



Paper type: Research Article

Investigating the Effect of Critical Thinking Skills and Lifelong Learning on Auditors' Career Success

Golamreza Kordestani¹, Vahid Shahbazi*², Javad Shahnazi khezerloo³

Received: 2024/11/08

Accepted: 2025/03/01

Abstract

The aim of this study was to study the effect of critical thinking skills and lifelong learning on auditors' objective and subjective career success. This research had a survey research design, and structural equations were used to analyze the data. The statistical population included auditors active in member institutions of Iranian Association of Certified Public Accountants and Audit Organization of Iran. Using the available simple random sampling method, 289 working auditors were selected as a statistical sample, and a questionnaire was provided to them as a research data collection tool. The findings of this study indicated the positive effect of lifelong learning on auditors' subjective and objective career success, as well as the positive effect of critical thinking on lifelong learning. Also, in this study, the positive role of critical thinking on auditors' objective career success was confirmed, and the critical thinking variable did not have a significant effect on auditors' subjective career success. The results of this study indicated the need to pay attention to lifelong learning and critical thinking skills in the auditing profession. In this study, the relationship between critical thinking skills and lifelong learning and its relationship with auditors' career success was empirically investigated. The insights from this study show how auditors, in interaction with environmental changes, accounting standards, changes in laws and regulations and technological developments, update their skills and knowledge through lifelong learning and critical thinking in order to create career success for themselves.

Keywords: Critical thinking, Subjective career success, Objective career success, Lifelong learning.



10.71600/jacgr.2024.1189855



How to cite this article: Kordestani, G., Shahbazi, V., & Shahnazi khezerloo, J. (2025). Investigating the Effect of Critical Thinking Skills and Lifelong Learning on Auditors' Career Success. Accounting and Corporate Governance Researches, 3(9), 1. (In Persian).

1. Prof. in Accounting, Faculty of Social Sciences, Imam Khomeini International University, Qazvin, Iran

2. PhD. Candidate, Department of Accounting, Faculty of Social Sciences, Imam Khomeini International University, Qazvin, Iran. *Corresponding author: shahbazivahid7712@gmail.com

3. PhD Candidate, Department of Accounting, Faculty of Social Sciences, Imam Khomeini International University, Qazvin, Iran.



نوع مقاله: علمی پژوهشی

بررسی تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی حسابرسان

غلامرضا کردستانی^۱، وحید شهبازی^{۲*}، جواد شهنازی خضزلو^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۱۱

چکیده

هدف این مطالعه بررسی تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی و ذهنی حسابرسان می باشد. این پژوهش دارای یک طرح تحقیق پیمایشی است و برای تحلیل داده ها از معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری شامل حسابرسان فعال در موسسات عضو جامعه حسابداران رسمی کشور و سازمان حسابرسي کشور بوده اند، که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده در دسترس، تعداد ۲۸۹ نفر از حسابرسان شاغل به عنوان نمونه آماری انتخاب و پرسشنامه به عنوان ابزار گردآوری داده های تحقیق در اختیار ایشان قرار گرفت.

یافته های این مطالعه نشان دهنده تاثیر مثبت یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی و ذهنی و عینی حسابرسان و همچنین اثر مثبت تفکر انتقادی بر یادگیری مادام العمر بوده است. همچنین در این مطالعه نقش مثبت تفکر انتقادی بر موفقیت شغلی عینی حسابرسان نیز تایید گردید و متغیر تفکر انتقادی بر موفقیت شغلی حسابرسان تاثیر معناداری نداشت. نتایج این تحقیق نشان دهنده لزوم توجه به مهارت های یادگیری مادام العمر و تفکر انتقادی در حرفه حسابرسي بوده است. در این مطالعه رابطه بین مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام العمر، و ارتباط آن با موفقیت شغلی حسابرسان به صورت تجربی بررسی شده است. بینش های حاصل از این مطالعه، نشان می دهد حسابرسان در تعامل با تغییرات محیط، استانداردهای حسابداری، تغییرات قوانین و مقررات و تحولات فناوری چگونه از طریق یادگیری مادام العمر و تفکر انتقادی مهارت و دانش خود را به روز می کنند، تا از این طریق موفقیت شغلی را برای خود ایجاد نمایند.

واژه های کلیدی: تفکر انتقادی، موفقیت شغلی ذهنی، موفقیت شغلی عینی، یادگیری مادام العمر.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



10.71600/jacgr.2024.1189855



استناد: کردستانی، غلامرضا؛ شهبازی، وحید؛ شهنازی خضزلو، جواد (۱۴۰۳). بررسی تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی حسابرسان. پژوهش های حسابداری و راهبری شرکتی، ۳(۹)، ۲۳ - ۱.

۱. گروه حسابداری، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه بین المللی امام خمینی، قزوین، ایران.

۲. دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه بین المللی امام خمینی، قزوین، ایران.

*نویسنده مسئول: shahbazivahid7712@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه بین المللی امام خمینی، قزوین، ایران.

مقدمه

یکی از چند رهیافت در تحقیق اجتماعی که بر مبارزه با تحریف‌های ظاهری سطوح چندگانه واقعیت و فعال گرایی مبتنی بر ارزش‌ها در راستای توانمندسازی انسان تأکید دارد، پارادایم انتقادی^۱ است (محمدپور، ۱۳۸۹). طرفداران این پارادایم بر این عقیده می‌باشند که اکنون که مسلم گشته است این ساختارهای تاریخی تعدیل یافته به شکل نادرستی به عنوان واقعیت‌های مطلق تلقی می‌شوند، وظیفه بر این است، که به دنبال چگونگی تغییر این ساختارها باشیم و به منظور برانگیختن کنش‌های ضروری برای ایجاد تغییر چاره‌اندیشی کنیم (رهنمای رودپشتی و گودرزی، ۱۳۹۲). از ویژگی‌های مهم تفکر انتقادی^۲ مواردی چون استدلال کردن و به دنبال عمل بودن ارزیابی علت‌ها و در نهایت رسیدن به یک نوع خودآگاهی است (اسمیت^۳، ۲۰۱۵).

در عصر حاضر توجه بی‌سابقه‌ای به تفکر انتقادی^۴ وجود دارد. تفکر انتقادی استفاده از دلیل و منطق جهت ارائه نقاط قوت و ضعف راه‌حل‌های پیشنهادی، ارائه نتایج، مسایل و مشکلات در رویکردهای مختلف است. یکی از عوامل موثر در حرفه حسابرسی، سبک تفکر از جمله تفکر انتقادی می‌باشد. این سبک تفکر که متأثر از ویژگی‌های رفتاری افراد بوده، بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر با اهمیتی می‌گذارد. سبک تفکر انتقادی می‌تواند در ارزیابی ریسک و تقلب توسط حسابرسان موثر باشد و باعث بهبود کیفیت حسابرسی گردد (قدیمی و همکاران، ۱۴۰۱).

تفکر انتقادی، در حسابداری را می‌توان در ظهور ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری از جمله، بی‌طرفی، عینیت و بیان صادقانه که در چارچوب مفهومی گزارشگری مالی اکثر کشورها وجود دارد، بیان نمود. به طوری که از دیدگاه پژوهشگران انتقادی این ویژگی‌ها نوعی مشروعیت بخشی به فعالیت واحدهای تجاری تهیه‌کننده اطلاعات است. دیدگاه تفکر انتقادی حسابداران این مشروعیت را ایجاد می‌کند که اطلاعاتی را که برای اندازه‌گیری و افشا مهم نیستند، خود تعیین نمایند، حسابداری ابتدا مسئله‌ای را خود طرح و بعد آن را حل می‌کند، نه اینکه مسئله طرح شده را حل کند (اقدام مزرعه و همکاران، ۱۳۹۶). حسابداری انتقادی می‌تواند به بهترین شکل درکی از افراد سازمانها و جوامع ارائه کند، بنابراین پذیرش دیدگاه انتقادی در حسابداری مهم است (بیکر و بیتنر^۵، ۱۹۹۷).

متخصصان حوزه حسابرسی نیز باید با اتخاذ مهارت‌ها و دانش جدید به روز باشند، زیرا، توسعه مداوم کیفیت حسابرسان حرفه‌ای به عنوان عاملی برای موفقیت شغلی^۶ و کیفیت موسسات حسابرسی محسوب می‌شود (ولیگوداپولا و شامیلا^۷، ۲۰۲۱). چنین ادعا شده است که رشد و توسعه مداوم حرفه‌ای حسابرسان، تشکیل و ارائه گزارش‌های موسسات حسابرسی با کیفیت عالی را بالا می‌برد. مطابقت با الزامات آموزشی حرفه‌ای توسط حسابرسان و حسابداران می‌تواند در دقت و قابلیت اطمینان گزارشات مالی و مدیریتی شرکت موثر واقع شود. در میان اکثر زمینه‌های مورد نیاز برای توسعه نیروی کاری، آموزش کادر این حرفه، بهبود برنامه‌های آموزشی برای حسابرسان و یادگیری مادام‌العمر^۸ آنان به عنوان عاملی موثر در بهبود عملکرد کاری آنان بشمار می‌رود (کاسپینا^۹، ۲۰۱۵). دیدگاه رایج در این زمینه این است که یادگیری مادام‌العمر موفقیت شغلی را تضمین می‌کند. به بیان کندی و همکاران (۱۹۹۴) یادگیری مادام‌العمر فرآیند خودراهبری درگیر شدن در فرصت‌های یادگیری رسمی و غیررسمی در طول زندگی است که به مثابه راهبردی ضروری برای رویارویی و سازگاری با جهان در حال تحول می‌باشد (یانگ و یوروزو^{۱۰}، ۲۰۱۵). یادگیری مادام‌العمر، سازه‌ای فراگیر و همه شمول است که از بعد زمانی، به فرآیند یادگیری دائم از تولد تا مرگ اشاره دارد و از سوی دیگر کل گستره زندگی فردی و اجتماعی بشر را شامل می‌شود و در برگیرنده کلیه جنبه‌های متنوع یادگیری از خانواده، جامعه، مدرسه، دانشگاه و محل کار و تعاملات اجتماعی در جامعه می‌باشد (نظامی و همکاران، ۱۴۰۱).

1 Critical paradigm

2 Critical thinking

3 Smith

4 Critical Thinking

5 Baker & Battner

3 Career Success

7. Weligodapola and Shamila

8 Lifelong learning

9. Kaspina

10. Yang and Yorozu

در بررسی‌های اخیر، موفقیت شغلی به عنوان یک مسئله اساسی، شناسایی شده است. با درک تأثیر موفقیت شغلی بر عملکرد کاری، توجه محققان و متخصصان حوزه حسابداری، حسابرسی و مدیریت منابع انسانی را به خود جلب شده است، و انگیزه رو به رشدی برای ادغام چنین تحقیقات شغلی با سایر مشاغل وجود دارد. موفقیت شغلی، شامل دو بعد متمایز، اما مرتبط، موفقیت شغلی عینی و ذهنی، می‌باشد. موفقیت شغلی عینی به معیارهای قابل اندازه‌گیری و ملموس اشاره دارد و موفقیت شغلی ذهنی به احساسات، ادراکات و تجربیات فردی اشاره دارد که ممکن است به راحتی قابل اندازه‌گیری نباشند. تردید چندانی در مورد اهمیت هر دو شکل موفقیت شغلی برای افراد و سازمان‌ها وجود ندارد. موفقیت شغلی ذاتاً برای افراد مهم است و همچنین می‌تواند بر احساس آنها در مورد شغل خود تأثیر بگذارد. موفقیت شغلی عینی برای کارفرمایانی که به دنبال بهترین‌ها از اعضای سازمان هستند نیز، مورد توجه است. موفقیت شغلی ذهنی هم برای کارکنان و هم برای کارفرمایان مورد توجه است، زیرا احساس افراد در مورد شغلشان با رفاه فردی و موفقیت سازمان مرتبط است (ابل و اسپورک^۱، ۲۰۰۹).

نتایج مطالعات پیشین از جمله، ولیگوداپولا و شامیلا (۲۰۲۱) نشان دهنده تأثیر معنادار و مثبت یادگیری مادام‌العمر بر موفقیت شغلی بوده است. هاسلام و سیکا^۲ (۲۰۱۶) نشان دادند تفکر انتقادی باعث بهبود و کیفیت حسابرسی و موفقیت شغلی حسابرسان می‌شود. دروری^۳ و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که توسعه ذهنیت یادگیری مادام‌العمر موفقیت شغلی عینی و ذهنی را افزایش می‌دهد. وطن خواه و باقری مجد (۱۴۰۲) نشان دادند که مولفه‌های یادگیری مادام‌العمر موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی موسسات آموزش عالی اثرگذارند. با بررسی مطالعات پیشین و کمبود تحقیقات داخلی در حوزه اثرگذاری یادگیری مادام‌العمر در دستیابی به موفقیت در حوزه حسابرسی با توجه به فرهنگ و جو سازمانی حاکم در کشور و به جهت درک ارزش‌های حرفه حسابرسی، این تحقیق با پر کردن خلاء در تحقیقات داخلی موجود و تعیین رابطه بین یادگیری مادام‌العمر و دستیابی به موفقیت شغلی در حرفه حسابرسی، سعی در رفع شکاف تجربی، و کمک به آرایه دانش جدید در این حوزه دارد. دانش افزایی این تحقیق تعیین شناسایی تاثیر یادگیری مادام‌العمر بر موفقیت شغلی حسابرسان است که می‌تواند به عنوان دستاورد علمی و سودمند جهت برنامه‌ریزی و آموزش در اختیار، سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی و مورد استفاده فعالان در حرفه حسابرسی قرار گیرد. همچنین اهمیت نتایج این مطالعه در حرفه حسابرسی کشور با توجه به تغییرات روز افزون محیط بیرونی و پیچیده جهانی در پاسخ به نیازهای پیش بینی ناپذیر ذینفعان حرفه حسابرسی مشهود است.

با توجه به مطالب بیان شده هدف اصلی این پژوهش در استای تربیت و پرورش قوه استدلال در حسابرسان با به کارگیری تفکر انتقادی در حسابرسان است، همچنین بررسی تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام‌العمر بر موفقیت شغلی حسابرسان با در نظر گرفتن مولفه‌های ذهنی و عینی می‌باشد. و سوال این تحقیق این است که آیا مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام‌العمر بر موفقیت شغلی حسابرسان تاثیر گذار می‌باشد؟

در ادامه پژوهش، مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها، روش‌شناسی، یافته‌ها و همچنین بحث و نتیجه‌گیری به تفصیل ارائه می‌شود.

فرضیه های پژوهش

ذهنیت یادگیری مادام‌العمر ممکن است، موفقیت شغلی عینی را به دلیل تأثیر مثبت آن بر عملکرد در کار افزایش دهد. ادبیات سازمانی در رابطه با متفکران استراتژیک، پیشنهاد می‌کند که یادگیرندگان مادام‌العمر اهداف یادگیری محور راهبردی را تعیین می‌کنند و اقدام مستقیم به سمت دستیابی به آن اهداف می‌کنند. این جهت‌گیری استراتژیک احتمالاً بدان معنی است که یادگیرندگان مادام‌العمر یاد می‌گیرند که چگونه موفق عمل کنند. یادگیرندگان مادام‌العمر بسیار فعال هستند، به ویژه در رابطه با یادگیری چیزهای جدید (ویلیکویکس و میویسن^۴، ۲۰۱۴). کسانی که در یادگیری چیزهای جدید با مشکلات پشتکار می‌کنند، در نهایت موفق‌تر از دیگران خواهند بود. عملکرد برتر خود نوعی موفقیت شغلی است و همچنین با سایر اشکال موفقیت شغلی مانند

1 Abele and Spurk

2 Haslam and Sikka

3 Drury et al.

4 Wielkiewicz and Meuwissen

ترفیع‌ات مرتبط است. این موضوع نشان می‌دهد که طرز فکر یادگیری مادام‌العمر می‌تواند یادگیری بیشتر در محل کار و در نهایت موفقیت شغلی عینی‌تر را تسهیل کند. در همین راستا مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۲۰) حسابداری / حسابرسی / مشاغل مرتبط با حقوق و دستمزد را به عنوان سومین مشاغل محتمل برای جابجایی هوش مصنوعی معرفی کرد و استدلال می‌کند که اتوماسیون نقش‌های چالش برانگیزتر و ارزش افزوده را در این حرفه‌ها ایجاد می‌کند. چنین نقش‌های تقویت‌شده می‌تواند فرصت‌های بیشتری را برای موفقیت شغلی عینی و ذهنی با افزایش فرصت‌ها برای «یادگیری» و توسعه حرفه‌ای با ارزش بالا ارائه دهد. بر این اساس فرضیه اول تحقیق به صورت زیر تدوین شده است:

فرضیه اول: یادگیری مادام‌العمر بر موفقیت شغلی عینی حساب‌رسان تاثیر مثبتی دارد.

از سوی دیگر همانطور که کندی و همکاران^۱ (۱۹۹۴) بیان داشتند، توسعه ذهنیت یادگیری مادام‌العمر ممکن است با موفقیت شغلی ذهنی مرتبط باشد. به این دلیل که بیشتر مشاغل فرصت‌های ثابتی برای یادگیری ارائه می‌دهند و به این جهت که یادگیرندگان مادام‌العمر از این فرصت‌ها در طول حرفه خود لذت می‌برند. در حالی که برخی افراد یادگیری در محل کار را دلهره آور می‌دانند، یادگیرندگان مادام‌العمر فرصت یادگیری در محل کار را ذاتاً لذت بخش می‌دانند و عمیقاً در مورد یادگیری چیزهای جدید کنج‌کاو هستند و احتمالاً خود را به سمت فرصت‌های یادگیری جهت می‌دهند. به عنوان مثال، از افرادی که ذهنیت یادگیری مادام‌العمر دارند انتظار می‌رود اهداف یادگیری محور را به جای اهداف عملکرد محور تعیین کنند (کربی^۲ و همکاران، ۲۰۱۰). در محیط‌های سازمانی، تعیین و دستیابی به اهداف یادگیری محور می‌تواند منبع رضایت شغلی باشد. این ادبیات برای ارتباط بین ذهنیت یادگیری مادام‌العمر و موفقیت شغلی ذهنی حمایت می‌کند. با این حال، بررسی تجربی این ارتباط ضروری است و بر این اساس فرضیه دوم این تحقیق را می‌توان عنوان کرد:

فرضیه دوم: یادگیری مادام‌العمر بر موفقیت شغلی ذهنی حساب‌رسان تاثیر مثبتی دارد.

بر این اساس فرضیه سوم تحقیق به این شکل بیان می‌گردد:

فرضیه سوم: مهارت تفکر انتقادی بر یادگیری مادام‌العمر حساب‌رسان تاثیر مثبتی دارد.

از کاربردهای تفکر انتقادی در حسابداری و حسابرسی را می‌توان در ظهور ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری از جمله، بی‌طرفی، عینیت و بیان صادقانه که در چارچوب مفهومی گزارشگری مالی وجود دارد، اشاره کرد (خواجه‌ای و همکاران، ۱۳۹۷). به نظر سبک تفکر انتقادی بخصوص در حساب‌رسان تاثیر زیادی بر قضاوت و نحوه تصمیم‌گیری‌های آنان در شناسایی ریسک و تقلب و بهبود کیفیت حسابرسی خواهد داشت، بر این اساس فرضیه چهارم تحقیق به این شکل بیان می‌گردد:

فرضیه چهارم: مهارت تفکر انتقادی بر موفقیت شغلی عینی حساب‌رسان تاثیر مثبتی دارد.

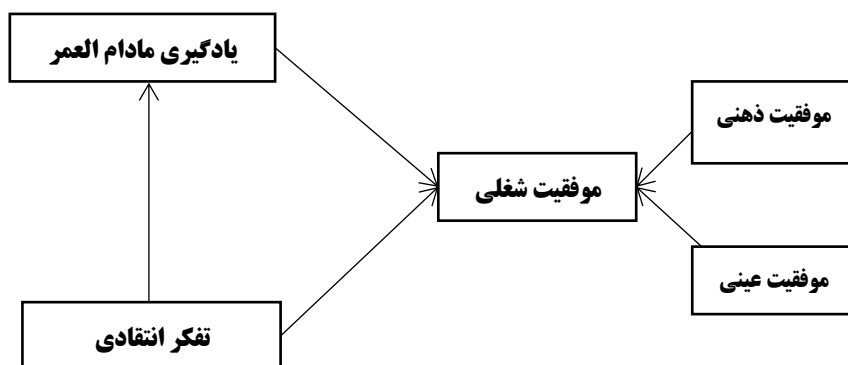
همچنین تفکر انتقادی این توانایی را در آنان را ایجاد می‌کند که شواهد غیر منطقی را شناسایی و به بهبود توانایی آنها بر تفکر منتقدانه نسبت به شواهد حسابرسی بی‌افزاید که در نهایت علاوه بر افزایش مسئولیت‌پذیری، می‌تواند منجر به موفقیت شغلی و کسب رضایت در آنان می‌شود. بر این اساس فرضیه پنجم تحقیق به این شکل بیان می‌گردد:

فرضیه پنجم: مهارت تفکر انتقادی بر موفقیت شغلی ذهنی حساب‌رسان تاثیر مثبتی دارد.

با توجه به مطالب و فرضیات بیان شده در این تحقیق به بررسی تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام‌العمر بر موفقیت شغلی حساب‌رسان با توجه به مدل مفهومی زیر که بر گرفته از تحقیقات پیشین از جمله تحقیق درویری و همکاران (۲۰۲۰) پرداخته شده است.

1 Candy et al.

2 Kirby et al.

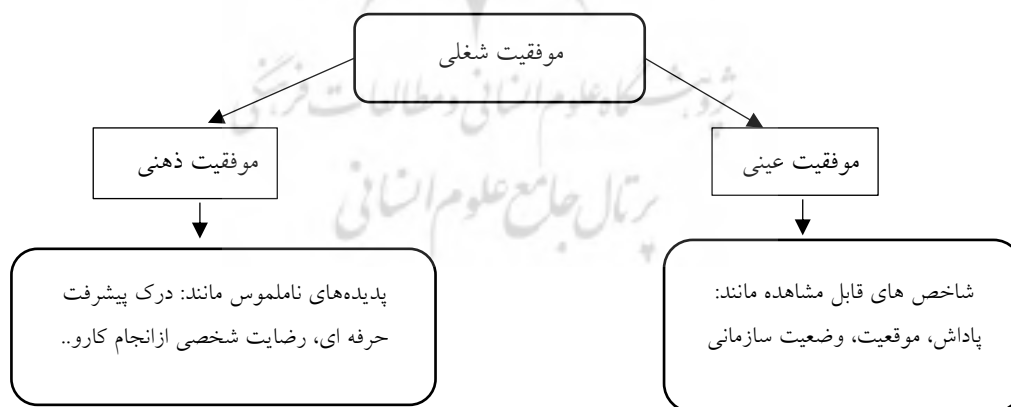


شکل ۱. مدل مفهومی مطالعه، منبع: دروری و همکاران (۲۰۲۰)

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

موفقیت شغلی حسابرسان

موفقیت شغلی را می توان به دو صورت عینی و ذهنی توصیف کرد، موفقیت شغلی عینی، به موفقیت در امور کاری اشاره دارد که می تواند توسط افراد دیگری غیر از کارکنان تأیید شود. نمونه هایی از موفقیت شغلی که در تحقیقات قبلی عملیاتی شده است، شامل وضعیت شغلی، میزان حقوق، ترفیع و عملکرد است که توسط سرپرست رتبه بندی شده است. از سوی دیگر موفقیت شغلی ذهنی، به برداشت خود افراد از حرفه اشان اشاره دارد، که به نوعی از طریق رضایت شغلی و سایر معیارهایی که نشان می دهد که فرد چقدر کار خود را معنادار و کامل می یابد، عملیاتی شده است. تردید کمی در مورد اهمیت هر دو شکل موفقیت شغلی برای افراد و سازمان ها وجود دارد. موفقیت شغلی ذاتاً برای افراد مهم است و همچنین می تواند بر احساس آنها در مورد شغل خود تأثیر بگذارد (موفقیت شغلی عینی برای کارفرمایانی که به دنبال بهترین ها از اعضای سازمان هستند نیز، مورد توجه است. موفقیت شغلی ذهنی هم برای کارکنان و هم برای کارفرمایان مورد توجه است، زیرا احساس افراد در مورد شغلشان با رفاه فردی و موفقیت سازمان مرتبط است (نگ و فلدمن^۱، ۲۰۱۴).



شکل ۲. مدل مفهومی موفقیت شغلی

یادگیری مادام‌العمر

یادگیری مادام‌العمر و موفقیت شغلی به‌طور متقابل یکدیگر را تقویت می‌کنند. افرادی که به یادگیری مداوم متعهد هستند، معمولاً در کار خود موفق‌ترند و در عین حال، موفقیت‌های شغلی نیز انگیزه بیشتری برای ادامه یادگیری به آن‌ها می‌دهد. یادگیری مادام‌العمر مفهوم جدیدی نیست، اما از دهه ۱۹۶۰ توجه سازمان‌های بین‌المللی و پژوهشگران را به خود جلب کرده است. آغاز جدی این تلاش‌ها از سال ۱۹۷۲ توسط کمیسیون بین‌المللی توسعه آموزش بوده است. از دهه ۱۹۹۰، نیز یونسکو و سازمان همکاری و توسعه اقتصادی اقداماتی را در این زمینه آغاز کرده‌اند. بطور کلی تاریخچه یادگیری مادام‌العمر به سال ۱۹۲۰ باز می‌گردد؛ یادگیری مادام‌العمر، کسب و بازآموزی انواع توانایی‌ها، علایق، دانش و مهارت‌ها از پیش دبستانی تا پس از بازنشستگی است و فرد را قادر می‌سازد تا خود را با جامعه دانش بنیان وفق داده و از انواع یادگیری (رسمی، غیررسمی و اتفاقی) استفاده کند. یادگیری مادام‌العمر، محدود به زمان و مکان خاصی نمی‌باشد (کامیابی و همکاران، ۱۳۹۷). امروزه، یادگیری مادام‌العمر به عنوان یکی از شاخص‌های مهم در افزایش اطلاعات و دانش کارمندان و توجه به کارکرده آن در تسهیل سازگاری افراد در شرایط متغیر اجتماعی و اقتصادی در نظر گرفته می‌شود. یادگیری مادام‌العمر به طیف وسیعی از فعالیت‌های یادگیری مداوم اشاره دارد که یک فرد در طول زندگی خود با آن درگیر است تا دانش، مهارت و شایستگی‌های خود را برای توسعه تحول آفرین و حرفه‌ای بهبود بخشد (کوبین و سینکلر، ۲۰۱۶).

پیشرفت‌های فناوری، اجرای ممیزی‌های کیفی را تغییر داده است، امروزه، ممیزی کیفیت باید از فناوری‌های پیشرفته، مانند داده‌ها و ابزارهای تحلیلی به‌عنوان یک امر طبیعی استفاده کند. هوش مصنوعی، پردازش زبان طبیعی، و اتوماسیون فرآیندهای رباتیک در حال گسترش هستند. این فناوری‌های پیشرفته حسابرسان را توانمند می‌سازد، اما این افراد، نیازمند مجموعه مهارت‌ها و انگیزه‌هایی برای بروز رسانی و تجدید دانش خود هستند. این امر متخصصان حسابداری و حسابرسی امروزی را وادار می‌کند تا یادگیرنده‌های مادام‌العمر باشند، تا خواسته‌های یک محل کار در حال تغییر را برآورده کنند و موفقیت شغلی بلندمدت خود را تضمین کنند.

یادگیری مادام‌العمر فرآیند پذیرش یادگیری در طول زندگی است. دو دیدگاه غالب برای بحث در مورد یادگیری مادام‌العمر وجود دارد. اولین مورد، را می‌توان دیدگاه سطح سیستم^۱ نامید. چشم انداز سطح سیستم به سیستم‌هایی مانند موسسات آموزشی می‌پردازد، که از یادگیری مادام‌العمر پشتیبانی می‌کنند. دیدگاه دوم، دیدگاه در سطح فردی، مربوط به فرد، یادگیرنده مادام‌العمر است. این بر ویژگی‌های افرادی تمرکز دارد که ممکن است به دنبال یادگیری مادام‌العمر باشد (ویلیکویکس و میویسن، ۲۰۱۴).



شکل ۳. مدل مفهومی دیدگاه یادگیری مادام‌العمر

مهارت تفکر انتقادی

نظریه انتقادی ابتدا توسط نظریه پردازان اروپایی مانند هورکهایمر، آدورنو و هابرماس در موسسه تحقیقات اجتماعی در سال ۱۹۳۳ در دانشگاه فرانکفورت آلمان شکل گرفت. از آغاز تاکید بیشتر این موسسه بر زمینه‌های تاریخی و علمی بود تا فعالیت‌های سیاسی. از جان دیویی به عنوان پدر تفکر انتقادی مدرن یاد می‌شود. او تفکر انتقادی را تفکری تأملی یا تفکر عمیق می‌دانست و آن را اینگونه تعریف می‌کرد: بررسی فعال، پایدار و دقیق یک باور یا صورتی مفروض از دانش در پرتو زمینه‌های پشتیبان و نتایج بعدی آن (اسماعیل پور، ۱۴۰۱). ادوارد گلاسر که یکی از پدیدآورندگان پرکاربردترین آزمون سنجش تفکر انتقادی است، با وام گرفتن از نظریه دیویی، تفکر انتقادی را اینگونه تعریف می‌کند: نگرش تمایل به بررسی متفکرانه مسائل و موضوعاتی که در حیطه تجربه فرد قرار می‌گیرند. دانستن روش‌های جست‌وجو و استدلال منطقی مهارت‌هایی برای اجرای روش‌های مذکور. تفکر انتقادی مستلزم تلاشی مداوم برای بررسی هر باور یا شکل مفروضی از دانش در پرتوی شواهد پشتیبان و نتایج بعدی آن است (کیلی و براون، ۱۴۰۳).

تفکر انتقادی به معنای یافتن نوعی از دانش و بینش است که با آن بتوان با گسترش علوم دست یافت، از سوی دیگر تفکر انتقادی، آزادی فرصت دهی به تفکر و اندیشه می‌باشد که سبب ایجاد توانایی بحث و اظهار نظر در شخص می‌گردد (هاسلام و سیکا، ۲۰۱۶). تفکر انتقادی، جهت دهنده ذهن به تفکر و تلاشی است در جهت درست اندیشیدن و افزایش سطح آگاهی که شامل فرآیندهای ذهنی تشخیص، تحلیل و ارزیابی داده‌ها می‌شود. از تفکر انتقادی می‌توان برای توسعه و استفاده از دانش، استفاده و نقش کاربردی آن برای حل مسأله و تصمیم‌گیری در هر زمینه‌ای اعم از اجتماعی، اخلاقی، مدیریتی و سیاسی تایید شده است (قدیمی و همکاران، ۱۴۰۱).

تفکر انتقادی از ترکیب پنج فرایند زیر تشکیل شده است (کیلی و براون، ۱۴۰۳):

- تفکر فعالانه: استفاده فعالانه از هوش، اطلاعات و توانایی‌ها به منظور مواجهه موثر با موقعیت‌های زندگی.
- واریسی موقعیت‌ها توسط پرسش‌های اکتشافی: یکی از جنبه‌های مهم تفکر نقاد، واریسی موقعیت‌ها به وسیله سوالات مختلف است. در واقع توانایی طرح سوالات مناسب از جمله سوالات مربوط به اطلاعات، کاربرد، تجزیه و تحلیل، ترکیب و ارزشیابی، یکی از قوی‌ترین ابزارهای تفکر است.
- مستقلانه اندیشیدن: عبارت است از ادغام نظر خود در ساختارهای اجتماعی بدون فدا کردن استقلال یا خودمختاری شخص.
- نگاه کردن به موقعیت از زوایای گوناگون: در این قسمت موضوع مطرح شده از دیدگاه‌های مختلف مورد بررسی قرار می‌گیرد.
- ارائه نظرات و ایده‌ها به روشی سازمان یافته و به دور از قضاوت و سایر موانع ارتباطی موثر، بخش دیگری از تفکر نقادانه را تشکیل می‌دهند.

پیشینه خارجی

نتایج مطالعات پیشین از جمله، هاسلام و سیکا (۲۰۱۶) حاکی از تاثیر سبک‌های شناخت و تفکر افراد بر تردید حرفه‌ای حسابرس می‌باشد. یکی از این سبک‌های تفکر، تفکر انتقادی معنی یافتن نوعی از دانش و بینش است که با آن بتوان با گسترش علوم هم‌خوانی یافته و آزادی فرصت دادن به فکر و اندیشه داد.

هسلین و توربان^۱ (۲۰۱۶) در مورد بهترین روش برای مفهوم‌سازی و ارزیابی موفقیت شغلی نشان داد که چگونه تحقیقات موجود همواره بین اشکال عینی و ذهنی موفقیت تفاوت قائل می‌شود، اولی به شاخص‌های قابل مشاهده، مانند پاداش و موقعیت یا وضعیت سازمانی اشاره دارد و دومی به پدیده‌های ناملموس مانند رضایت شخصی از انجام کار، ایجاد تفاوت در زندگی دیگران

و درک پیشرفت حرفه‌ای. موفقیت شغلی ذهنی به طور گسترده به عنوان یک ساختار چند وجهی و ظریف بیان می‌شود، که مهم‌ترین مؤلفه آن رضایت شخصی از شغل خود است (بلیکل و همکاران، ۲۰۱۸).

در این تحقیق بر موفقیت شغلی در حرفه حسابرسی تمرکز شده است و به علاقه رو به رشد به تسهیل‌کنندگان و فرصت‌های موفقیت شغلی در این صنعت اشاره شده است. این ممکن است تا حدی به دلیل پیش‌بینی‌های اخیر در مورد گسترش این حرفه باشد، که در آن تقاضا برای خدمات حسابداری و حسابرسی بین سال‌های ۲۰۱۰ و ۲۰۱۹ بیش از ۱۵ درصد رشد داشته است. دروری و همکاران (۲۰۲۰) نیز نشان دادند که توسعه ذهنیت یادگیری مادام‌العمر موفقیت شغلی عینی و ذهنی را افزایش می‌دهد. همچنین ذهنیت یادگیری مادام‌العمر شرکت‌کنندگان با موفقیت شغلی عینی مرتبط بوده است و ذهنیت یادگیری مادام‌العمر بر موفقیت شغلی ذهنی نیز موثر بوده است.

ولیکوداپولا و شامیلا (۲۰۲۱) نشان دهنده تأثیر معنادار و مثبت ذهنیت یادگیری مادام‌العمر بر موفقیت شغلی به میزان ۷۷ درصد بوده است.

پیشینه داخلی

از سوابق داخلی، تحقیق بردبار و همکاران (۱۳۹۴) نتایج پژوهش نشان داد که بعد غالب نوآوری دانشگاهی در دانشگاه شیراز، بعد آموزشی می‌باشد. مهارت غالب اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز در فرایند یاددهی - یادگیری مهارت مشارکت می‌باشد. گرایش غالب دانشجویان دانشگاه شیراز در یادگیری مادام‌العمر، جمع‌آوری اطلاعات می‌باشد. بین نوآوری دانشگاهی، مهارت اعضای هیات علمی در فرایند یاددهی - یادگیری و گرایش دانشجویان به یادگیری مادام‌العمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نوآوری دانشگاهی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار گرایش دانشجویان به یادگیری مادام‌العمر می‌باشد. همچنین نوآوری دانشگاهی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار مهارت اعضای هیات علمی در فرایند یاددهی - یادگیری می‌باشد. مهارت اعضای هیات علمی در فرایند یاددهی - یادگیری واسطه‌ای معنادار و مکمل در رابطه‌ی بین نوآوری دانشگاهی و گرایش دانشجویان به یادگیری مادام‌العمر می‌باشد. (صفری گرایی و رضائی پشته نوئی، ۱۳۹۶: ۱۰۱) در یک پژوهشی دریافته‌اند که؛ مسئولان برنامه‌ریزی درسی در گروه‌های حسابداری دانشگاه‌ها در هنگام تدوین برنامه‌های آموزشی حسابداری با حسابداران شاغل در حرفه ارتباط و هم‌فکری داشته باشند؛ زیرا این حسابداران می‌توانند تجربه‌های کاربردی خود را در اختیار مسئولان آموزشی قرار دهند. علاوه بر این، با توجه به اهمیت تقویت مهارت‌های تحلیل، پژوهش و طراحی از دید شاغلین جهت موفقیت در حرفه و نظر به اینکه در حال حاضر این موارد در آموزش‌های حسابداری کمتر موردتوجه می‌باشد، به دانشجویان و فارغ‌التحصیلان حسابداری که متقاضی ورود به بازار کار هستند پیشنهاد می‌گردد به نحو مقتضی نسبت به تقویت مهارت‌های فوق اقدام نمایند. یادگاری و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان تأثیر ویژگی‌های کارآفرینانه مدیران بر رفتار نوآورانه از طریق بررسی تفکر انتقادی در شرکت‌های دانش بنیان را مورد مطالعه قرار دادند، یافته‌های تحقیق نشان داد که با افزایش سطح تفکر انتقادی مدیران، ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه و رفتار نوآورانه آن‌ها افزایش می‌یابد نتایج تحقیق نشان داد که مدیران کارآفرین تلاش می‌کنند که با فعالیت بیشتر و استفاده از دانش و مهارت‌های خود راه کارهای جدید از جهت بدست آوردن نتایج قابل قبول در پیچیدگی مسائل واقعی بدست آورند. همچنین مدیران کارآفرین بایستی بر پیچیدگی‌های مسائل واقعی مسلط، انتقادپذیر باشند، و از جهت پیش‌بینی موقعیت‌هایی که نیازمند استدلال است، آمادگی لازم را داشته باشند.

آرمان و همکاران (۱۴۰۰) بابررسی انتقادی ادبیات مفاهیم مدیریت استراتژیک و تفکر انتقادی نشان دادند که این پدیده‌ها دارای نقاط مشترک بسیاری هستند؛ بنابراین برای یک سازمان هدفمند است که مهارت‌های تفکر انتقادی هر یک از اعضا را تقویت کند که متعاقباً امکان توسعه رقابت‌پذیری سازمان را به عنوان یک کل روابط اجتماعی از طریق اقدامات اجتماعی فردی فراهم می‌کند. سبک تفکر انتقادی حسابرسان تأثیر با اهمیتی بر قضاوت و تصمیم‌گیری آنان در ارزیابی ریسک و تقلب در حسابرسی دارد. از این رو هر چه حسابرسان دارای تفکر انتقادی بیشتری باشند، ارزیابی و قضاوت آن‌ها درباره ریسک تقلب نیز بالاتر خواهد بود. این موضوع می‌تواند باعث بهبود و کیفیت حسابرسی و موفقیت شغلی در آنان باشد (قدیمی و همکاران، ۱۴۰۱).

زیغمی و پاک مرام (۱۴۰۱) در تحقیقی نشان دادند، عناصر عاطفی (سابقه حسابرسان) و عناصر شناختی (آموزش و یادگیری حرفه‌ای) و عناصر رفتاری (اجرای فرآیند حسابرسان) بر کیفیت عملکرد حسابرسان تاثیر مثبت دارد. با توجه به مطالب بیان شده، این تصور که مهارت تفکر انتقادی و مفهوم یادگیری مادام‌العمر موفقیت شغلی را تضمین می‌کند، یکی از حوزه‌های تحقیقاتی محبوب و مورد بحث در جهان است. خلا این تحقیق این است که در کشور ما، شواهد معتبری برای اثبات این رابطه در حوزه حرفه حسابرسان وجود ندارد و تنها بر اساس تحقیقات مشابه پیش بینی شده است که یادگیری مادام‌العمر تاثیر مثبتی بر موفقیت شغلی خواهد داشت.

نتایج تحقیق وطن خواه و باقری مجد (۱۴۰۲) نشان دهنده این بود، که مولفه‌های یادگیری مادام‌العمر موثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی موسسات آموزش عالی عبارتند از: (۱) نگرش، (۲) تفکر، (۳) برنامه ریزی، (۴) ویژگی، (۵) فردی، (۶) شغلی، (۷) ویژگی اجتماعی-اقتصادی، (۸) دانش، (۹) سیاستگذاری، (۱۰) مدیریت دانش، (۱۱) توسعه، (۱۲) سواد اطلاعاتی، (۱۳) فرهنگ و (۱۴) برنامه درسی. جبروتی و باقری مجد (۱۴۰۲) با هدف تحلیل کانونی یادگیری مادام‌العمر بر توسعه حرفه‌ای معلمان بوده است، نتایج نشان داده است که بین کلیه مؤلفه‌های یادگیری مادام‌العمر با ابعاد توسعه حرفه‌ای معلمان رابطه وجود دارد و بر این اساس سه گروه کانونی ایجاد شد که بیان کننده آن می‌باشد که ابعاد توسعه حرفه‌ای توسط ابعاد یادگیری مادام‌العمر تبیین می‌شوند. بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش (اعتمادی فروغی و همکاران، ۱۴۰۳)، مدل تفکر انتقادی از ۱۴ بعد اصلی به ترتیب اهمیت شامل: گشوده ذهنی، حقیقت جویی، اعتماد به نفس، تفسیر، تجزیه و تحلیل، کنجکاوی، قضاوت حرفه‌ای، قاعده‌مندی، تحلیل‌گری، پختگی شناختی، ارزشیابی، شک و تردید حرفه‌ای، توضیح و خودتنظیمی تشکیل می‌شود.

با توجه به مطالب بیان شده سوال اصلی این تحقیق این است که آیا مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام‌العمر بر موفقیت شغلی حسابرسان تاثیر گذار می‌باشد؟ در این راستا بر اساس روش معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق مورد آزمون قرار گرفت. نوآوری این تحقیق ارایه الگویی برای تایید این رابطه در حوزه حسابرسان، در راستای تحقیقات پیشین کمی باشد. این تحقیق با پر کردن خلاء در تحقیقات موجود و تعیین رابطه بین یادگیری مادام‌العمر و موفقیت شغلی، سعی در رفع شکاف تجربی، و کمک به ارایه دانش جدید دارد. دانش افزایی این تحقیق تعیین شناسایی تاثیر یادگیری مادام‌العمر بر موفقیت شغلی حسابرسان است که می‌تواند به عنوان دستاورد علمی و سودمند جهت برنامه ریزی و آموزش در اختیار سیاستگذاران حرفه حسابرسان و مورد استفاده فعالان در حرفه حسابرسان قرار گیرد. در ادامه تحقیق، در چهار بخش مبانی نظری و ادبیات، روش تحقیق، یافته‌ها و نتیجه‌گیری بحث و ارایه شده است.

روش شناسی پژوهش

در راستای اهداف تحقیق یک طرح پیمایشی تدوین شده است که بر مبنای آن تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام‌العمر بر موفقیت شغلی حسابرسان بررسی شده است، برای تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه حسابرسان فعال در موسسات عضو جامعه حسابداران رسمی کشور می‌باشد که با استفاده از روش در دسترس تعداد ۲۸۹ نفر از حسابرسان شاغل با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. داده‌ها از طریق ابزار پرسشنامه جمع‌آوری شده است که در پیوست مقاله ارائه شده است. ساختار پرسشنامه حاوی سوالاتی در مورد یادگیری مادام‌العمر گزارش شده توسط خود فرد شامل (۱۹ گویه) که برگرفته از مقیاس وتزل و همکاران (۲۰۱۰) می‌باشد و شامل سوالاتی در مورد یادگیری حسابرسان در محل کار می‌باشد. همچنین سوالاتی در مورد، موفقیت شغلی حسابرسان که شامل مولفه‌های عینی و ذهنی موفقیت شغلی حسابرسان است شامل (۱۲ گویه) برگرفته از مقیاس موفقیت شغلی نبی (۲۰۰۱) بوده که در آن منظور از موفقیت شغلی ذهنی در درک موفقیت در نقش‌های کاری و رابطه موفق با همکاران و منظور از موفقیت شغلی عینی نیز درک موفقیت خود بر مبنای پیشرفت‌های مالی و ترفیعات حسابرسان است. تفکر انتقادی ریکتس (۲۰۰۳) می‌باشد. نگاره (۱) وضعیت گویه‌های پرسشنامه این مطالعه را نشان می‌دهد.

نگاره ۱) گویه‌های معرف پرسشنامه یادگیری مادام‌العمر، موفقیت شغلی، تفکر انتقادی

مؤلفه	گویه
یادگیری مادام‌العمر	۱-۱۹
موفقیت شغلی ذهنی	۲۰-۲۶
موفقیت شغلی عینی	۲۷-۳۱
تفکر انتقادی	۳۲-۶۲

در آزمون فرضیه‌ها، ضریب مسیر بیانگر میزان تاثیر بوده است، همچنین برای نشان دادن برازش مدل ساختاری و همچنین تعیین روابط بین مؤلفه‌های مدل، مقدار قدر مطلق T-value باید بیشتر از ۱/۹۶ باشد. در خصوص روایی و پایایی این پرسشنامه در این مطالعه از تکنیک روایی سازه-همگرا جهت بررسی روایی آن استفاده شده است. بدین منظور از تکنیک تحلیل عاملی تاییدی (با استفاده از نرم‌افزار PLS) استفاده و بررسی شده است. در این بخش تک بعدی بودن گویه‌های پرسشنامه منطبق با متغیرهای موجود در مدل تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. حداقل بار عاملی ۰/۴ بوده و گویه‌هایی که بار عاملی کمتر از این مقدار دارند، از ادامه تحلیل حذف شدند.

مگنر و همکاران (۱۹۶۶) مقدار ۰/۴ به بالا را برای میانگین واریانس استخراج شده کافی دانسته‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). در ادامه نگاره (۲) نتایج بررسی روایی سازه همگرای گویه‌های پرسشنامه مرتبط با متغیرهای مدل این مطالعه را نشان می‌دهد.

جدول ۲) نتایج بررسی روایی سازه - همگرای پرسشنامه تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام‌العمر بر موفقیت شغلی حسابرسان

متغیر	گویه‌ها/ شاخص‌ها	بار عاملی	معناداری بارعاملی	میانگین واریانس استخراج شده	آلفای کرونباخ	روایی سازه-همگرا
یادگیری مادام‌العمر	گویه ۱	۰/۵۸۲	معنادار	۰/۵۶۳	۰/۸۹۹	تایید روایی سازه-همگرا
	گویه ۲	۰/۷۵۷	معنادار			
	گویه ۳	کمتر از ۰/۴	عدم معناداری (حذف)			
	گویه ۴	۰/۷۸۰	معنادار			
	گویه ۵	۰/۶۹۶	معنادار			
	گویه ۶	۰/۶۵۲	معنادار			
	گویه ۷	۰/۶۰۰	معنادار			
	گویه ۸	۰/۵۷۴	معنادار			
	گویه ۹	کمتر از ۰/۴	عدم معناداری (حذف)			
	گویه ۱۰	۰/۶۵۸	معنادار			
	گویه ۱۱	۰/۶۶۷	معنادار			
	گویه ۱۲	۰/۴۶۸	معنادار			
	گویه ۱۳	۰/۶۴۸	معنادار			
	گویه ۱۴	کمتر از ۰/۴	عدم معناداری (حذف)			
موفقیت شغلی ذهنی	گویه ۱۵	۰/۵۰۶	معنادار	۰/۵۹۶	۰/۷۳۹	تایید روایی سازه-همگرا
	گویه ۱۶	۰/۵۶۸	معنادار			
	گویه ۱۷	۰/۶۷۴	معنادار			
	گویه ۱۸	۰/۶۴۶	معنادار			
	گویه ۱۹	۰/۶۲۰	معنادار			
	گویه ۱	۰/۷۰۶	معنادار			
	گویه ۲	۰/۷۰۷	معنادار	۰/۵۹۶	۰/۷۳۹	تایید روایی سازه-همگرا
	گویه ۳	۰/۵۹۵	معنادار			
	گویه ۴	۰/۶۵۴	معنادار			
	گویه ۵	۰/۷۱۳	معنادار			
	گویه ۶	۰/۴۸۱	معنادار			

موفقیت شغلی عینی	گویه ۷	۰/۵۰۷	معنادار	۰/۷۷۶	۰/۵۲۸
	گویه ۸	۰/۶۱۶	معنادار		
	گویه ۹	۰/۸۴۵	معنادار		
	گویه ۱۰	۰/۷۳۶	معنادار		
	گویه ۱۱	۰/۷۴۹	معنادار		
	گویه ۱۲	۰/۶۶۵	معنادار		
تفکر انتقادی	گویه ۱	کمتر از ۰/۴	عدم معناداری (حذف)	۰/۹۱۴	۰/۵۹۳
	گویه ۲	۰/۶۴۹	معنادار		
	گویه ۳	۰/۵۳۲	معنادار		
	گویه ۴	۰/۶۴۵	معنادار		
	گویه ۵	۰/۷۵۱	معنادار		
	گویه ۶	۰/۶۲۶	معنادار		
	گویه ۷	۰/۴۲۰	معنادار		
	گویه ۸	۰/۶۴۲	معنادار		
	گویه ۹	۰/۶۶۳	معنادار		
	گویه ۱۰	۰/۵۴۷	معنادار		
	گویه ۱۱	۰/۶۰۵	معنادار		
	گویه ۱۲	۰/۷۲۳	معنادار		
	گویه ۱۳	۰/۴۸۳	معنادار		
	گویه ۱۴	۰/۵۱۷	معنادار		
	گویه ۱۵	کمتر از ۰/۴	عدم معناداری (حذف)		
	گویه ۱۶	۰/۷۳۶	معنادار		
	گویه ۱۷	۰/۶۰۸	معنادار		
	گویه ۱۸	۰/۶۳۳	معنادار		
	گویه ۱۹	کمتر از ۰/۴	عدم معناداری (حذف)		
	گویه ۲۰	۰/۴۱۰	معنادار		
	گویه ۲۱	۰/۶۱۷	معنادار		
	گویه ۲۲	۰/۵۲۳	معنادار		
	گویه ۲۳	کمتر از ۰/۴	عدم معناداری (حذف)		
	گویه ۲۴	۰/۶۶۸	معنادار		
	گویه ۲۵	۰/۵۱۶	معنادار		
	گویه ۲۶	۰/۵۶۰	معنادار		
	گویه ۲۷	۰/۴۲۶	معنادار		
	گویه ۲۸	۰/۵۸۰	معنادار		
	گویه ۲۹	۰/۶۴۵	معنادار		
	گویه ۳۰	۰/۶۴۹	معنادار		

بر این اساس با توجه به اینکه پس از حذف ۷ گویه (۳ گویه مربوط به به یادگیری مادام العمر و ۴ گویه مربوط به تفکر انتقادی) بار عاملی بدست آمده برای گویه های باقیمانده، جهت سنجش متغیرهای موجود در مدل مطالعه (تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی حسابرسان) بیشتر از ۰/۴ بدست آمد، از این رو تک بعدی بودن گویه های مدل مورد تایید قرار گرفت. همچنین با توجه به نتایج بدست آمده چون مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بدست آمده نیز برای کلیه متغیرهای مدل بیش از مقدار ۰/۴ محاسبه شده اعتبار همگرایی مدل نیز مورد تایید قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

در این مطالعه جهت بررسی و توصیف ویژگی‌های عمومی جامعه آماری مورد مطالعه و همچنین متغیرهای اصلی مدل مفهومی از روش‌های آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی و درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار و ... از نرم افزار SPSS استفاده گردید و در ادامه برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است. یافته‌های توصیفی: آمار ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه نمونه در نگاره (۳) نشان داده شده است:

نگاره ۳) توصیف وضعیت پاسخگویان از نظر متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	ویژگی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۵۰	۸۶.۵
	زن	۳۹	۱۳.۵
	مجموع	۲۸۹	۱۰۰
سن	کمتر از ۳۰ سال	۸۷	۳۰.۱
	۳۰-۴۰ سال	۱۱۴	۳۹.۴
	۴۰-۵۰ سال	۶۰	۲۰.۷۶
	بالای ۵۰ سال	۲۸	۹.۶
	مجموع	۲۸۹	۱۰۰
سطح تحصیلات	لیسانس	۱۲۵	۴۳.۲۵
	فوق لیسانس	۱۱۸	۴۰.۸۳
	دانشجوی دکتری	۲۶	۸.۹۹
	دکتری	۲۰	۶.۹۲
	مجموع	۲۸۹	۱۰۰
نوع دانشگاه	دولتی	۹۰	۳۱.۱۴
	آزاد	۱۶۰	۵۵.۳۶
	پیام نور	۲۰	۶.۹۲
	سایر	۱۹	۶.۵۷
	مجموع	۲۸۹	۱۰۰
رشته تحصیلی	حسابداری	۲۰۸	۷۱.۹۷
	حسابرسی	۱۶	۵.۵۴
	مدیریت	۳۰	۱۰.۳۸
	و اقتصاد	۲۰	۶.۹۲
	سایر رشته‌ها	۱۵	۵.۱۹
	مجموع	۲۸۹	۱۰۰
سطح فعالیت	حسابرس ارشد	۳۱	۱۰.۷
	حسابرس	۱۴۱	۴۹.۶
	مدیرفنی	۱۹	۷.۱
	سرپرست	۲۹	۱۰.۷
	شریک	۴۶	۱۶.۹
	عدم پاسخگویی	۲۳	۸.۲
	مجموع	۲۸۹	۱۰۰
میزان سابقه کار	بین ۵ تا ۱۰ سال	۱۳۰	۴۴.۹۸
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۶۰	۲۰.۷۶
	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۴۰	۱۳.۸۴
	بیشتر از ۲۰	۲۵	۸.۶۵
	مجموع	۲۸۹	۱۰۰

آزمون نرمال بودن: پیش از انجام آزمون های آماری، لازم است نرمال بودن داده های جمع آوری شده بررسی شود. برای این کار از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. وضعیت توصیفی متغیرها و همچنین نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای این مطالعه در نگاره (۴) ارایه شده است.

نگاره ۴) وضعیت توصیفی و نرمال بودن متغیرهای مطالعه

متغیر	آمار توصیفی		آزمون کلموگروف-اسمیرنوف	
	میانگین	انحراف معیار	مقدار آماري Z	سطح معناداری
موفقیت ذهنی شغلی	۳/۵۶	۰/۶۷	۰/۱۰۴	۰/۰۹۷
موفقیت عینی شغلی	۳/۳۸	۰/۸۵	۰/۰۹۵	۰/۲۰۰
تفکر انتقادی	۳/۹۵	۰/۴۶	۰/۰۹۷	۰/۲۰۰
یادگیری مادام العمر	۳/۹۵	۰/۵۲	۰/۱۱۰	۰/۰۶۲

*P≥۰/۰۵

باتوجه به نتایج نگاره (۴) وضعیت توصیفی متغیرهای مطالعه مشاهده گردید که بر این اساس موفقیت ذهنی شغلی دارای متوسط مقدار (۳/۵۶) و انحراف معیار (۰/۶۷)، موفقیت عینی شغلی نیز دارای متوسط مقدار (۳/۳۸) و انحراف معیار (۰/۸۵)، بودند. متغیر تفکر انتقادی دارای میانگین (۳/۹۵) و انحراف معیار (۰/۴۶)، و یادگیری مادام العمر نیز دارای میانگین (۳/۹۵) و انحراف معیار (۳/۵۲) بودند. برای تحلیل داده ها از نرم افزار Smart PLS 3 استفاده شده است.

ارزیابی مدل ساختاری: برای بررسی برازش مدل ساختاری از شاخص R2 (ضریب تعیین) استفاده شد. این مقدار برای سازه های وابسته محاسبه می شود و در مورد سازه های مستقل تعریف نمی شود. برای ارزیابی اعتباری مدل ساختاری از ضریب تاثیر f2 استفاده گردیده است. در نهایت برای قابلیت پیش بینی مدل از شاخص CVR و برای ارزیابی مدل ساختاری و اشتراک روایی CVC استفاده شده است. در نهایت ارزیابی مدل کلی معادلات ساختاری از طریق شاخص GOF و بر اساس فرمول زیر ارزیابی گردید، که در نگاره (۵) نشان داده شده است :

$$GOF = \sqrt{Communality \times R^2}$$

نگاره ۵) متوسط شاخص های برازش مدل تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی حسابرسان

شاخص	AVE	CR	R 2	Cronbachs Alpha	Communality	Redundancy	GOF
موفقیت ذهنی شغلی	۰/۵۹۶	۰/۸۱۸	۰/۴۵۹	۰/۷۳۹	-	۰/۲۹۲	
موفقیت عینی شغلی	۰/۵۲۸	۰/۸۴۷	۰/۴۰۵	۰/۷۷۶	-	۰/۲۸۷	
تفکر انتقادی	۰/۵۹۳	۰/۹۲۰	-	۰/۹۱۴	۰/۵۲۸	-	۰/۴۱۵
یادگیری مادام العمر	۰/۵۶۳	۰/۹۱۲	۰/۳۵۴	۰/۸۸۹	۰/۳۲۲	۰/۱۰۷	
متوسط مقادیر محاسبه شده	۰/۵۷۰	۰/۸۷۴	۰/۴۰۶	۰/۸۲۹	۰/۴۲۵	۰/۲۲۸	

نتایج بررسی ارزیابی مدل ساختاری مدل ساختاری که در نگاره (۵) آمده است نشان می دهد : بر اساس متوسط شاخص پایایی ترکیبی (۰/۸۴) و متوسط ضرایب آلفای کرونباخ (۰/۸۲) که از ۰/۷۰ بیشتر می باشند و با توجه به اندازه متوسط واریانس استخراج شده (۰/۳۹) که از ۰/۰۵ بزرگتر است، مدل از پایایی همگرا برخوردار بوده و با توجه به اینکه (CR>AVE) روایی همگرا نیز برقرار می باشد.

با توجه به اینکه شاخص ضریب تعیین R2 (۰/۴۰) از ۰/۳۵ بزرگتر است و همچنین بر اساس شاخص Q2 که مقدار متوسط آن (۰/۴۲) از ۰/۱۵ بیشتر می باشد، چنین استنباط می شود که مدل ساختاری از برازش مناسب برخوردار بوده و قدرت پیشبینی مدل در حد متوسط می باشد.

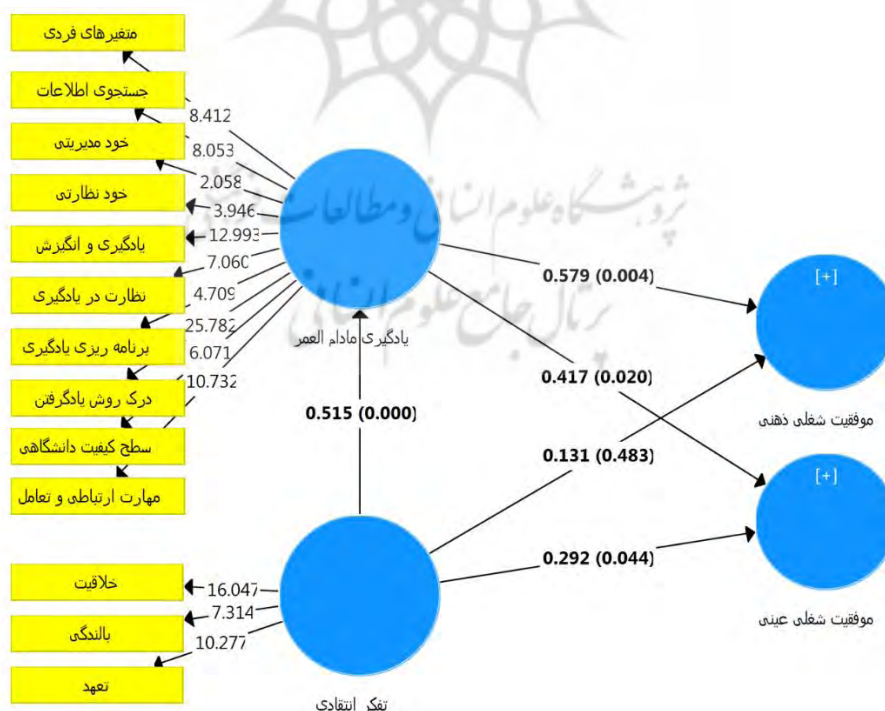
بر اساس معیار نیکویی برازش (GOF) مقدار محاسبه شده برای این شاخص (۰/۴۱) به دست آمد که از ۰/۳۵ بیشتر است، لذا چنین استنباط می شود که مدل کلی از برازش قابل قبولی و حد قوی برخوردار می باشد.

معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌گردد، میزان رابطه یک سازه با شاخص هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است؛ به طوریکه روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. فورنل ولارکر (۱۹۸۱) بیان می‌کنند: روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول هست که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد. نتایج این بررسی برای مدل تحقیق در قالب ماتریس فورنل ولارکر در نگاره (۶) آمده است. لازم به ذکر است که تنها متغیرهای پنهان مرتبه اول در این ماتریس گزارش می‌شوند.

نگاره ۶) نتایج روایی واگرا

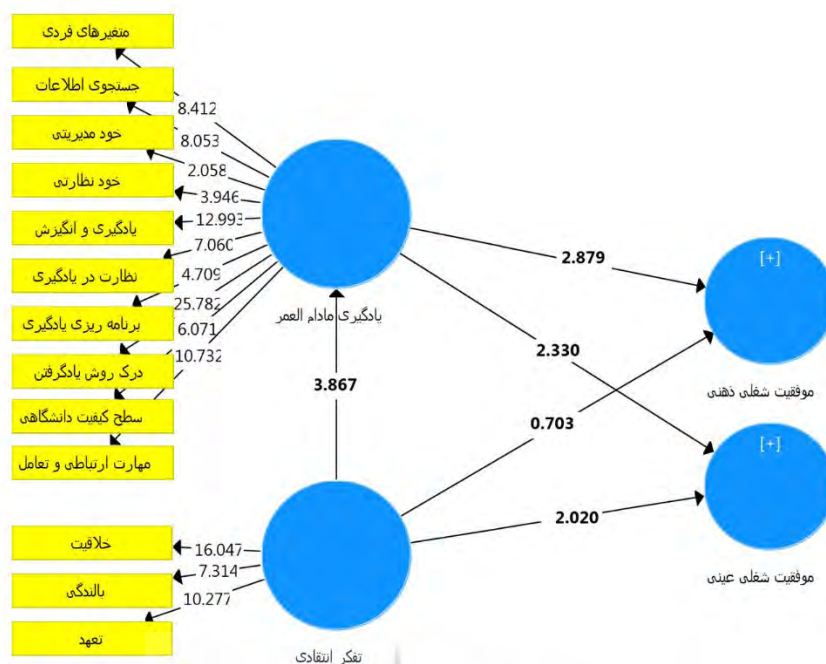
ردیف	متغیرها (سازه‌ها)	تفکر انتقادی	موفقیت ذهنی شغلی	موفقیت عینی شغلی	یادگیری مادام‌العمر
۱	تفکر انتقادی	۰/۵۴۱			
۲	موفقیت ذهنی شغلی	۰/۴۹۷	۰/۶۲۹		
۳	موفقیت عینی شغلی	۰/۵۶۲	۰/۶۳۷	۰/۷۲۶	
۴	یادگیری مادام‌العمر	۰/۵۹۵	۰/۵۶۶	۰/۵۷۴	۰/۶۰۲

همانطور که از نگاره برگرفته از روش فورنل ولارکر (۱۹۸۱) مشخص است مقدار جذر AVE متغیرهای پنهان که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیرین و راست قطر اصلی قرار گرفته‌اند بیشتر هستند. بنابراین می‌توان گفت که، سازه‌ها (متغیرهای پنهان) در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر. به دیگر سخن روایی واگرایی مدل نیز در سطح مناسبی قرار گرفته است. نتایج روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، به منظور آزمون مدل مفهومی مطالعه، در حالت استاندارد و معناداری می‌باشد که در نمودارهای (۳) و (۴) ارایه شده است:

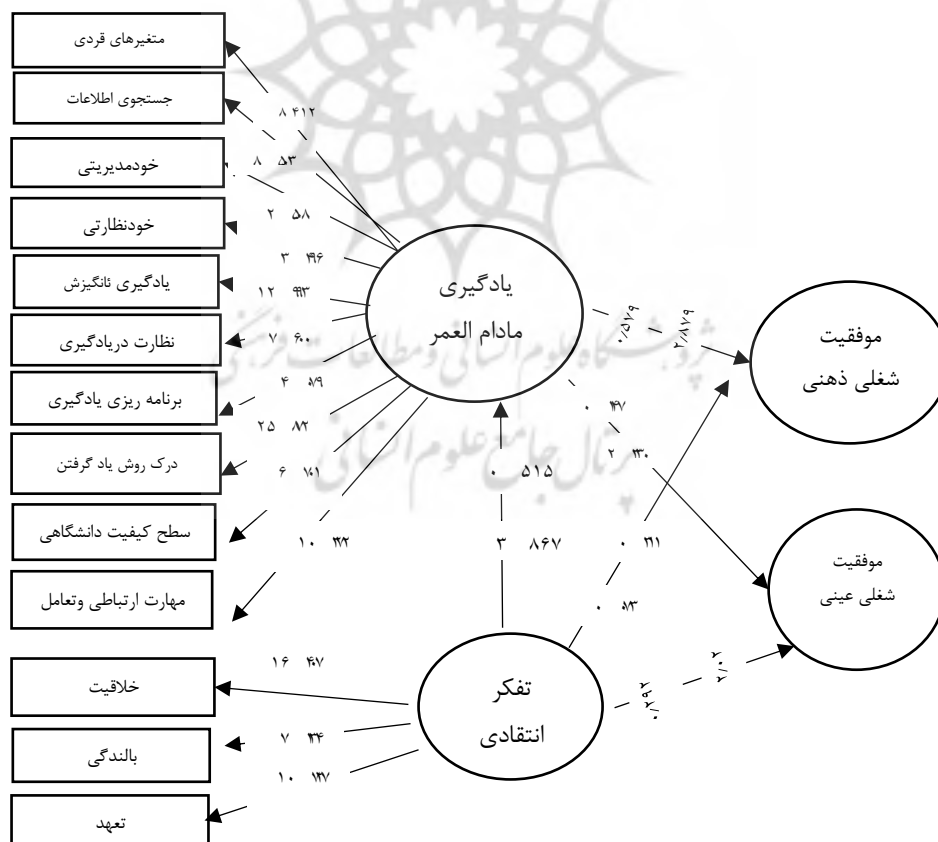


نمودار (۳) ضرایب و (سطوح معنی داری) روابط بین متغیرهای پنهان مدل تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام‌العمر بر موفقیت شغلی حساب‌رسان

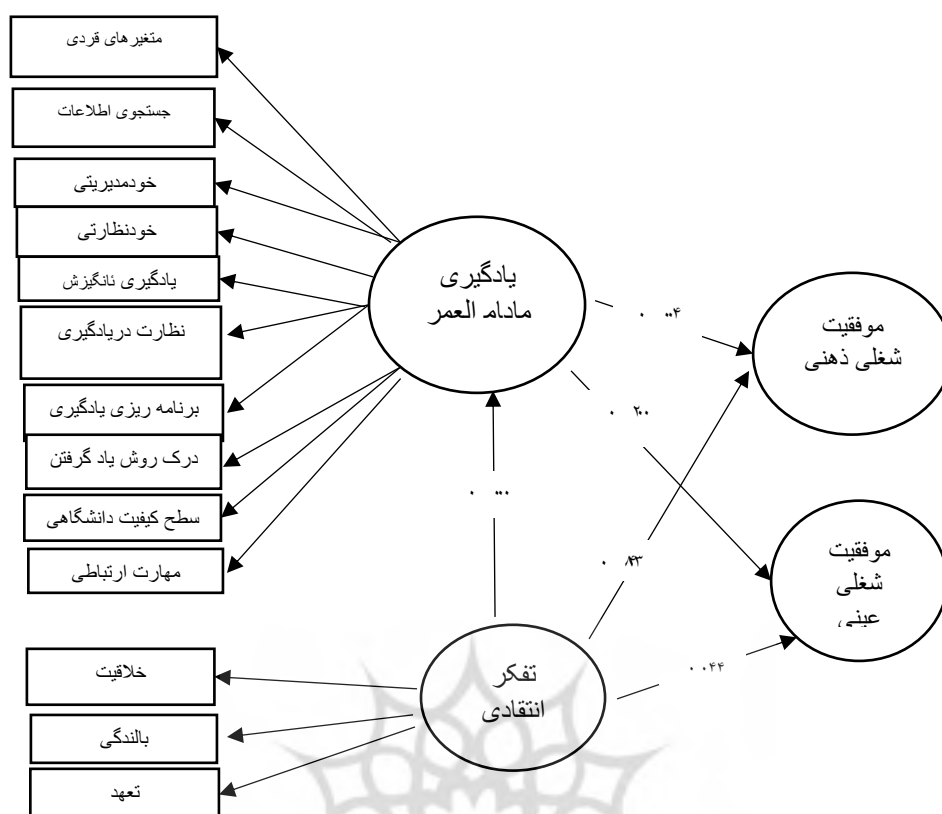
بررسی تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی حسابرسان



نمودار ۴) ضرایب T روابط بین متغیرهای پنهان مدل تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی حسابرسان



شکل ۴) مدل ساختاری تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی حسابرسان



نمودار ۵) سطوح معنی داری روابط بین متغیرهای پنهان مدل تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی حسابسان

نگاره ۶) تحلیل مسیر تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی حسابسان

فرضیه ها	ضرایب استاندارد (β)	انحراف معیار (SE)	آماره t	سطح معنی داری
موفقیت شغلی عینی ← یادگیری مادام العمر	۰/۴۱۷	۰/۱۷۹	۲/۳۳۰	۰/۰۲۰*
موفقیت شغلی ذهنی ← یادگیری مادام العمر	۰/۵۷۹	۰/۲۰۱	۲/۸۷۹	۰/۰۰۴*
یادگیری مادام العمر ← تفکر انتقادی	۰/۵۱۵	۰/۱۳۳	۲/۸۶۷	۰/۰۰۰*
موفقیت شغلی عینی ← تفکر انتقادی	۰/۲۹۲	۰/۱۴۴	۲/۰۲۰	۰/۰۴۴*
موفقیت شغلی ذهنی ← تفکر انتقادی	۰/۱۳۱	۰/۱۸۶	۰/۷۰۳	۰/۴۸۳

$P < ۰/۰۵*$

با توجه به نتایج مندرج در نگاره (۶) و بر اساس بار عاملی (۰/۴۱) و سطح معناداری (۰/۰۲۰) و همچنین ضریب معناداری t (۲/۳۳) که از ۱/۹۶ بیشتر است، متغیر یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی عینی حسابسان تاثیر معناداری داشت. همچنین نوع اثر یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی عینی حسابسان مثبت بوده است و بر این اساس فرضیه اول مورد تایید قرار گرفت و می توان گفت: یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی عینی حسابسان تاثیر مثبتی دارد. با توجه به بار عاملی (۰/۵۷) و سطح معناداری (۰/۰۰۴) و همچنین ضریب معناداری t (۲/۸۷) که از ۱/۹۶ بیشتر است، متغیر یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی ذهنی حسابسان تاثیر معناداری داشت. همچنین نوع اثر یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی ذهنی حسابسان مثبت بوده است و بر این اساس فرضیه دوم مورد تایید قرار گرفت و می توان گفت: یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی ذهنی حسابسان تاثیر مثبتی دارد. با توجه به بار عاملی (۰/۵۱) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) و همچنین ضریب معناداری t (۲/۸۶) که از ۱/۹۶ بیشتر است، متغیر تفکر انتقادی بر یادگیری مادام العمر حسابسان تاثیر معناداری داشت. همچنین نوع این اثر نیز مثبت بوده است و بر این

اساس فرضیه سوم مورد تایید قرار گرفت و می توان گفت: مهارت تفکر انتقادی بر یادگیری مادام العمر حسابرسان تاثیر مثبتی دارد. بر اساس بار عاملی (۰/۲۹) و سطح معناداری (۰/۰۴۴) و همچنین ضریب معناداری $t(2/0.2)$ که از ۱/۹۶ بیشتر است، متغیر تفکر انتقادی بر موفقیت شغلی عینی حسابرسان تاثیر معناداری داشت. همچنین نوع اثر تفکر انتقادی بر موفقیت شغلی عینی حسابرسان مثبت بوده است و بر این اساس فرضیه چهارم مورد تایید قرار گرفت و می توان گفت: تفکر انتقادی بر موفقیت شغلی عینی حسابرسان تاثیر مثبتی دارد. با توجه به بار عاملی (۰/۱۳) و سطح معناداری (۰/۴۸۳) و همچنین ضریب معناداری $t(0/70)$ که از ۱/۹۶ کمتر است، متغیر تفکر انتقادی بر موفقیت شغلی ذهنی حسابرسان تاثیر معناداری نداشت. بر این اساس فرضیه پنجم مورد تایید قرار نگرفت.

بحث و نتیجه گیری

حسابرسی و حسابداری رشته های علمی و تخصصی اند، که اطلاعات اقتصادی را برای تصمیم گیری جهت استفاده بهینه از منابع اقتصادی فراهم و فرآیندهای کنترلی موثر برای ارزیابی مسئولیت های مدیران را در اختیارشان قرار داده و به عنوان بخش جدایی ناپذیر برای برنامه ریزی و دستیابی به اهداف سازمانی مطرح می باشند، از این رو همواره انتظار بر این است که فعالان در این حرفه ها نیاز به یادگیری مادام العمر و موثر مباحث مرتبط در این حوزه را احساس نمایند. از سوی دیگر کارفرمایان از متخصصان حسابرسی انتظار دارند که طیف متفاوتی از مهارت ها و ویژگی ها را کسب کنند. این امر باعث می شود تا متخصصان حسابرسی صلاحیت های حرفه ای و آموزشی بیشتری کسب کنند تا در دستیابی به اهداف مادام العمر خود موفق شوند. یکی از نیازهای اساسی جهت افزایش مهارت های مربوطه در این حرفه بهبود مهارت های مربوط به تفکر انتقادی می باشد. دستیابی به مبنایی قابل اعتماد برای تحقیق، استدلال و حل مسأله همواره دغدغه حسابرسان برای رسیدن به اهداف این حرفه بوده است. تفکر انتقادی به عنوان یک فرآیند شناختی می تواند زمینه دستیابی به چنین مبنایی را فراهم آورد. این مطالعه به بررسی تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی حسابرسان در دو بُعد عینی و ذهنی بین حسابرسان فعال در موسسات عضو جامعه حسابداران رسمی کشور پرداخته شد. نتایج نشان داد مهارت تفکر انتقادی بر یادگیری مادام العمر حسابرسان تاثیر مثبتی داشته است. در این ارتباط می توان گفت، امروزه تفکر انتقادی به عنوان یکی از جوانب تفکر و فعالیتی مثبت همه فعالیت های زندگی از جمله روابط بین فردی و کاری را در بر می گیرد. در واقع می توان ادعا کرد که یادگیری مداوم حسابرسان در صورتی در حسابرسان نهادینه خواهد شد که تفکر انتقادی در حسابرسان بهبود و ارتقا یابد. به طور کلی تفکر انتقادی مجموعه ای از نگرش ها و عادات ذهنی است که از طریق توسعه توانایی پژوهش، حل مسئله، خود راهبری و فرآیند تصمیم گیری، به بهبود یادگیری مادام العمر در حسابرسان منجر خواهد شد. در واقع تفکر انتقادی و پرورش آن یکی از نیازهای اساسی برای حسابرسان، جهت تصمیم گیری و شناخت عمیق مسایل است، همچنین نتایج این مطالعه نشان داد یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی عینی و ذهنی حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری داشته است. در این رابطه باید گفت، در مشاغل که در زمینه خدمات مالی با پیشرفت داده ها و فناوری در حال تغییر در حال فعالیت هستند، ویژگی انسانی کنجکاوی لازم است تا بتوان بینش هایی را از داده ها به دست آورد، در همین راستا یادگیری مادام العمر به رفع شکاف های نیاز دانش عمومی و تجربه یکپارچگی اجتماعی کمک می کند، یادگیری مادام العمر فرصتی را برای حسابرسان فراهم می کند تا تمام مهارت ها و توانایی هایی لازم را کسب کنند که به رشد خلاقیت، تطابق با شرایط محیطی و اعتماد به نفس در آنها کمک می کند.

فرآیندهای یادگیری مستمر به متخصصان حسابرسی کمک می کند تا دانش جدید را جمع آوری و همواره دانش خود را بروز نمایند. از این طریق یادگیری مادام العمر به ویژه موفقیت شغلی حرفه ای و شایستگی ادغام حرفه ای را افزایش می دهد. یادگیری مادام العمر به متخصصان کمک می کند تا بر مشکلاتی که هنگام شروع یادگیری مسایل جدید رخ می دهند، غلبه کنند و به موفقیت شغلی دست یابند. یادگیرندگان مادام العمر بسیار فعال هستند، یادگیری در حسابرسان، درک عمیقی از مطالب جدید را تسهیل خواهد ساخت. افرادی که دارای ذهنیت یادگیری مادام العمر هستند توسط مافوق بهتر درک می شوند و احتمال بیشتری دارد که در سازمان خود پیشرفت کنند. همچنین این نوع یادگیری، نقش موثری در دستاوردها و پیامدهای قابل مشاهده حسابرسان و جایگاه حرفه ای آنان خواهد داشت که می تواند بر موفقیت شغلی عینی حسابرسان موثر باشد. از سوی دیگر یادگیری مادام العمر با موفقیت شغلی ذهنی نیز مرتبط است. کنجکاوی در مورد مسایل جدید فرصت های یادگیری مادام العمر را در

حسابرسان ایجاد می‌کند. یادگیری مادام‌العمر فرصت یادگیری در محل کار را لذت بخش می‌کند، شرایط کاری حسابرسانی که ذهنیت یادگیری مادام‌العمر بیشتری دارند، به ویژه در مراحل مختلف شغل، رضایت بخش‌تر و جذاب‌تر می‌باشد که بر موفقیت روان‌شناختی از جمله رضایت شغلی و تعهد به کار حسابرسان تاثیر خواهد گذاشت. نتایج این مطالعه، منطبق با مطالعات پیشین از جمله ولیگوداپولا و شامیلا (۲۰۲۱)، دروری و همکاران (۲۰۲۰) و زیغمی و پاک مرام (۱۴۰۱) با عنوان نقش تفکر انتقادی حسابرسان در کیفیت حسابرسی داخلی، اعتماد فروغی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان شناسایی ابعاد و مولفه‌های تفکر انتقادی حسابرسان، آماره و همکاران (۲۰۲۴) با عنوان نظریه پنج عاملی موفقیت درون‌زا و برون‌زای حسابرسان، ولیگوداپولا و شامیلا (۲۰۲۱)، هاسلام و سیکا (۲۰۱۶)، دروری و همکاران (۲۰۲۰) و همچنین وطن خواه و باقری مجد (۱۴۰۲) بوده است. در راستای نتایج حاصل پیشنهاد می‌گردد موسسات حسابرسی بستری جهت پرورش باورهای انتقادی جهت تقویت گرایش به تفکر انتقادی از جنبه‌های: تفکر هدفمند، قضاوت خودگردان که منجر به تفسیر، تحلیل، ارزیابی و استدلال همچنین توضیح شواهد، چارچوب، روش شناسی و بررسی زمینه می‌باشد. ابعاد تفکر انتقادی شامل مهارت‌های شناختی و تمایلات عاطفی می‌شود. عواملی از جمله شخصیت، فرهنگ، رشد معنوی و ذهنی، مهارت‌های ارتباطی و بین فردی، رشد، اعتماد به نفس و غیره روی تفکر انتقادی تاثیر می‌گذارد. و همچنین استفاده از یادگیری مادام‌العمر در تمامی جنبه‌های حرفه‌ای در حسابرسان را از طریق آموزش حیطه‌های مختلف یادگیری مادام‌العمر، شناسایی مولفه‌های موثر بر آن و سرمایه‌گذاری جهت توسعه حرفه‌ای و مستمر یادگیری مادام‌العمر در حرفه حسابرسی ایجاد کنند.

محدودیت این مطالعه این بود که به صورت مقطعی و در بین حسابرسان فعال در موسسات عضو جامعه حسابداران رسمی کشور و حسابرسان سازمان حسابرسی انجام شده است، عدم آگاهی مصاحبه شوندگان از مولفه‌های مهارت‌های نرم لازم جهت ارتقاء شغلی و موفقیت، با توجه به حجم نمونه کم که ناشی از عدم دسترسی، عدم پاسخ و یا بعضاً عدم همکاری برخی از حسابرسان به دلیل مشغله کاری بوده است.

تحقیقات آتی در مورد نقش یادگیری مادام‌العمر و تفکر انتقادی بر موفقیت شغلی در فرهنگ‌ها و زمینه‌های دیگر پیشنهاد می‌شود. و همچنین ابعاد تفکر انتقادی مثل روشن فکری، ارتباطات و تعامل، هوش هیجانی و هوش مصنوعی بر موفقیت حسابرسان بررسی گردد. همچنین با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود ارتباط مهارت‌های نرم همچون؛ مهارت گشوده ذهنی، حقیقت‌جویی (مهمترین مولفه جهت ارتقای تفکر انتقادی)، اعتماد به نفس، تفسیر، تجزیه و تحلیل، کنجکاوی، قضاوت حرفه‌ای، قاعده‌مندی، تحلیل‌گری، پختگی شناختی، ارزشیابی، شک و تردید حرفه‌ای، توضیح و خودتنظیمی دارای اهمیت و اولویت با موفقیت شغلی حسابرسان بررسی شود.

منابع

- اسماعیل پور، حیدر. (۱۴۰۱)، تبیین تفکر انتقادی در رویکرد برساختگرایی، فصلنامه هلمی خردنامه صدا، ۴(۲۸): ۴۴-۳۱.
- اقدام مزرعه، یعقوب، هاشم نیکومرام و بهمن بنی مهد، (۱۳۹۶)، دموکراسی و توسعه حسابداری، فصلنامه حسابداری مدیریت، ۱۰(۳۲): ۷۱-۸۰.
- اعتمادفروغی، پژمان؛ قنبری، مهرداد؛ شاه‌ویسی، فرهاد و عارفی، مختار (۱۴۰۳). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تفکر انتقادی حسابرسان؛ ارائه یک مدل مفهومی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۱۳ (۳): ۲۳-۴۲.
- محمدی، مهدی؛ سلیمی، قاسم و بردبار، نجمه (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین نوآوری دانشگاهی و گرایش دانشجویان به یادگیری مادام‌العمر با واسطه‌گری مهارت اعضای هیئت علمی در فرایند یاددهی - یادگیری در دانشگاه شیراز. پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- خواجوسی، شکراله و محمدیان، محمد (۱۳۹۷). الگوی مفهومی حسابداری شهروندی مبتنی بر تفکر انتقادی، حسابداری مدیریت، ۱۱(۳۷): ۹۷-۱۰۶.

- بررسی تاثیر مهارت تفکر انتقادی و یادگیری مادام العمر بر موفقیت شغلی حسابرسان
 رهنما، اکبر، محمدحسین، میرزاحمدی، بیجنوند، فرزاد (۱۳۹۲)، رابطه تفکر انتقادی و تولید علم در میان اعضاء هیئت علمی، پژوهش
 آموزش و یادگیری، سال بیستم، شماره ۳، صص ۲۵۷-۲۸۸
- رهنمای رودپشتی، فریدون و گودرزی، احمد. (۱۳۹۲). حسابداری مدیریت انتقادی. مجله دانش حسابداری و حسابداری مدیریت.
 ۵(۱۴)، ۱-۱۴.
- زیغمی، پرویز و پاک مرام، عسگر. (۱۴۰۱)، نقش تفکر انتقادی حسابرسان در کیفیت عملکرد حسابرسی داخلی. چشم انداز
 حسابداری و مدیریت. ۵(۵۹)، صص ۴۱-۵۵.
- صفری گرایی، مهدی و رضائی پشته نوئی، یاسر (۱۳۹۶). ارائه الگویی برای شناسایی و رتبه بندی مهارت های مورد نیاز
 دانش آموختگان حسابداری، فصلنامه حسابداری مالی، سال هشتم، شماره ۳۲، ۱۰۲-۸۳.
- قدیمی، بهمن؛ بنی مهد، بهمن؛ نیکومرام، هاشم. (۱۴۰۱)، عواطف فردی، تفکر انتقادی و ارزیابی ریسک تقلب در حسابرسی.
 فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت. ۱۱(۴۱)، صص ۳۲۳-۳۱۵.
- کامیابی، میترا؛ فروغی ابری، احمد علی؛ یارمحمدیان، محمد حسین. (۱۳۹۶)، ویژگی های مطلوب سیاست های آموزش عالی با
 تأکید بر رویکرد یادگیری مادام العمر: دیدگاه اساتید. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. (۱۷)، صص ۴۹-۳۸.
- کیلی، استوارت، براون، ام نیل، احمد (۱۴۰۳). راهنمای تفکر نقادانه: پرسیدن سوال های به جا (ترجمه کورش کامیاب)، تهران :
 مینوی خرد.
- محمدپور، احمد (۱۳۸۹). روش در روش. چاپ سوم، تهران : انتشارات جامعه شناسان
- محمدی، اسفندیار، آرمان، محسن، تروال، بهادر؛ (۱۴۰۰)، کارکردهای تفکر انتقادی در مدیریت استراتژیک، رویکردهای پژوهشی نوین
 در مدیریت و حسابداری، دوره ۵، شماره ۱۹، صص ۵۹۵-۶۰۴
- نظامی، مینا؛ حاج حسینی، منصوره؛ صدری، مهدی؛ اکبری مقدم کاخکی، مطهره. (۱۴۰۱)، الگوی سواد یادگیری مادام العمر و
 نیازهای روان شناختی: نقش میانجی سرمایه های روان شناختی. فصل نامه پژوهش های کاربردی روان شناختی. ۱۳(۱)، صص
 ۱۴۵-۱۲۹.
- وطن خواه، سمیه و باقری مجد، روح اله. (۱۴۰۲)، بررسی نقش یادگیری مادام العمر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی، دومین
 کنگره بین المللی مدیریت، اقتصاد، علوم انسانی و توسعه کسب و کار.
- یادگاری، رضا؛ عباسی، ابراهیم؛ اشرفی، مجید و آزما، فریدون (۱۳۹۸). تأثیر ویژگی های کارآفرینانه مدیران بر رفتار نوآورانه از
 طریق بررسی تفکر انتقادی در شرکت های دانش بنیان (مورد مطالعه: مراکز رشد واحدهای فناور دانشگاه آزاد اسلامی)، نشریه
 علمی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره نهم (۲): ۷۶-۵۳.
- Abele, A.E., Spurk, D. 2009. "How do objective and subjective career success interrelate over
 time?", Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 82 No. 4 : 803-824.
- Aspin, D.N., Chapman, J.D., Hatton, M. and Sawano, Y. 2001, International Handbook of
 Lifelong Learning, Springer, New York, NY.
- Aghdam Mazra, Yaqoub, Hashem Nikomaram and Bahman Bani Mahd, (2017), Democracy
 and Development of Accounting, Management Accounting Quarterly, 10(32):80-71. (In
 Persian)
- Berlyne, D.E. 1960. Conflict, Arousal and Curiosity, McGraw-Hill, New York, NY.
- Betz, N.E., K.L. Klein., and K.M. Taylor. 1996. "Evaluation of a short form of the career
 decisionmaking self-efficacy scale", Journal of Career Assessment, Vol. 4 No. 1, pp: 47-57.
- Baker, Battner.(1997), Interpretive & Critical Research in Accounting: A Commentary on its
 Absence from Main Stream Accounting Research, Critical Perspectives on Accounting. Vol
 8, pp. 293
- Billett, S. 2010. "Lifelong learning and self: work, subjectivity and learning", Studies in
 Continuing Education, Vol. 32 No. 1, pp: 1-16.

- Billett, S. and S. Choy. 2011. "Cooperative and work-integrated education as a pedagogy for lifelong learning", in Coll, R.K. and Zegwaard, K.E. (Eds), *International Handbook for Cooperative and Work-Integrated Education: International Perspectives of Theory, Research and Practice*, Second Edition, University of Waikato, pp: 25-30.
- Blickle, G., N. Schütte, & A. Wihler. 2018. Political will, work values, and objective career success: a novel approach – the trait-reputation-identity model. *Journal of Vocational Behavior*, 107: 42–56.
- Boud, D., R. Keogh, and D. Walker. 1985. *Reflection: Turning Experience into Learning*, Routledge Falmer, New York, NY.
- Boudreau, J.W., W.R. Boswell, and T.A. Judge. 2001. "Effects of personality on executive career success in the United States and Europe", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58, pp: 53-81.
- Cabellero, C.L. and A. Walker. 2010, "Work readiness in graduate recruitment and selection: a review of current assessment methods", *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, Vol. 1 No. 1, pp: 13-25.
- Candy, P., G. Crebert, and J. O'Leary. 1994. *Developing Lifelong Learners through Undergraduate Education*, National Board of Employment, Education and Training, Canberra.
- Drewery, D.W., R. Sproule, and T.J. Pretti. 2020. Lifelong learning mindset and career success: evidence from the field of accounting and finance, *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(3): 567-580.
- Esmaeil Pour, Haidar. (1401), *Explaining Critical Thinking in the Constructivist Perspective*, Helmi Khrednameh Sadra Quarterly, 4(28):44-31. (In Persian)
- Etemad Foroughi, Pejman; Ghanbari, Mehrdad; Shahveisi, Farhad and Orfi, Mokhtar (1403). *Identifying and Components of Auditors' Critical Thinking; Presenting a Conceptual Model*, *Accounting and Management Auditing Knowledge*, Volume 13 (3): 23-42. (In Persian)
- Ghadimi, Bahman; Bani Mahd, Bahman; Nikomaram, Hashem. (2013), *Individual emotions, critical thinking and assessment of fraud risk in auditing*. *Quarterly Scientific Research Journal of Accounting and Management Auditing Knowledge*. 11 (41), pp. 323 - 315. (In Persian)
- Heslin, P. & D. Turban. 2016. Enabling career success as an emergent process. *Organizational Dynamics*, 45(3): 155–164.
- Haslam, J. and and Sikka, P. (2016). *Pioneers of Critical Accounting: A Celebration of the Life of Tony Lowe*. 1th Ed, New York: Palgrave Macmillan.
- Jackson, D., J. Richardson., G. Michelson., & R. Munir. 2023. Perceptions and experiences of career success among aspiring and early career accountants and the role of organisational support. *Accounting & Finance*, 63: 229–245.
- Kaspina, R. 2015. Continuing Professional Development of Accounting and Auditing: Russian Experience and Challenges, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191(2): 550-553.
- Kirby, J.R., Knapper, C., P. Lamon, and W.J. Egnatoff. 2010. "Development of a scale to measure lifelong learning", *International Journal of Lifelong Education*, Vol. 29 No. 3, pp: 291-302.
- Khajoui, Shokraleh and Mohammadian, Mohammad (2018). Conceptual model of citizenship accounting based on critical thinking, *Management Accounting*, 11(37): .97-106. (In Persian)
- Kamyabeni, Mitra; Foroughi Abri, Ahmad Ali; Yarmohammadian, Mohammad Hossein. (2017), *Desirable Features of Higher Education Policies with an Emphasis on Lifelong Learning Approach: Professors' Perspective*. *Iranian Journal of Education in Medical Sciences*. (17), pp. 38 - 49. (In Persian)

- Keeley , Stuart , Brown , M . Neil , Ahmad (2014) . A Guide to Critical Thinking : Asking the Right Questions (Translated by Kourosh Kamyab) , Tehran : Minoui Kherad . (In Persian)
- Mohammadi, Mehdi; Salimi, Ghasem and Bordbar, Najmeh (2015). Investigating the Relationship between Academic Innovation and Students' Propensity for Lifelong Learning through the Mediation of Faculty Members' Skills in the Education Process - at Shiraz University. Master's Thesis, Shiraz University, Faculty of Educational Sciences and Psychology. (In Persian)
- Mohammadpour, Ahmad (2010). Method in Method. Third Edition, Tehran: Sociologists' Publications .(In Persian)
- Mohammadi, Esfandiar, Arman, Mohsen, Terval, Bahador; (2011), Functions of Critical Thinking in Strategic Management, New Research Approaches in Management and Accounting, Volume 5, Issue 19, pp. 595-604 .(In Persian)
- Nezami, Mina; Hajhosseini, Mansoureh; Sadri, Mehdi; Akbari Moghadam Kakhki, Motaharah. (1401), Lifelong Learning Literacy Model and Psychological Needs: The Mediating Role of Psychological Capitals. Journal of Applied Psychological Research. 13(1), pp. 129-145. (In Persian)
- Ng, T.W.H., D.C. Feldman. 2014. Subjective career success: a meta-analytic review, Journal of Vocational Behavior. 85(2): 169-179.
- Quinn, L. J., & A. J. Sinclair. 2016. Undressing transformative learning: The roles of instrumental and communicative learning in the shift to clothing sustainability. Adult Education Quarterly, 66(3): 199-218.
- Rahnama, Akbar, Mohammad Hossein, Mirza Mohammadi, Bijanvand, Farzad (2013), The relationship between critical thinking and knowledge production among faculty members, Education and Learning Research, Year 20, Issue 3, pp. 257-288. (In Persian)
- Rahnamai Rudposhti, Fereydoun and Goodarzi, Ahmad. (2013). Critical Management Accounting. Journal of Accounting and Management Accounting Knowledge. 2 (5), 1-14. (In Persian)
- Smith, M (2015). Research methods in accounting. 3rd Edition, SAGE.
- Safari Graili, Mehdi and Rezaei Pitehnoui, Yaser (2017). Presenting a model for identifying and ranking the skills required by accounting graduates, Financial Accounting Quarterly, Year 8, No. 32, 102-83. (In Persian)
- Vatankhah, Somayeh and Bagheri Majd, Roohollah.(2023), Studying the Role of Lifelong Learning on the Professional Development of Faculty Members, Second International Congress on Management, Economics, Humanities and Business Development. (In Persian)
- Weligodapola, M., R. Shamila. 2021. Impact of Lifelong-Learning Mindset on Career Success of Professionals in the Field of Accounting, Higher Education, Asian Journal of Economics Business and Accounting, 21(17):54-74.
- Wielkiewicz, R.M., A.S. Meuwissen. 2014. "A lifelong learning scale for research and evaluation of teaching and curricular effectiveness", Teaching of Psychology, Vol. 41 No. 3, pp: 220-227.
- Yang, J., & R. Yorozu. 2015. Building a Learning Society in Japan, the Republic of Korea and Singapore. UIL Publication Series on Lifelong Learning Policies and Strategies: No. 2. UNESCO Institute for Lifelong Learning. Feldbrunnenstrasse 58, 2014.
- Yadegari, Reza; Abbasi, Ebrahim; Ashrafi, Majid and Azma, Fereydoun (2019). The Effect of Managers' Entrepreneurial Characteristics on Innovative Behavior by Investigating Critical Thinking in Knowledge-Based Companies (Case Study: Growth Centers of Technological

Units of Islamic Azad University), Scientific Journal of Innovation and Creativity in Humanities, Volume 9 (2): 53-76. (In Persian)

Zighami, Parviiz Pakmaram, Asgar. (2013), The role of auditors' critical thinking in the quality of internal audit performance. Accounting and Management Perspectives. 5(59), pp. 41-55. (In Persian)

