - Serial Number 4, Spring 2018, Pages 71-81 (In Persian)

Hadizadeh M., Akram and Rahmani, Fatemeh and Momen Mayani, Zahra, (2015), the effect of the role of spiritual intelligence on the development of intellectual and social capital in improving performance, the first international conference on new paradigms of business and organizational intelligence management, Tehran. (In Persian)

Henseler, J., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling., *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1): 115-135.

Hussami, M. (2001). "The Effects of Undergraduate Nursing Student faculty Interaction Outside the Classroom on College Grade Point Average". *Nurse Educ Pract*, 11(5): 320-6.

Hwang Lee, S., (2010), uses fuzzy AHP to develop intellectual capital valuation model for assessing their performance contribution in a univer-y, *Expert Systems with Applications*, 37, 41-47.

- Jolanjad, F., Bekhardi Nesab, Vahid. (2022). Investigating the role of ethics of certified accountants in corporate social responsibility based on political economy theory. *Professional Auditing Research Quarterly*, 2(6), 34-54. doi: 10.22034/jpar.2022.529850.1033 (In Persian)
- Joshi, M. & Ubha, S. (2009), Intellectual Capital Disclosures: the Search for a new Paradigm in Financial Reporting by the Knowledge Sector of Indian Economy, *Electronic Journal of Knowledge Management*, 7(5); 75- 582.
- Khodakarimian, V., Majid Soleimani, (2021). The relationship between human resources management and moral accountability and spiritual intelligence of the employees of the General Department of Sports and Youth in Hamadan province, *New Research Approaches in Management and Accounting Quarterly*, 5(83), 258-235. (In Persian)
- King DB. (2008). rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, measure. (MA thesis) Peterborough, Ontario: Trent University.
- Marquardt, M. (2002). Learning organization. Publication of Tehran University
- Marr, B. (2008). Intangible asset measurement, accountants today. Kuala Lumpur, Malaysia.
- Moghimi, S. M., & Ramezan, M. (2011). Bulletin management, organizational psychology. Vol.4, Tehran: Rahdan Publication
- Mojtabazadeh, M., Naghi Kamali, Hadi Ranji Hajibaba. (2016) Investigating the relationship between intellectual capital and organizational ethics with organizational performance from the perspective of elementary school teachers. *Scientific research quarterly of elementary school and preschool studies*. Volume 3, Number 10, 2016, Page 1-20 (In Persian)
- Namamian, F., Sadeq Faizullahi. (2014). The effect of organizational culture on organizational performance with the mediating role of innovation (case study: Ilam Industrial City), *Ilam Culture*, No. 46 and 47. (In Persian)
- Nasiripour A., Raisipouran, Masoudi Asl Yerevan, Nazari Aslan. (2012) The relationship between organizational culture and intellectual capital in the deputy health headquarters of the Imam Khomeini Relief Committee (RA). *health benefits* 2012;7(1):80-90. (In Persian)
- Nesl Mousavi, S. H., Mahmoud Nazarpour, (2016). The effect of the individual aspect of intellectual capital on the judgment of independent auditors (a case study of non-registration of tax liability by the audited company), *Tax Research Journal*, 25(81), 195. (In Persian)
- Razavizadeh Nafisa, Noonhal Nahar Ali Akbar. The impact of intellectual capital and environmental outcomes on auditors' ethical behavior. *Ethics in science and technology*. 2015; (11)2:123-134. (In Persian)
- Robbins, S. P. (1998), *Organizational behavior: Concepts, controversies & applications*, Tehran: Publication Cultural Research Bureau
- Saedi, A., Farhanaz Ange, Abdulmajid Imani, (2021). Analyzing and evaluating the mentality of managers in the direction of merit selection of human resources in the post-corona era (case study: Lorestan province government organizations), *Human Resource Management Research Quarterly*, 13(4), 191-219. (In Persian)
- Saedi, F., Salehi, Mahdi, Yaqoubi, Noor Mohammad. (2022). Investigating the relationship between social and intellectual capital with audit outputs. *Professional Auditing Research Quarterly*, 2(8), 30-67. doi: 10.22034/jpar.2022.559040.1100 (In Persian)
- Stewart, T. A. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*, Currency Doubleday, New York, NY.
- Sudarsanam, S., Sorwar, G. & Marr, B. (2006). Real options and the impact of intellectual capital on corporate value. *Journal of Intellectual Capital*, 7(3): 291 – 308.

Tabarsa, Gh., Zarinpour, Omid. (2016) Investigating spiritual intelligence with intellectual capital. Annual conference of new management paradigms in the field of intelligence (In Persian)

Tayles, M., Pike, R. H., & Sofian, S. (2007). Intellectual capital, management accounting practices and corporate performance: Perceptions of managers. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 20 (4) 522-548.

Tenenhaus, M., Amato, S. and Vinzi, V.E. (2004) A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modelling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, 1, 739-742.

Zabihi MR, Saghravani S. (2011). Spiritual intelligence and organizational commitment. *Quarterly Journal of Public Administration Outlook*; 12 (1):143-107.

پی‌نویس:

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------|
| 1. Intelligence | 7. Outer Model |
| 2. Critical Existential Thinking | 8. Inner Model |
| 3. Personal Meaning Production | 9. Heterotrait-Monotrait Ratio |
| 4. Transcendental Awareness | 10. CV Red |
| 5. Conscious State Expansion | 11. Tenenhaus et al |
| 6. Commuality | |



	COPYRIGHTS This is an open access article under the CC-BY 4.0 license.
--	--