



Original Article (Quantified)

Presenting the professional thinking model of employees based on the dimensions of ambivalence and psychological empowerment

Abdolmajid Kord¹ , Mansur Garkaz² , Alireza Maetooft² , Ali khuzin² ,
Alireza Hasan Maleki³ 

1- PhD student, Accounting Department, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran

2- Associate Professor of Accounting Department, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran

3- Assistant Professor, Department of Accounting, Bandargaz Branch, Islamic Azad University, Bandargaz, Iran

Receive:

11 March 2024

Revise:

04 April 2024

Accept:

13 May 2024




Keywords:

professional thinking,
ambivalence,
empowerment,
knowledge development,
computational thinking

Abstract

The purpose of this research is to present the professional thinking model of employees based on the dimensions of ambivalence and psychological empowerment. The research method is applicable in terms of its purpose, hypothesis-deductive in terms of the approach, and descriptive-exploratory in terms of the research implementation method. The statistical population of the research includes 1100 people from the public accountant's community of Iran, 297 of whom were selected as a sample using Morgan's table, and the sampling method is available. The research tool is a researcher-made questionnaire. In order to determine the reliability of the questionnaires, Cronbach's alpha method was used using SPSS software, and composite reliability was determined by using SMART PLS software. Also, confirmatory factor analysis was used to show the reliability of the questionnaire. The results showed that there is a relationship between the dimensions and components of professional thinking and ambivalence. There is a relationship between the dimensions and components of professional thinking and empowerment. The obtained value for GOF is 0.51, which confirms the very good fit of the overall model.

Please cite this article as (APA): Kord, A., Garkaz, M., Maetooft, A., khuzin, A., & Hasan Maleki, A. (2024). Presenting the professional thinking model of employees based on the dimensions of ambivalence and psychological empowerment. *Management and Educational Perspective*, 6(1), 333-350.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2024.451482.1348	
Corresponding Author: Mansur Garkaz		
Email: m_garkaz@yahoo.com	Creative Commons: CC BY 4.0	

Extended abstract

Introduction

Innovations shape and change our lives and we often welcome these innovations. Innovation and efficiency are not necessarily incompatible. A company that pursues high degrees of innovation and efficiency follows a two-pronged strategy. The word ambivalence is composed of two Latin words meaning two-way and skill. Ambivalence is the ability of an organization to address two organizationally incompatible goals equally (Ghorehjili et al, 2019). At the psychological and behavioral level, people who have the ability to use both hands with equal skills are called ambidextrous people (Mercedes et al, 2016). Organizational ambidexterity is used as a metaphor to define organizations that seek to effectively meet current demands by controlling their current activities, while expanding their abilities to anticipate and adapt to future changes (Mohammad F et. et al., 2019).

One of the most important concerns of the successful economic enterprises of the world is to collect educated and intelligent human capital who are able to create positive changes and developments in the relevant organizations. Therefore, equipping and preparing the mentioned resources in order to face the changes and create the context for positive changes in organizations is of special importance. Many thinkers have recognized the solution to this problem (preparation of human resources to face the changes and progress of the organization) by empowering the human force, and have tried to provide the necessary background for training capable employees (Kurdi, 2023). Empowerment is from a psychological perspective; it means creating an inner sense in people who can make independent decisions in their work process. In this view, people's attitude and perception of their work duties and their role in the organization is considered. Psychological empowerment means creating the necessary conditions to improve people's motivation in performing tasks, through developing a sense of competence or reducing the feeling of helplessness in them (Sarboland, 2019). Economic enterprises are formed with the aim of earning and profiting and continue their activities. Audit institutions also need income to continue their activity. Therefore, organizations can be considered successful that use their maximum capacity (managers' thinking) to generate income. Therefore, according to the mentioned points, the researcher is trying to answer the main question: what is the professional thinking model of employees based on the dimensions of ambivalence and psychological empowerment?

Theoretical Framework

Professional thinking

Professional thinking is the dimension that shows the individual's movement within the professional framework and principles, that is, the individual's point of view towards regular and logical activities in the profession from which he earns money, and mental activities that are reflective for solving professional tasks. The quality of professional activity or the level of professionalism depends on the type of thinking (Jafari & Safari, 2023).

Ambivalence

Ambivalence means the organization's ability to achieve radical and gradual innovation at the same time as exploration and exploitation, stability and transition in organizational adaptation, and efficiency and flexibility in organizational design. Ambivalent organizations and in general, attention to organizational ambivalence is inevitable in today's dynamic world (Eskandari et al, 2022).



Empowerment

Empowerment from a psychological perspective means creating an inner sense in people who can make independent decisions in their work process. In this view, people's attitude and perception of their work duties and their role in the organization is considered. Psychological empowerment means creating the necessary conditions to improve people's motivation in performing tasks, through developing a sense of competence or reducing the feeling of helplessness in them (Sarboland, 2019).

Guohong et al, (2022) studied about "creating team ambidexterity and the effects of leader's thinking and employee performance". Their findings showed that a leader's thinking can help facilitate team ambidexterity (a leader's dialectical thinking positively affects team ambidexterity). And team ambidexterity has a positive relationship with employee performance, which in turn improves employee performance, and those teams whose members have a strong team identity and whose leader has high thinking will benefit the most from team ambidexterity.

Bagher Pur et al, (2022) investigated the effect of the source of control on the relationship between auditors' psychological empowerment and audit quality. The results of the research showed that the psychological empowerment of auditors has a positive and significant relationship with audit quality. Also, the results showed that by increasing auditors' internal control source, the positive relationship between psychological empowerment and audit quality improves. In other words, employees who have high psychological empowerment and high internal control source perform the audit with the highest quality.

Research methodology

The research method is applicable in terms of its purpose, hypothesis-deductive in terms of the approach, and descriptive-exploratory in terms of the research implementation method. The statistical population of the research includes 1100 people from the public accountant's community of Iran, 297 of whom were selected as a sample using Morgan's table, and the sampling method is available. The research tool is a researcher-made questionnaire.

Research findings

In order to determine the reliability of the questionnaires, Cronbach's alpha method was used using SPSS software, and composite reliability was determined by using SMART PLS software. Also, confirmatory factor analysis was used to show the reliability of the questionnaire. The results showed that there is a relationship between the dimensions and components of professional thinking and ambivalence. There is a relationship between the dimensions and components of professional thinking and empowerment. The obtained value for GOF is 0.51, which confirms the very good fit of the overall model.

Conclusion

The current research was conducted with the aim of providing a professional thinking model of employees based on the dimensions of ambivalence and psychological empowerment. This finding is in agreement with the research findings of Guohong et al, (2022), Bagher Pur et al, (2022), Eskandari et al, (2022), Ilani (2021), Mehr Sabet et al, (2021), Shahabi Nasab et al, (2021), Bahramzadeh (2020), Bani Mahd et al, (2020), Alipur et al, (2020), and Mohammad F et al, (2019). Guohong et al, (2022) showed that a leader's thinking can help facilitate team ambidexterity (a leader's dialectical thinking positively affects team ambidexterity). And team ambidexterity has a positive relationship with employee performance, which in turn improves employee performance, and those teams whose members have a strong team identity and whose leader has high thinking will benefit the most from team ambidexterity.



According to the results of the research, the following suggestions were made:

It is suggested that managers of organizations by addressing issues such as life conditions, deficiencies, psychological and personality factors, people's ideals and such things that affect people's professional thinking while strengthening people's professional thinking, help the organization extract its existing capabilities and discover new opportunities at the same time; and the ability of the organization to achieve radical and gradual innovation explore and exploit; at the same time, and stability and transfer in organizational adaptation and efficiency and flexibility in organizational design take place.

علمی پژوهشی (کمی)

ارائه مدل تفکر حرفه‌ای کارکنان مبتنی بر ابعاد دوسوتوانی و توانمندسازی روانشناختی

عبدالمجید کرد^۱، منصور گرکز^۲، علیرضا معطوفی^۲، علی خوزین^۲، علیرضا حسن ملکی^۳

۱- دانشجوی دکتری، گروه حسابداری واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

۲- دانشیار گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

۳- استادیار گروه حسابداری، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل تفکر حرفه‌ای کارکنان مبتنی بر ابعاد دوسوتوانی و توانمندسازی روانشناختی می‌باشد. روش پژوهش با توجه به هدف آن، کاربردی، از نظر رویکرد فرضیه‌ای - قیاسی و از نظر روش اجرای پژوهش توصیفی - اکتشافی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۱۰۰ نفر از جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۹۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و روش نمونه‌گیری در دسترس می‌باشد. ابزار گردآوری پژوهش پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS و پایایی ترکیبی با استفاده از نرم افزار SMART PLS استفاده شد. همچنین برای نشان دادن پایایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. نتایج نشان داد که بین ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای و دو سوتوانی رابطه وجود دارد. بین ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای و توانمندسازی رابطه وجود دارد. مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰.۵۱ می‌باشد که برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۲۱




تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۱/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۲۴

کلید واژه‌ها:

تفکر حرفه‌ای، دوسوتوانی، توانمندسازی، توسعه دانش، تفکر محاسباتی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): کرد، عبدالمجید، گرکز، منصور، معطوفی، علیرضا، خوزین، علی، حسن ملکی، علیرضا. (۱۴۰۳). ارائه مدل تفکر حرفه‌ای کارکنان مبتنی بر ابعاد دوسوتوانی و توانمندسازی روانشناختی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۶(۱). ۳۳۳-۳۵۰.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2024.451482.1348	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
		نویسنده مسئول: منصور گرکز
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: m_garkaz@yahoo.com

مقدمه

در دنیای پیچیده امروزی، دانش سازمانی به سرعت در حال تبدیل شدن به مزیت رقابتی اصلی سازمان‌ها و موسسه‌ها است و فرصت مناسبی است برای موسسه‌هایی که به‌خوبی آن را می‌شناسند و مدیریت می‌کنند و در عین حال، تهدیدی جدی برای موسسه‌هایی است که به تحولات محیطی کم توجه بوده و آنها را نمی‌شناسند. هدف از تهیه این مدل این است که با ارزیابی مدیران بر اساس این مدل به نیازهای موسسه و پس از آن به برنامه‌های توسعه‌ای مناسب دست یافت (Sarafrazi et al, 2020).

از طرفی دیگر نوآوری‌ها زندگی ما را شکل می‌دهند و تغییر می‌دهند و ما اغلب از این نوآوری‌ها استقبال می‌کنیم. نوآوری و کارایی لزوماً ناسازگار نیستند. شرکتی که درجات بالایی از نوآوری و کارایی را دنبال می‌کند، از یک استراتژی دوسویه پیروی می‌کند. کلمه دوسویه‌ای (دوسوتوانی)، از دو واژه لاتین به معنای دوسو و مهارت تشکیل شده است. دوسوتوانی، توانایی یک موسسه برای پرداختن به دو هدف ناسازگار از نظر سازمانی به یک اندازه است (Ghorehjili et al, 2019). در سطح روانشناسی و رفتاری، افرادی که توانایی استفاده از هر دو دست خود با مهارت‌های مساوی را دارا هستند افرادی دوسوتوان نامیده می‌شوند (Mercedes et al, 2016). دوسوتوانی سازمانی به عنوان یک استعاره برای تعریف سازمان‌هایی به کار می‌رود که با کنترل فعالیت‌های کنونی خود به دنبال برآورده ساختن تقاضاهای حاضر به صورتی کارا و درعین حال گسترش توانایی‌های خود برای پیشینی و تطبیق با تغییرات آینده می‌باشند (Mohammad F et al, 2019). هدف دوسوتوانی سازمانی این است که سازمان بتواند همزمان اکتشاف و بهره‌برداری را برای دستیابی به انعطاف پذیری و کارایی بیشتر در زمان خود دنبال کند. سازمان‌هایی که فقط روی اکتشاف یا بهره‌برداری تمرکز دارند در تعادل بهینه بین این دو به دام می‌افتند و بقای سازمانی طولانی مدت خود را به خطر می‌اندازند؛ بنابراین دوسوتوانی سازمانی یک وجه تمایز بین موفقیت سازمانی و عدم موفقیت است (Vakili & Shahriyari, 2018). استراتژی دوسوتوانی، سازمان را قادر می‌سازد که مقرون به صرفه عمل کند، نیازهای مشتریان مختلف را برآورده سازد و بقای سازمان را تضمین کند (Kaviani et al, 2018). ایجاد توازن بین بهره‌برداری و اکتشاف در حقیقت نیازمند طراحی و اجرای دقیق ادغام و یکپارچگی در سطوح افقی و عمودی سازمانها است (Guohong et al, 2021). به گفته دانکن که برای اولین بار واژه دوسوتوانی استفاده کرد، سازمان‌ها جایگزینی بین خواسته‌های متضاد را با قرار دادن "ساختارهای دوگانه" مدیریت می‌کنند به طوری که واحدهای کسب و کار خاص یا گروه‌های درون واحدهای کسب و کار بر انطباق تمرکز دارند. لذا برای ایجاد تحول در دنیای کنونی نیازمند موسسه‌های دوسوتوانی هستیم. موسسه‌هایی که به صورت همزمان قابلیت‌های جدید و ضروری مورد نیاز برای رقابت در محیط سازمان پویا را توسعه دهند و از قابلیت‌های موجود خود بهترین استفاده را کنند. پس برای اکتشاف و بهره‌برداری، کارکنان به حمایت قابل توجه رهبری متفکر نیاز دارند و با تمرکز درست بر روی رهبری، می‌توان توازنی بین ثبات و تغییر ایجاد کرد، زیرا رهبر متفکر از قابلیت‌های بسیاری برخوردار است (Lee et al, 2020).

بر این اساس، تحقیقات زمینه‌ای دوسویه‌ای بر روی شیوه‌های کاری مختلف مرتبط با کارکنان که دوسویه‌ای را پیش‌بینی می‌کنند، متمرکز شده است و با توجه به نقش مهمی که تیم‌ها به عنوان کانال اصلی یادگیری ایفا می‌کنند از طریق آن دانش در محل کار ایجاد می‌شود. لذا به طور شگفت‌انگیزی توجه کمی به دوسویه‌ای در سطح تیم شده است. به همین

ترتیب، مطالعات موجود در تحقیقات بسیار محدود در مورد دوسویه‌ای تیمی، کشف کردند که عوامل زمینه‌ای، مانند ساختار تیم، و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، مانند حمایت رهبری، می‌توانند دوسویه‌ای را فعال کنند و تفکر یک رهبر سطح بالایی دوسویه‌ای تیم را تقویت می‌کند و در نتیجه عملکرد کارکنان را افزایش می‌دهد (Zhang, 2019). از طرف دیگر یکی از دغدغه‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورز می‌باشد که قادر به ایجاد تغییر و تحولات مثبت در سازمان‌های مربوط باشند. پس تجهیز و آماده سازی منابع مزبور به منظور مواجهه با تحولات و زمینه سازی تغییرات مثبت در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. بسیاری از اندیشمندان راه حل این مساله (آماده سازی منابع انسانی برای رویارویی با تحولات و پیشرفت سازمان) را توانمند سازی نیروی انسانی تشخیص داده‌اند و تلاش کرده‌اند زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم نمایند (Kurdi, 2023). توانمندسازی از منظر روان شناختی است؛ یعنی ایجاد یک حس درونی در افراد که بتوانند به طور مستقل در فرایند کاری خود تصمیم گیری کنند. در این دیدگاه، نگرش و طرز تلقی افراد از وظایف کاری و نقش آنان در سازمان مدنظر است. توانمندسازی روان شناختی یعنی ایجاد شرایط لازم برای ارتقای انگیزه افراد در انجام وظایف، از طریق پرورش احساس شایستگی یا کاهش احساس ناتوانی در آنان (Sarboland, 2019). توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن و کمک به افراد سازمان است تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند و در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه‌های درونی آنان برای انجام دادن وظایف شغلی مهیا نماید (Bahramzadeh, 2020). طی دو دهه گذشته حوزه روانشناختی در حسابرسی به صورت روز افزونی مورد توجه قرار گرفته است، نیاز به پژوهش در خصوص این موضوع به صورت قابل توجهی احساس می‌شود و به چند دلیل باید سرعت بیشتری بگیرد، اول اینکه پیچیدگی صنعتی جامعه ما افزایش یافته و تعداد افراد در معرض آسیب و تعداد آسیب‌ها و مشکلاتی که افراد با آن روبرو می‌شوند، افزایش خواهد یافت. دوم اینکه فهم عوامل خطرزا و حمایتی و چگونگی عملکرد آنها ممکن است به مداخلات بالینی مناسب منجر شود، دلیل سوم اهمیت بررسی این موضوع ارتباط تنگاتنگ آن با سلامت روان است (Alhosseini Almodarresi & Firouzkouhi Berenjabadi, 2017). با توجه به اهمیت موضوع تفکر حرفه‌ای حسابرس و به دنبال آن کیفیت حسابرسی که موجب افزایش شفافیت اطلاعات مالی به هنگام اعلام گزارش دهی به مراجع ذیصلاح و سرمایه گذاران و اطمینان اذهان عمومی، سرمایه گذاران بدین جهت که سپرده‌های آنان در مسیر درست صرف می‌شود و نیز در بین اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران که وظیفه ارائه خدمات حسابداری و حسابرسی در جامعه را عهده دار می‌باشند، ضروری است که تفکر حرفه‌ای حسابرس بتواند در جهت رفع نیازهای جامعه حسابداران ارتقا یابد. از جمله عواملی که می‌تواند از تفکر حرفه‌ای حسابرس تأثیر پذیر باشد، قضاوت و تصمیم گیری حسابرس، دوسوتوانی موسسه حسابرسی و بهبود توانمند سازی تیم حسابرس می‌باشد. مؤسسات حسابرسی در محیطی فعالیت می‌کنند که رقابت بسیار بالایی برای بدست آوردن صاحبکاران وجود دارد و صاحبکاران ممکن است حسابرسان فعلی را با حسابرسانی که سازگاری بیشتری دارند (بدون توجه به شایستگی فردی) جایگزین کنند. بنگاه‌های اقتصادی با هدف درآمدزایی و سودآوری تشکیل می‌شوند و به فعالیت خود ادامه می‌دهند. موسسه‌های حسابرسی نیز برای تداوم فعالیت نیازمند درآمد هستند. بنابراین موسسه‌ای را می‌توان موفق دانست که از بیشینه‌ی ظرفیت خود (تفکر مدیران) برای ایجاد

درآمد استفاده کند بنابراین با توجه به نکات گفته شده محقق تلاش دارد تا به این سؤال اصلی که مدل تفکر حرفه‌ای کارکنان مبتنی بر ابعاد دوسوتوانی و توانمندسازی روانشناختی به چه صورت می‌باشد؟ بپردازد.

ادبیات نظری

تفکر حرفه‌ای

ویژگی اساسی بشر بر خورداری از قدرت تفکر است انسانها به کمک فکر خود توانسته‌اند بر محیط پیچیده و متغیر خود مسلط و به حیات خود ادامه دهند در هر حرفه‌ای افراد برای انجام امور حرفه‌ای از سبک تفکر خود استفاده می‌نمایند. در این میان سبکهای تفکر نقش تاثیرگذاری بر تردید گرایی افراد دارد. مطالعات در حوزه روانشناسی نشان داده است سبکهای تفکر در افراد متفاوت است (Vengopal et al, 2007). سبک تفکر افراد عاملی مهم در پردازش اطلاعات است. بنابراین سبک تفکر به خودی خود یک توانایی نیست بلکه به چگونگی استفاده از توانایی‌ها اشاره دارد. هم چنین نتایج تحقیقات رفتاری بیانگر آن است که سبکهای تفکر به رویکرد خاص و تفاوت‌های فردی افراد و چگونگی پاسخهای فردی به یک شرایط خاص تأثیر داشته و رویکرد خاص افراد در پردازش و ارزیابی اطلاعات و حل مسائل و تصمیم گیری و قضاوت و اظهار نظر متأثر از سبکهای تفکر می‌باشد (Heydari & Nikomaram, 2018).

شکل گیری تفکر حرفه‌ای در مرحله آموزش حرفه‌ای یک فرد رخ می‌دهد. زمانی که پایه تفکر برای فعالیت کارگاهی شکل می‌گیرد، تفکر حرفه‌ای ویژه شروع به توسعه می‌کند. این بخش مهمی از فرایند حرفه‌ای سازی فرد و پیش نیاز حرفه‌ای فعالیت و بخش جدایی ناپذیر از یک سیستم آموزشی حرفه‌ای است. تفکر حرفه‌ای علاوه بر اهمیت فراوان می‌تواند بر سبک زندگی تأثیرگذار باشد (Paul & Elder, 2019). تفکر حرفه‌ای بعدی است که حرکت فرد را داخل چهارچوب و اصول حرفه‌ای نشان می‌دهد یعنی دیدگاه فرد نسبت به فعالیتهای منظم و منطقی در حرفه‌ای که از آن کسب درآمد می‌کند و فعالیتهای ذهنی که بازتابنده برای حل وظایف حرفه‌ای می‌باشند. کیفیت فعالیت حرفه‌ای یا سطح حرفه‌ای بودن به نوع تفکر بستگی دارد (Jafari & Safari, 2023).

دوسوتوانی

کلمه دوسوتوانی از دو واژه لاتین (آمبی) به معنای دوسو (دو) (سمت) و (دکستریتی) به معنای (چیرگی و مهارت چابکی تشکیل شده است. در سطح روانشناسی و رفتاری، افرادی که توانایی استفاده از هر دو دست خود با مهارت‌های مساوی را دارا هستند افرادی دوسوتوان نامیده می‌شوند (Moradi et al, 2015). دوسوتوانی سازمانی با دو بُعد اکتشاف و بهره برداری عملیاتی می‌شود (Iqbal & Ghazanfar, 2019). اکتشاف شامل جستجو، ایجاد تنوع، ریسک کردن، آزمایش کردن، انعطاف پذیری، کشف و نوآوری می‌باشد؛ و دربرگیرنده فعالیتهایی مانند راه اندازی محصولات یا خدمات جدید، ایجاد خطوط توزیع خدمات جدید و معرفی پارادایم‌های جدید است. بهره برداری به فعالیتهایی گفته می‌شود که بر اصلاح، بهبود محصولات یا خدمات موجود، توسعه خطوط فعلی خدمات یا توزیع و پالایش الگوهای موجود تأکید دارد (Lee et al, 2020). بهره برداری به معنای توانایی بیشینه کردن عملکرد سازمان در کوتاه مدت با انجام اصلاحات جزئی، اجرای بهتر وظایف، بالا بردن کارایی عملیاتی و قابلیت اطمینان است. دوسوتوانی سازمانی را

می‌توان به عنوان توانایی پیگیری همزمان اکتشاف و بهره برداری و ایجاد تغییرات ناشی از اتخاذ فرایندهای متناقض متعدد در همان سازمان تعریف کرد (Mohammad F et al, 2019). دوسوتوانی به معنای توانایی سازمان برای دستیابی به نوآوری رادیکال و تدریجی به طور همزمان اکتشاف و بهره برداری، ثبات و انتقال در انطباق سازمانی و کارایی و انعطافپذیری در طراحی سازمانی است. سازمان‌های دوسوتوان و در کل توجه به دوسوتوانی سازمانی در دنیای پویای امروزی امری اجتناب ناپذیر است (Eskandari et al, 2022).

توانمندسازی

توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن و کمک به افراد سازمان است تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند و در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه‌های درونی آنان برای انجام دادن وظایف شغلی مهیا نماید (Johnson, 2014). توانمندسازی از دو منظر توانمندسازی ساختاری و توانمندسازی روان شناختی قابل طرح است. در رویکرد ساختاری که توانمندسازی ارتباطی و مکانیکی نیز نامیده می‌شود، توانمندسازی شامل فعالیتهایی است که سازمان برای سهم کردن کارکنان در منابع قدرت و تصمیم‌گیری‌ها انجام می‌دهد در این بعد فراهم ساختن شرایطی برای قدرتمندتر شدن کارکنان، مدنظر است. این نوع از توانمندسازی به عنوان نتیجه یک فرایند مطرح است. در این رویکرد مدیریت سازمان مسئول توانمندسازی کارکنان و تعیین کننده میزان ابعاد، نحوه ایجاد و استقرار فرهنگ این فرایند در کارکنان است. مدیر از طریق فراهم کردن ابزار موردنیاز و پشتیبانی مناسب، با تقسیم قدرت میان کارکنان مشارکت، تصمیم‌گیری، سهم کردن آنان در جریان اطلاعات ایجاد بستر آموزش و انتقال دانش به توانمندی کارکنان منجر می‌شود. در این رویکرد به توانمندسازی بیشتر به عنوان عامل محرکی توجه شده است که از بیرون به افراد وارد می‌شود (Morsal et al, 2019). توانمندسازی از منظر روان شناختی؛ یعنی ایجاد یک حس درونی در افراد که بتوانند به طور مستقل در فرایند کاری خود تصمیم‌گیری کنند. در این دیدگاه، نگرش و طرز تلقی افراد از وظایف کاری و نقش آنان در سازمان مدنظر است. توانمندسازی روان شناختی یعنی ایجاد شرایط لازم برای ارتقای انگیزه افراد در انجام وظایف، از طریق پرورش احساس شایستگی یا کاهش احساس ناتوانی در آنان (Sarboland, 2019).

پیشینه پژوهش

(Guohong et al, 2022)، به مطالعه در خصوص "ایجاد دوسویه بودن تیمی و اثرات تفکر رهبر و عملکرد کارکنان"، پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد که تفکر یک رهبر می‌تواند به تسهیل دوسویه بودن تیم کمک کند (تفکر دیالکتیکی یک رهبر به طور مثبت بر دو سو توانی تیم تأثیر می‌گذارد). و دو سو توانی تیم رابطه مثبتی با عملکرد کارکنان دارد که به نوبه خود عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد و آن دسته از تیم‌هایی که اعضای آنها هویت تیمی قوی دارند و رهبر آنها تفکر بالایی دارند، بیشترین سود را از دوسویه بودن تیم خواهند برد. (Bagher Pur et al, 2022)، به بررسی تأثیر منبع کنترل بر رابطه بین توانمندسازی روانشناختی حسابرسان و کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که توانمندسازی روانشناختی حسابرسان رابطه مثبت و معناداری با کیفیت

حسابرسی دارد. هم‌چنین، نتایج نشان دادند که با افزایش منبع کنترل درونی حساب‌برسان رابطه مثبت بین توانمندسازی روانشناختی و کیفیت حسابرسی بهبود پیدا می‌کند. به عبارت دیگر، کارکنانی که توانمندسازی روانشناختی و منبع کنترل درونی بالایی دارند، حسابرسی را با بیشترین کیفیت انجام می‌دهند.

(Eskandari et al, 2022)، به بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر دوسوتوانی سازمانی با نقش میانجی دلبستگی شغلی در کارکنان ادارات امور مالیاتی غرب استان مازندران می‌باشد. یافته‌های تحقیق حاکی از این است: سبک‌های رهبری و مولفه‌های آن (خودکامه (وظیفه‌گرا)، آزادمنشانه (انسان‌گرا)، تلفیقی) بر دوسوتوانی سازمانی و دلبستگی شغلی تأثیر دارد. همچنین نتایج آزمون سوبل نشان داد که دلبستگی شغلی بین سبک‌های رهبری با دوسوتوانی سازمانی دارای نقش میانجی می‌باشد.

(Ilani, 2021)، به ارزیابی تأثیر رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روانشناختی و مسیر پیشرفت شغلی کارکنان پرداخت. نتایج، نشان دهنده‌ی این بود که همبستگی مثبت و معناداری بین مؤلفه‌ی رهبری اخلاقی با توانمندسازی و مؤلفه‌های آن وجود دارد.

(Mehr Sabet et al, 2021)، به بررسی توانمندی و مهارت‌های روانشناختی کارکنان با تأثیرپذیری از رهبری تحول آفرین نوآور در کارکنان ستاد فرماندهی ناجا پرداخت. بر اساس یافته‌های تحقیق تمامی مفروضات این تحقیق اثبات می‌گردد. یعنی تأثیر نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی رهبر تحول آفرین بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان مؤثر است مورد تأیید واقع گردید. همچنین فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اینکه سبک رهبری تحول آفرین بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستاد سازمان ثبت و اسناد کشور مؤثر است نیز تأیید گردید.

(Shahabi Nasab et al, 2021)، به تأثیر مهارت‌های کوانتومی مدیریت در شکل‌گیری رفتار کاری نوآورانه با اتکا به نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و مدیریت دانش (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) دهدشت) است. یافته‌ها نشان داد که مهارت‌های کوانتومی مدیریت بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان و توانمندسازی روانشناختی کارکنان و مدیریت دانش کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین توانمندسازی روانشناختی و مدیریت دانش بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

(Bahramzadeh, 2020) به بررسی تعیین رابطه بین خلاقیت و توانمندسازی نیروی انسانی در آموزش و پرورش شهر کاشان پرداخت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد ضریب همبستگی بین متغیرهای سیالی ذهن، انعطاف، ابتکار و بسط با توانمندسازی در سطح ۰/۰۵ معنادار و مثبت بود و می‌توان نتیجه گرفت بین خلاقیت و توانمندسازی نیروی انسانی در آموزش و پرورش شهر کاشان رابطه وجود دارد.

(Peikarnegar Ghalehroudkhani et al, 2020)، به بررسی رابطه‌ی سبک‌های تفکر و بی‌طرفی حساب‌برسان پرداختند. نتایج نشان داد که فرضیه اصلی پژوهش در خصوص رابطه مثبت و معنادار بین سبک‌های تفکر و بی‌طرفی حساب‌برسان مورد تأیید می‌باشد. هم‌چنین از بین سبک‌های تفکر، سبک‌های تفکر اجرایی، جزئی‌نگر، درون‌نگر، برون‌نگر، آزاداندیش و محافظه‌کار با بی‌طرفی حساب‌برسان رابطه مثبت و معناداری دارند. همچنین سبک‌های تفکر قانون‌گذارانه، قضاوت‌نگر، تک‌سالاری، سلسله‌مراتبی، جرگه‌سالار، بی‌قانونی و کلی‌نگر با بی‌طرفی حساب‌برسان رابطه معناداری ندارند.

(Alipur et al, 2020)، به بررسی تأثیر رهبری دوستوان بر سکوت کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی پرداختند. یافته‌ها حاکی از آن است که رهبری دوستوان تأثیر منفی و معنادار بر سکوت کارکنان دارد و رابطه مثبت و معنادار سبک رهبری دوستوان بر توانمندسازی روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی تأیید شد.

(Mohammad F et al, 2019) به بررسی دوستوانی سازمانی و شیوه‌های منابع انسانی پرداختند. نشان دادند که دوستوانی سازمانی به عنوان یک استعاره برای تعریف سازمان‌هایی به کار می‌رود که با کنترل فعالیت‌های کنونی خود به دنبال برآورده ساختن تقاضاهای حاضر به صورتی کارا و درعین حال گسترش توانایی‌های خود برای پیشینی و تطبیق با تغییرات آینده می‌باشند.

روش پژوهش

روش پژوهش با توجه به هدف آن، کاربردی؛ از نظر رویکرد فرضیه‌ای - قیاسی و از نظر روش اجرای پژوهش توصیفی - اکتشافی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۱۰۰ نفر از جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۹۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و روش نمونه‌گیری در دسترس می‌باشد. ابزار گردآوری پرسشنامه ساخته محقق می‌باشد. پایایی (صحت برازش) پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفت. اعتبار یا اعتماد پذیری ابزار، میزان پایایی و سازگاری آن را در اندازه‌گیری یک مفهوم نشان می‌دهد و برای ارزیابی برازش مفید است. ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده با استفاده از نرم افزار آماری گویای پایایی مناسب سنجه و مؤلفه‌های آن بود. آلفای کرونباخ برای ارزیابی سازگاری درونی سنجه استفاده شد و به طور سرانگشتی، مقدار بزرگتر از ۰.۷ آن مناسب قلمداد می‌شود. پس از احراز روایی محتوا و پایایی سنجه، ۳۱۰ پرسشنامه دیگر به صورت تصادفی ساده در اختیار جامعه آماری مورد مطالعه قرار گرفت که با حذف ۱۵ پرسشنامه ناتمام، ۲۹۷ پرسشنامه نهایی برای تحلیل‌های آماری مهیا شد. روش گردآوری داده‌ها، ترکیبی از روش میدانی و کتابخانه‌ای می‌باشد. داده‌های مربوط به مبانی نظری و مرور ادبیات این تحقیق از طریق مطالعه منابع اسنادی و کتابخانه‌ای شامل مقالات، کتب مرتبط فارسی و انگلیسی استفاده شد. برای روایی مدل و تعیین میزان تأثیر مؤلفه‌ها از تحلیل عاملی تاییدی و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS و پایایی ترکیبی با استفاده از نرم افزار SMART PLS استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در ابتدا به بررسی تحلیل عاملی می‌پردازیم. قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بارعاملی نشان داده می‌شود. در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مسئله اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد یا نه؟ بنابراین در ابتدا به بررسی مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی می‌پردازیم.

جدول ۱. ضرایب بارهای عاملی

بار عاملی	شاخص	عامل
0.60	PT1	ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای
0.63	PT2	
0.56	PT3	
0.56	PT4	
0.61	PT5	
۲0.6	PT6	
0.56	PT7	
0.62	PT8	
0.73	PT9	
0.53	PT10	
0.63	PT11	
0.57	PT12	
0.53	PT13	
0.55	AM1	دوستوانی
0.74	AM2	
0.81	AM3	
0.84	AM4	
0.81	AM5	
5۶0.	AM6	
0.67	EM1	توانمندسازی
0.57	EM2	
0.71	EM3	
0.76	EM4	
0.75	EM5	
0.65	EM6	
0.72	EM7	
0.66	EM8	

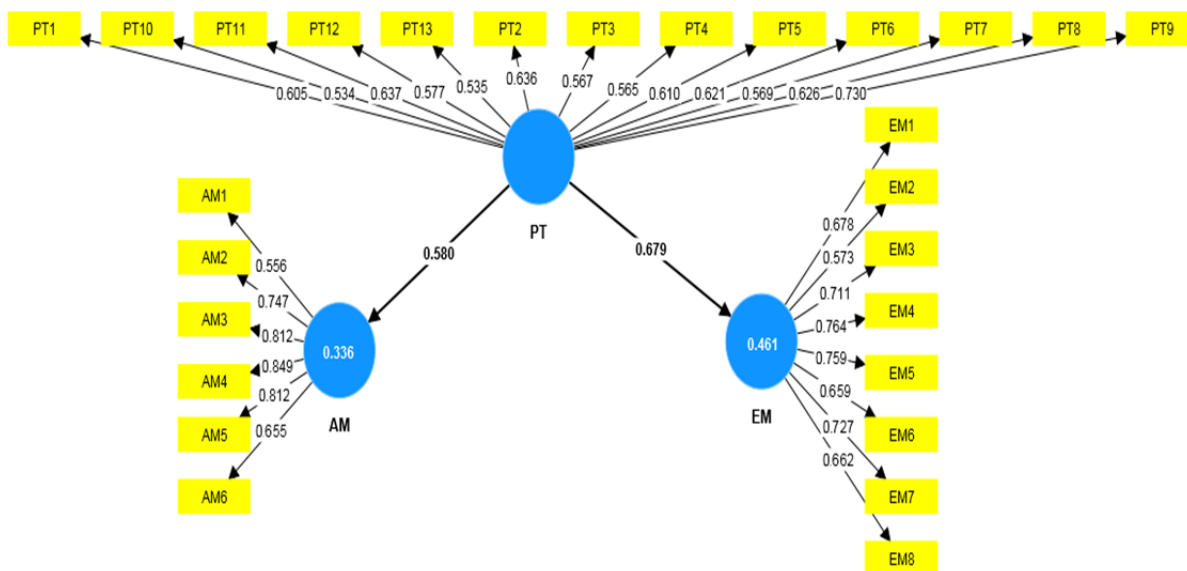
مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰.۴ می‌باشد. در جدول فوق تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰.۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد، که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

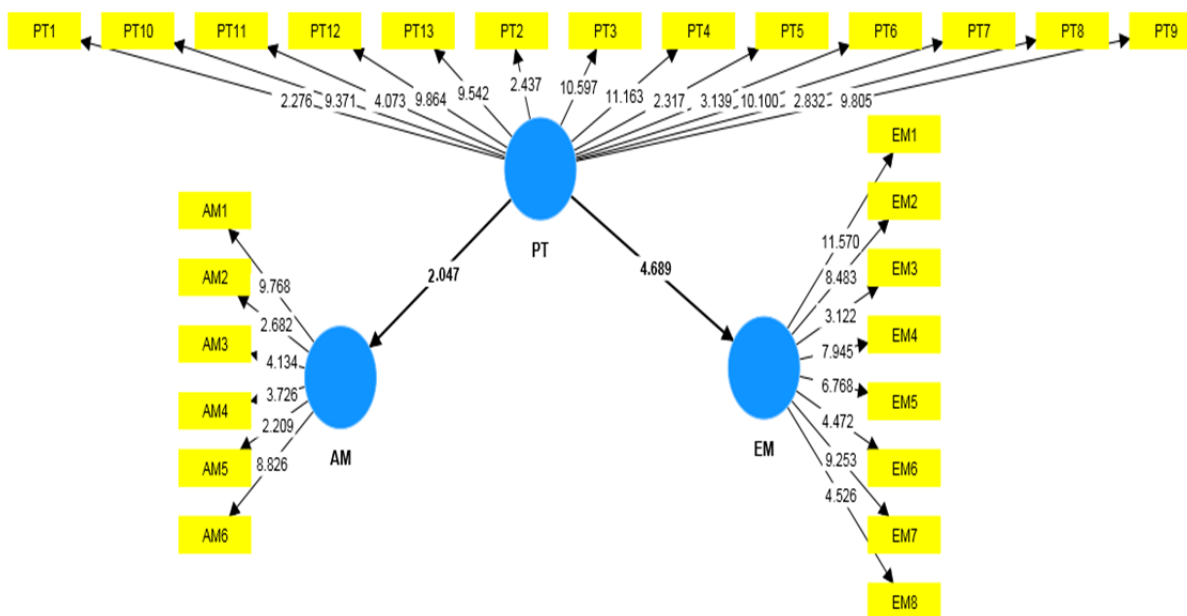
جدول ۲. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha > 0.7$)	ضریب پایایی ترکیبی ($CR > 0.7$)
ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای	0.81	0.88
دوستوانی	0.79	0.86
توانمندسازی	0.78	0.83

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰.۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. در ادامه به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار PLS می‌پردازیم.



شکل ۱. مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق همراه با آمار معناداری

جدول ۳. نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

مسیر	نشان	ضریب مسیر	عدد معناداری	نتیجه آزمون
ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای --- دو سوتوانی	PT---AM	۰.۵۸	۲.۰۴	تأیید
ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای --- توانمندسازی	PT---EM	۰.۶۷	۴.۶۸	تأیید

فرضیه اول: بین ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای و دو سوتوانی رابطه وجود دارد.

مطابق جدول شماره (۳) می‌توان گفت ضریب مسیر میان ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای با دو سوتوانی ۰.۵۸ است. آمار تی برای این ضریب نیز ۲.۰۴ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱.۹۶ بدست آمده است. لذا فرضیه اول این تحقیق یعنی رابطه بین ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای و دو سوتوانی تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: بین ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای و توانمندسازی رابطه وجود دارد.

مطابق جدول شماره (۳) می‌توان گفت ضریب مسیر میان ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای با توانمندسازی ۰.۶۷ است. آمار تی برای این ضریب نیز ۴.۶۸ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱.۹۶ بدست آمده است. لذا فرضیه دوم این تحقیق یعنی رابطه بین ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای و توانمندسازی تأیید می‌شود.

با توجه به شکل شماره (۲)، ضرایب t برای همه فرضیه بیشتر از ۱.۹۶ بدست آمده است، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل (۱)، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۴. نتایج معیار R^2 برای سازه درون‌زا

R Square	متغیرهای مکنون
۰.۰۰۰	ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای
۰.۳۳۶	دو سوتوانی
۰.۴۶۱	توانمندسازی

معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰.۰۲، ۰.۱۵ و ۰.۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. نتایج جدول فوق نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۵. نتایج معیار Q^2 برای سازه درون‌زا

Q^2	متغیرهای مکنون
000	ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای
۰.۳۳	دو سوتوانی
۰.۳۸	توانمندسازی

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

Communalities از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

جدول ۶. میزان Commuality و R^2 متغیرهای تحقیق

R^2	Commuality	متغیرهای مکنون
۰۰۰۰	۰.۶۹	ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای
۰.۳۳۶	۰.۶۴	دو سوتوانی
۰.۴۶۱	۰.۶۷	توانمندسازی

جدول ۷. نتایج برازش مدل کلی

GOF	\bar{R}^2	$\bar{\text{Commuality}}$
۰.۵۱	۰.۳۹	۰.۶۶

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰.۵۱، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

تفکر حرفه‌ای، یکی از ظریف‌ترین و بحث برانگیزترین مباحثی است که در عمل به آن پرداخته شده است. تفکر حرفه‌ای مفهوم ضروری در حسابرسی صورت‌های مالی و عنصر حیاتی برای بهبود کیفیت حسابرسی و قضاوت حسابرس است و یکی از عواملی است که حسابرسان می‌توانند برای ایفای بهتر نقش خود در فرایند حسابرسی از آن استفاده کنند. زمانی که حسابرس، حسابرسی را با تفکر حرفه‌ای انجام می‌دهد، قضاوت‌های توأم با سوگیری وی کاهش می‌یابد و کیفیت حسابرسی به طرز چشم‌گیری افزایش می‌یابد و اگر حسابداران، تفکر حرفه‌ای نداشته باشند، اثربخشی عملکرد آنان با مانع روبه‌رو می‌شود زیرا یکی از دغدغه‌ها و نگرانی‌های اصلی سرمایه‌گذاران این است که گزارش‌های مالی حاوی اطلاعاتی شفاف و قابل اتکا باشد تا نقش مهمی در پیش‌بینی، قضاوت و تصمیم‌گیری آگاهانه استفاده‌کنندگان داشته باشد. امروزه پیچیدگی معاملات تجاری و استانداردهای حسابداری، رو به افزایش است

و عواملی مانند استانداردهای مبتنی بر اصول و استفاده گسترده از ارزش‌های منصفانه در اندازه‌گیری‌ها و برآوردهای ذهنی حسابداری، مدیریت را ملزم به اعمال قضاوت و دخالت بیش‌تر در برآوردها و حسابداری مبالغ بااهمیت گزارش شده در صورت‌های مالی می‌کند. با توجه به افزایش پیچیدگی‌ها و ذهنی بودن همراه با تاکید مستمر بر گزارشگری مالی قابل اتکا، مفهوم تفکر حرفه‌ای در حرفه حسابرسی بیش از پیش در زنجیره گزارشگری مالی و ارزیابی معقول بودن قضاوت‌ها توسط حسابرس مورد توجه قرار گرفته است. با بررسی مفهوم تفکر حرفه‌ای در ادبیات دانشگاهی، تعاریف مرتبط اما متفاوتی مشاهده می‌شود و به دلیل نبود تعریف جامع و مشترک از تفکر حرفه‌ای، در مورد نحوه اعمال تفکر حرفه‌ای و مستندسازی آن توافق وجود ندارد. بنابراین برای ایجاد درک مشترک از مفهوم تفکر حرفه‌ای لازم است، تعریف جامعی از آن ارائه شود و میزان پرسش و ارزیابی نقادانه و نحوه تشریح، به کارگیری و مستندسازی آن در شرایط مختلف با توجه به ریسک‌های مختلف در سطح حساب‌ها و ادعاها و چگونگی تأثیر ریسک‌ها بر تفکر حرفه‌ای در سطوح ساختاری مختلف باید مشخص شود. بنابراین بحث درباره عوامل متعدد مؤثر بر تفکر حرفه‌ای در سطوح ساختاری مختلف و همچنین شناسایی معیارهایی که برای بهبود تفکر حرفه‌ای به کار می‌رود، حائز اهمیت است. اما تلاش‌ها و توصیه‌ها برای ارتقای تفکر حرفه‌ای وقتی مؤثر است که درک مشترکی از مفهوم زیربنایی آن وجود داشته باشد.

نتایج نشان داد که بین ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای و دو سوتوانی رابطه وجود دارد. بین ابعاد و مؤلفه‌های تفکر حرفه‌ای و توانمندسازی رابطه وجود دارد. مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰.۵۱ می‌باشد که برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود. این یافته با یافته‌های تحقیقات (Guohong et al, 2022)، (Bagher Pur et al, 2022)، (Eskandari et al, 2022)، (Ilani, 2021)، (Meh Sabet et al, 2021)، (Shahabi Nasab et al, 2021)، (Bahramzadeh, 2020) (Bani Mahd et al, 2020)، (Alipur et al, 2020)، (Mohammad F et al, 2019) مطابقت دارد. (Guohong et al, 2022)، نشان دادند که تفکر یک رهبر می‌تواند به تسهیل دوسویه بودن تیم کمک کند (تفکر دیالکتیکی یک رهبر به طور مثبت بر دو سوتوانی تیم تأثیر می‌گذارد). و دو سوتوانی تیم رابطه مثبتی با عملکرد کارکنان دارد که به نوبه خود عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد و آن دسته از تیم‌هایی که اعضای آن‌ها هویت تیمی قوی دارند و رهبر آن‌ها تفکر بالایی دارند، بیشترین سود را از دوسویه بودن تیم خواهند برد. (Mohammadi et al, 2020)، در پژوهش خود دریافتند که سبک رهبری تحول آفرین بر دوسوتوانی سازمانی و هوشیاری کارآفرینانه؛ همچنین دوسوتوانی سازمانی بر هوشیاری کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. آلدنی و همکاران (Alneadi et al, 2020)، در پژوهش خود نتیجه گرفتند که رهبری دانش محور اثر مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد سازمانی دارد. گسترش رهبری دانش محور بر بهبود رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر می‌گذارد که در نتیجه عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود:

✓ پیشنهاد می‌گردد که مدیران سازمان‌ها با پرداختن به موضوعاتی همچون شرایط زندگی، کمبودها، عوامل روانی و شخصیتی، ایده آل‌های افراد و مواردی از این دست که در تفکر حرفه‌ای افراد تأثیر می‌گذارد ضمن تقویت تفکر حرفه‌ای در افراد، کمک نمایند تا سازمان قابلیت‌های موجود خود را استخراج و همزمان

فرصت‌های جدید را کشف کنند و توانایی سازمان برای دستیابی به نوآوری رادیکال و تدریجی به طور همزمان اکتشاف و بهره برداری، ثبات و انتقال در انطباق سازمانی و کارایی و انعطاف‌پذیری در طراحی سازمانی صورت پذیرد.

✓ پیشنهاد می‌گردد تا سازمان‌ها به بررسی مواردی همچون سطح اجتماعی و اقتصادی، شرایط زندگی، سبک زندگی، ویژگی‌های روحی - روانی و ... که منجر به ایجاد تفکر حرفه‌ای در افراد می‌گردد نسبت به بهبود مواردی همچون ایجاد جو درست کاری و انصاف، ایجاد روابط مثبت، گسترش توانایی‌ها و مهارت‌های کارکنان، توانایی ایجاد ظرفیت‌های روانی کارکنان، ترویج قابلیت‌های پرسش‌گری، روحیه بخشی، عقاید و نگرش‌های اعتمادساز، پاداش مادی و معنوی و ... که در راستای تقویت توانمندسازی روانشناختی افراد می‌باشد، اقدام نمایند.

Reference

- Alneadi, K.M., & Almatrooshi, M.J., & Khalifa, G.S.A., & Aidie, S.A EI., & Kemat Alhaj, b., & Morsy, M.A. (2020). Linking knowledge oriented leadership and innovation towards organizational performance. *Academic Leadership*, 2020; 21 (4): 107-118.
- Alhosseini Almodarresi, M., & Firouzkouhi Berenjabadi, M. (2017). Analysis of Relationship Between resilience with Dimensions of Work Engagement. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(83), 1-24. doi: 10.22054/jmsd.2017.7476. (in Persian).
- Bahramzadeh, S. (2020). Explaining the relationship between creativity and empowerment of human resources in education in Kashan. *Management and Educational Perspective*, 1(2), 71-86. doi: 10.22034/jmep.2020.227901.1009. (in Persian).
- Bagharpour Velashani, M.A., & Zamani, R., & Moradi, M. (2022). "The effect of the source of internal control on the relationship between auditors' psychological empowerment and audit quality", *Danesh Audit*, spring 1401 - number 86, rank B (Ministry of Science/ISC), pp. 119-135. (in Persian).
- Eskandari, S., & hedayati, R., & mirhoseini, S. M. R. (2022). The effect of leadership styles on organizational ambivalence with the mediating role of job attachment (case study: employees of tax affairs departments in the west of Mazandaran province). *Journal of Accounting and Management Vision*, 5(65), 32-50. (in Persian).
- Ghoreh Jili, S., & RAHMATI, M. H., & POURKARIMI, J. (2019). Ambidexterity leadership Components: A Meta-synthesis Study. *JOURNAL OF TEACHING IN MARINE SCIENCE*, 6(16), 123-138. SID. <https://sid.ir/paper/262020/en>. (in Persian).
- Guohong, H., & Yuntao, B., & Gang, P. (2021). "Creating team ambidexterity: The effects of leader dialectical thinking and collective team identification", *European Management Journal*, <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.06.004>
- HEIDARI, M., & NIKOUMARAM, H. (2018). THINKING STYLES AND PROFESSIONAL SKEPTICISM IN AUDITING (THEORY OF MENTAL SELF-GOVERNMENT). *IRANIAN JOURNAL OF BEHAVIORAL & VALUED ACCOUNTING*, 3(5), 151-185. SID. <https://sid.ir/paper/260490/en>. (in Persian).
- Ilani Hajiklai, M. (2021). "Effect of ethical leadership on the path of career development of employees, with the mediating role of psychological empowerment in the Red Crescent population of Mazandaran province", *New Research Approaches in Management Sciences*, Winter 1400 - Number 30, pp. 73-94. (in Persian).
- Iqbal, Z., & Ghazanfar, F. (2019). Ambidextrous leadership and change-oriented organizational citizenship behavior: Mediating role of trust in leader. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 2019; 10: 13-25. DOI:[10.1002/pa.2279](https://doi.org/10.1002/pa.2279)

- Kaviani, H., & Fath Abadi, H., & Manoichehri, K.J. (2018). The effect of human resource flexibility on organizational ambiguity in military units. *Journal of Human Resource Management*, 2018; 8(3): 91-116. [In Persian]
- Kurdi, B. (2023). Empowerment and leadership of human resources, the first national conference without oil, how?, Tehran, <https://civilica.com/doc/1893879>. (in Persian).
- Lee, Y., & Cortes, A.F., & Zhuang, Y., & Herrmann, P. (2020). Social capital and organizational ambidexterity: the moderating effect of absorptive capacity. *International Journal of Emerging Markets*, 2020; 16 (8): 1746-8809. DOI:[10.1108/IJOEM-07-2019-0542](https://doi.org/10.1108/IJOEM-07-2019-0542)
- Mehrsabat, H. (2021). Examining the ability and psychological skills of employees with the influence of innovative transformational leadership studied: Headquarters of the country's Real Estate and Deeds Registration Organization, the fourth national conference and the first international conference on new models of management and business, Tehran, <https://civilica.com/doc/1394276>. (In Persian).
- Mercedes, U., & Garcia, E., & Claver, C., & Bartolome, M.L., & Patrocinio, Z.Z. (2016). Toward dynamic organizational ambidexterity in the hotel industry: The role of human resources, *Cornell Hospitality Quarterly*, 2016; 57 (4): 367-378. doi:10.1177/1938965516634880.
- Mohammad F, Ahammad Keith W, Glaister & Paulina Junni. Organizational ambidexterity and human resource practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 2019; 30(4): 503-507. DOI:[10.1080/09585192.2019.1538651](https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1538651)
- peikarnegar qalehroudkhani, S., & Banimahd, B., & Kheradyar, S., & vakilifard, H. (2020). Thinking Style's and objectivity of the Auditor. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 9(35), 69-82. (in Persian).
- Sarboland, K. (2019). The effect of psychological capital on work attachment with the role of mediating psychological empowerment. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 20(3), 65-76. doi: 10.30486/jsrp.2019.581431.1614. (In Persian).
- Sarfrazi, M., & Allami, M., & Hassanzadeh, H. (2020). Knowledge management is a new concept in achieving competitive advantage in organizations, the fourth international conference on modern techniques of management, accounting, economics and banking with the approach of business growth, <https://civilica.com/doc/1032539>. (in Persian).
- Shahabi Nasab, A., & Bahrami, M., & Pirzad, A., & hojatdoost, S. (2021). The effect of quantum management skills on the formation of innovative work behavior based on the mediating role of psychological empowerment and knowledge management: A case study. *Journal of Accounting and Management Vision*, 4(38), 88-99. (in Persian).
- Tehrani, M., & Alipour, F., & Shafeie, L. (2021). Investigating the Effect of Ambidextrous Leadership on Employees' Silence Mediated by Psychological Empowerment and Social Capital. *Transformation Management Journal*, 12(2), 21-48. doi: 10.22067/tmj.2020.39994. (In Persian).
- Vakili, U., & Shahriari, S. (2018). The effect of intellectual capital on organizational ambidexterity: Explanation of moderating role of innovative culture (Electricity Industry in the country). *Journal of Entrepreneurship Development*, 11(2), 381-400. doi: 10.22059/jed.2018.262908.652672. (in Persian).
- Vengopal, K., & Mridula, K. (2007). Styles of Learning and Thinking, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*: 33(1): 111-118
- Zhang, L., & Guo, H. (2019). Enabling knowledge diversity to benefit crossfunctional project teams: Joint roles of knowledge leadership and transactive memory system. *Information & Management*, 2019; 56: 103-120. DOI:[10.1016/j.im.2019.03.001](https://doi.org/10.1016/j.im.2019.03.001)