

ارائه الگوی عوامل موثر بر تسهیم دانش و انتقال مهارت‌های حرفه‌ای بین حساب‌رسان

نوع مقاله: پژوهشی

فاطمه سعادت‌ی مشتقین^۱

حسین کاظمی^{۲*}

جواد رضازاده^۳

مهدی بشکوه^۴

تاریخ پذیرش:

تاریخ دریافت:

چکیده

هدف از انجام این مطالعه، شناسایی و تبیین الگوی جامع عوامل موثر بر تسهیم دانش و انتقال مهارت‌های حرفه‌ای میان حساب‌رسان فعال در مؤسسات حسابرسی است. روش‌شناسی پژوهش به صورت آمیخته (کیفی و کمی) طراحی شد. در بخش کیفی، با بهره‌گیری از استراتژی نظریه داده‌بنیاد و روش نمونه‌گیری هدفمند گلوله‌برفی، تعداد ۲۱ مصاحبه نیمه‌ساختار یافته با حساب‌رسان تازه‌کار تا رسیدن به مرحله اشباع نظری انجام شد. داده‌های مصاحبه‌ها طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل گردید که منجر به شناسایی ۹۸ مفهوم کلیدی و ۲۰ مقوله مفهومی شد. یافته‌ها نشان داد که سه مقوله مهارت‌های ارتباطی، تخصصی حسابداری و شخصی، به عنوان مقوله‌های محوری عمل می‌کنند. سایر مقوله‌ها در قالب الگوی پارادایمی شامل: شرایط علی (۳ مقوله)، بستر یا زمینه (۷ مقوله)، شرایط مداخله‌گر (۲ مقوله)، راهبردها (۲ مقوله) و پیامدها (۳ مقوله) ساختار بندی شدند. در فاز کمی، به منظور اعتبارسنجی مدل استخراج‌شده، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته با ۹۸ گویه طراحی و میان ۳۸۵ نفر از حساب‌رسان توزیع شد. داده‌های گردآوری‌شده با استفاده از آزمون‌های دقیق آماری تحلیل گردید. نتایج حاصل از تحلیل‌های کمی، ضمن تأیید برآزش مدل، حاکی از معناداری تمامی روابط و اجزای الگو بود. مطالعه حاضر با ارائه مدلی علمی و جامع، راهکارهای عملیاتی مؤثری را جهت تسهیل فرایند اشتراک‌گذاری دانش و ارتقای کیفی مهارت‌های حرفه‌ای در سطح جامعه حسابرسی کشور ارائه می‌دهد که می‌تواند مبنایی کاربردی برای بهبود عملکرد، رشد پایدار، ارتقای شفافیت مالی و توسعه دانش در این حرفه باشد.

کلیدواژه‌ها: طراحی الگو، تسهیم دانش، انتقال مهارت‌های حرفه‌ای، نظریه داده‌بنیاد

طبقه‌بندی JEL: M41, M42, M53, D83, J24

۱ گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران f.saadati4018@iaui.ac.ir

۲ گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (نویسنده مسئول)

Hosein.kazemi@iaui.ac.ir

۳ گروه حسابداری، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران j.rezazadeh@modares.ac.ir

۴ گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران mahdi.beshkooh@iaui.ac.ir

مقدمه

در دنیای امروز اصلی ترین معیار تعیین جایگاه علمی کشورها، میزان مشارکت در تولید علم، نوآوری و روند توسعه علمی جهان است. بنابراین برای دستیابی به توسعه علمی پایدار، ظرفیت سازی علمی و جلب مشارکت در تولید و تسهیم دانش ضروری است (ویسی، ۱۳۹۹). برای نیل به این هدف توسعه نیروی انسانی و یا سرمایه های فکری که در واقع تولیدکنندگان اصلی علم و دانش هستند و ایجاد سازوکارهای مناسب برای تسهیم و ترویج آن برای استفاده آن توسط دیگران ضروری است. سازمانها با ادامه روند جهانی شدن، به طور پیوسته با رقابت جهانی مواجه هستند (لی^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). برای این که این سازمانها بتوانند از لحاظ رقابتی توانمند باشند و توان رقابتی خود را حفظ کند باید دانش و انتقال مهارت کارکنان خود را به عنوان یکی از فرایندهای مدیریت دانش است، یک منبع حیاتی بدانند. (باویک^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). تسهیم دانش فرآیند انتقال دانش از یک فرد به فرد دیگر بوده و در این فرآیند، افراد می توانند دانش صریح یا ضمنی را با هم مبادله کنند و دانش جدیدی را خلق نمایند (اودو و امانوئل^۳، ۲۰۲۰).

اگر تسهیم دانش به خوبی انجام گیرد، منجر به توسعه و افزایش کیفیت ارائه خدمات در سازمانها، به خصوص در سازمان های دولتی می شود. تسهیم دانش از طریق بهبود کیفیت و منابع انسانی جهت رسیدن به مزیت رقابتی در سازمان های بخش عمومی با ارائه خدمات با کیفیت به عامه مردم، در کاهش چالش ها و ایجاد شهری بهتر اثرگذار است (سهرابی و همکاران، ۱۴۰۰). اگر سازمان ها بخواهند مهارت را در داخل یک سازمان به همه افراد منتقل کنند باید کارشناسان خبره را به جاهای مختلف سازمان انتقال بدهند. خود کارشناسان باید منتقل شوند زیرا دانش در اختیار فردی است که می تواند مهارت خود را هر جا که لازم بداند به کار ببرد. هر کارشناس می تواند افراد دیگر را آموزش بدهد و تربیت کند. اما این فرایند شخص گیرنده را به یک فرد آگاه یا کارشناس تبدیل نمی کند. مهارت از همان ابتدا به صورت تدریجی و طی یک مدت زمان طولانی در شخص ایجاد می شود و در وی باقی می ماند. مهارت، بر خلاف اطلاعات، نمی تواند به افراد دیگر منتقل شود (سوباندی^۴ و همکاران، ۲۰۲۱).

می توان گفت مهمترین مؤلفه ای که در بحث انتقال مهارتها برای حسابرسان مد نظر قرار گرفته است، تسهیم دانش می باشد، چرا که انتقال مهارتها و داشتن اخلاق حسابداری یک محرک قوی برای ساختن و خلق دانش همراه با فهم زندگی کاری و اصلاح مجدد مفهوم دانش در موقعیت های یادگیری خواهد بود. برای موفقیت در تسهیم دانش نیاز به داشتن دیدگاه جامع از تمام عوامل موثر در آن است (پرکی و همکاران، ۱۴۰۲). بنابراین محقق به دنبال کشف عوامل موثر بر تسهیم دانش است تا به اجرای بهتر فرایندهای مدیریت دانش به حسابرسان کمک کند. همچنین توجه به اخلاق حرفه ای ضرورتی انکار ناپذیر برای ترغیب حسابرسان برای تسهیم دانش، تجارب و مهارت است.

1 Li et al.

2 Bavik et al.

3 Udo-Anyanwu & Emmanuel

4 Sobandi et al.

۱. ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

۱/۱. مبانی نظری

موضوع تسهیم دانش همواره مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار دارد برای تعریف تسهیم دانش بهتر است ابتدا با مفهوم دانش آشنا شویم. طبق تعریف دانش شامل داده ها یا اطلاعاتی است که سازماندهی و پردازش شده است تا به فهم تجربه و یادگیری جمعی و تخصصی کمک کند. در تعریف دیگر دانش مخلوط سیالی از تجربیات، ارزش ها، اطلاعات موجود و نگرش های کارشناسی نظام یافته است که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره گیری از تجربیات و اطلاعات جدید به دست می دهد. دانش به دو دسته دانش آشکار و دانش ضمنی تسهیم می شود. دانش آشکار به دانشی اطلاق می شود که با زبان قاعده مند و رسمی به راحتی قابل انتقال هستند. (نوناکا و تاگوچی ۲۰۰۸) این نوع دانش به راحتی و به طور رسمی در میان افراد قابل انتقال است. دانش ضمنی دانشی فردی است که در ذهن، رفتار و درک افراد جای دارد. دانش ضمنی شامل مهارت ها، تجربیات، بینش و بصیرت، شعور و قضاوت است. چون افراد پیوسته به دانش فردی خود می افزایند، در درک و رفتار آنها تغییر ایجاد می شود و دانش ضمنی طبق تعریف تسخیرناشدنی است. (هیسلپ^۱ ۲۰۱۳)

نظام آموزشی غیررسمی دانشگاهها، به آسانی و به صورت مرتب، دانش آشکار (رسمی) را گردآوری و نگهداری می کنند و به آن به عنوان دانش آکادمیک اطمینان دارند. (جعفری مقدم ۱۳۹۳)

سازمانها در حال حاضر به تسهیم دانش و انتقال مهارت در گستره سازمان بسیار اهمیت می دهند.

وقتی گفته می شود فردی دانش خود را تسهیم میکند به این معنی است که آن فرد، فرد دیگری را با استفاده از دانش، بینش و افکار خود را راهنمایی می کند تا او را کمک کند که موقعیت خود را بهتر ببیند (رمضانی و ذبیحی، ۱۴۰۰)

در الگوهای سنتی، سازمان ها و افراد به جای اینکه به دانش به عنوان سرمایه علمی نگاه کنند، آن را به عنوان منبع قدرت، اهرم نفوذ و ضامن استمرار شغل خود میپنداشتند و تمایلی به تسهیم آن با دیگران نداشتند. (سو^۲ و همکاران،). می توان تسهیم دانش را به عنوان ارزشمندترین دارایی شرکت هایی به حساب آورد. اهمیت تسهیم دانش از این جهت است که موجب بهبود ارائه خدمت به مشتریان، کاهش هزینه های تولید محصولات جدید و کاهش زمان تاخیر در تحویل خدمات و کالاها به مشتریان و در نهایت کاهش هزینه های سازمان در داخل سازمان می شود (اودو و امانوئل، ۲۰۲۰)

۱،۲. ادبیات نظری تسهیم دانش

سازمانها به یقین، همواره در پی کسب دانش و استفاده از آن بوده اند. بر اساس مطالعات انجام شده، مدیران دو سوم اطلاعات و دانش خود را از طریق گفتگوهای رودررو یا تلفنی دریافت می کنند و تنها یک سوم از اطلاعات مورد نیاز خود را از طریق مراجعه به نوشته ها و مدارک به دست می آورند. همچنین فرد می تواند دانش را از طریق تجربه، استدلال، بصیرت،

1 Hislop

2 Su et al.

خواندن و نوشتن به دست آورد (دنگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). هنگامی که دیگران دانش خود را با افراد به اشتراک می‌گذارند، دانش افراد گسترش می‌یابد و دانش جدیدی ایجاد می‌شود. اطلاعات و جریان‌های دانش در سازمان‌های امروزی حیاتی هستند. هنگامی که اطلاعات بین اعضای یک سازمان یا اجتماع انتقال پیدا می‌کند دانش در آن موقع ممکن می‌شود، وقتی اطلاعات تسهیم پیدا می‌کند. در واقع موفقیت‌ها، توافق‌ها، تجربه احساس و اعتقادات، برنامه‌های عمل و غیره در این نقل و انتقالات انجام می‌شوند و در اشکال مختلف ظاهر می‌شوند (لووگا^۲، ۲۰۱۳).

اشتراک‌گذاری دانش مستلزم تمایل افراد و گروه‌ها در سازمان به نشر دانش در راستای رسیدن به منافع دو جانبه است و اشتراک‌گذاری دانش رخ نخواهد داد مگر اینکه کارکنان و گروه‌های کاری سازمان، سطح بالایی از رفتارهای مشارکت جویانه داشته باشند. مک درموت بیان می‌کند که فرد دانش خود را با دیگری به اشتراک می‌گذارد تا بتوانند شرایط را بهتر درک کنند (سانتوس^۳ و همکاران، ۲۰۲۳). فردی که دانش خود را تسهیم می‌کند باید از هدف دانش، موارد استفاده آن و الزامات و نیازهای شخصی که اطلاعات را دریافت می‌کند، اطلاع داشته باشد. در غیر این صورت ممکن است دانش به فردی منتقل شود که نیازی به آن ندارد و مورد استفاده قرار نگیرد. انتقال و نشر دانش فرصت‌هایی را برای به حداکثر رساندن توان سازمان برای برآورده کردن نیازها، افزایش کارایی برای حل مسائل و رسیدن به مزیت رقابتی فراهم می‌کند (وانگ و ریموند^۴، ۲۰۱۰).

در یک سازمان دانش مرتبط با حوزه‌ی فعالیت سازمان مذکور یکی از اجزای ضروری و حیاتی است که تعیین‌کننده‌ی موفقیت شغلی و حرفه‌ای یک کارمند به همراه مهارت‌ها و توانایی‌های وی است. دانش در ذهن کارمندان ایجاد می‌شود و در همانجا سکنی می‌گزیند (کوهن^۵، ۱۹۹۸) و در صورتی که به میزان گسترده‌ای در میان اعضای یک سازمان مبادله نشود و بخصوص اینکه کارکنان مربوطه سازمان را ترک هم بنمایند، طبیعتاً (این دانش) کمک‌شایانی به سازمان مذکور نخواهد کرد. این مسئله‌ای با اهمیت بوده و از نقش تعیین‌کننده‌ی بیشتری هم می‌تواند برخوردار باشد (سانتوس و همکاران، ۲۰۲۳).

امروزه همان‌طوری که سازمان‌ها بر به کارگیری سرمایه انسانی در مواجهه با تنگناهای بازار کار تمرکز دارند، کارکنان نیز به دنبال انتشار دانش خود در سراسر سازمان هستند. بنابراین، ابزارهای رقابتی پیشین و سنتی چندان کارساز نیستند. در حال حاضر ابزارهای سنتی برای ارتقاء در سازمان همچون انحصار اطلاعات و ممانعت از موفقیت همکاران غیر قابل قبول است بسیاری از سازمان‌ها برای به کنترل درآوردن دانش همکاران خود تکنولوژی جدیدی را به کار می‌گیرند. به کارکنان گفته می‌شود که از اینترنت، پایگاه داده یا مخزن‌های دانش، ابزارهای پشتیبان تصمیم و ابزارهای گروهی استفاده کنند (راجس^۶، ۱۹۹۸). متأسفانه کارکنان الزاماً دستورات مدیریتی این چنینی را رعایت نمی‌کنند. به زعم مارتینی (۲۰۰۸)، در هر

- 1 Deng et al.
- 2 Lwoga
- 3 Santos et al.
- 4 Wang & Raymond.
- 5 Cohen et al.
- 6 Ruggles

سازمان نوعاً افرادی هستند که می خواهند دانش را تسهیم و اشاعه دهند و افرادی هم هستند که ترجیح می دهند دانش خود را به عنوان یک دارایی خصوصی نگهداری نمایند (دنگ و همکاران، ۲۰۲۳)

۱.۳. اهمیت تسهیم دانش در موسسات حسابداری و حسابرسی

هدف از فرآیند تسهیم دانش، انتقال موفقیت آمیز دانش منبع به گیرنده است. دو رویکرد اساسی در خصوص تسهیم موفقیت آمیز دانش وجود دارد. رویکرد اول بر توانمندی گیرنده در خلق مجدد عناصر مرتبط با دانش فرستنده تاکید دارد. به طوری که دانش منبع و عناصر آن منطبق باشد. موری^۱ (۲۰۱۲) و رویکرد دوم بر توانمند سازی درونی سازی دانش توسط گیرنده اشاره دارد و آن را معادل تعهد، رضایت و احساس مالکیت گیرنده در خصوص دانش انتقال یافته معرفی می کند.

در گذشته ای نه چندان دور قدرت و مزیت رقابتی یک سازمان بر مبنای دسترسی به منابع مادی بیشتر سنجیده می شود. در عرصه رقابت کنونی شرایط به کلی متحول شده و دانش یکی از مهم ترین عوامل تولید محسوب شده و از آن به عنوان مهم ترین مزیت رقابتی سازمان ها یاد می شود (سیتارامان^۲ و همکاران، ۲۰۰۲).

چن و همکاران براین اعتقادند که سرمایه انسانی مانند سرمایه فکری، اشاره به عواملی مانند دانش، مهارت، استعداد و طرز تلقی کارکنان دارد که موجب بهبود عملکرد، جذب مشتریان و افزایش سود شرکت می شود. این دانش و مهارت در ذهن کارکنان جای دارد، بدین معنا که ذهن آنها دارای دانش و مهارت است. این دانش با استخدام کارکنان و طی سالها سرمایه گذاری در شرکت به وجود آمده که با رفتن کارمند به علت بازنشستگی، اخراج و فوت از کف سازمان می رود (بهرامی و حسنی، ۱۳۹۲).

پژوهش ها نشان می دهد، دانش وقتی که به وسیله افراد در سازمان جمع آوری و نگهداری می شود فقط وقتی دارای ارزش استراتژیک است که تسهیم، ترکیب و استفاده از آن در یک مسیر منحصربه فرد انجام شود (زهرآ و همکاران، ۲۰۱۷). علت تأکید بر تسهیم دانش این است که تسهیم دانش سنگ بنای مدیریت دانش است. توجه به تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی، به دو دلیل اصلی اهمیت دارد. اول اینکه محیط قانونی امروز و استانداردهای حسابرسی جدید، فشار بر مؤسسات حسابرسی را افزایش داده و خواهان افزایش و بهبود کیفیت، کارایی و کارآمدی فرایندهای حسابرسی هستند. به این ترتیب، امروزه بیش از همیشه، مؤسسات حسابرسی نیازمند ایجاد، تفریق، تسهیم و استفاده از دانش در رابطه با فعالیت های کنترل مشتری و مدیریت شرکتی خود می باشند. علاوه بر این، اثربخشی تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی به شکل گیری محیطی مبتنی بر اخلاق حرفه ای، اعتماد متقابل، مسئولیت پذیری و تعامل سازنده میان اعضای تیم وابسته است؛ زیرا این عوامل می توانند تمایل حسابرسان به انتقال تجربه ها و دانش ضمنی را تقویت کنند. در این راستا، رستمنسب و همکاران (۱۴۰۵) نیز بر نقش رفتار اخلاقی حسابرسان در بهبود اثربخشی، کارایی و کیفیت

1 Murray

2 Seetharaman et al.

3 Zahra et al.

عملکرد حرفه‌ای تأکید کرده‌اند. دوم اینکه در حسابرسی، دانش و تجربه در رابطه میان با محیط مشتری، صنعت، مدل تجاری و عملیات‌های گوناگون، معمولاً به شکل ناهمگونی در اعضای گروه‌های حسابرسی توزیع گردیده است. دلیل این است که حساب‌رسان، به شکل معمول مشارکت‌های متفاوتی را انجام می‌دهند که از نظر پیچیدگی و وضعیت صنعتی متفاوت است (لین^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). به این ترتیب حساب‌رسان باید دانش و تجربیات خود را در رابطه با گرایش‌های اختصاصی صنعت و همچنین حسابداری، حسابرسی و قوانین و مقررات با اعضای گروه حسابرسی به اشتراک بگذارند که می‌تواند بر فعالیت‌ها و نتایج رقابتی آنها تأثیر گذارد. قابلیت مؤسسات حسابرسی برای بهبود مهارت‌ها، دانش و بهترین تجربیات کادر حرفه‌ای برای دستیابی به دانش برای استفاده مجدد و به حداقل رسانیدن بار اطلاعاتی می‌تواند نشان دهنده کیفیت، کارایی و کارآمدی خدمات حسابرسی و فعالیت‌های آنها گردد (ورا مونز^۲ و همکاران، ۲۰۱۶).

واژه مهارت‌های حرفه‌ای اولین بار در سال ۱۹۷۳ در مقاله‌ای توسط مک کله‌لند^۳ و آوارد ادبیات مدیریت گردید. اولین بار دیوید مک کله‌لند با چنین نگاهی مهارت‌های حرفه‌ای را در سال ۱۹۷۳ مطرح نمود. پروفیسور مک کله‌لند روان شناس دانشگاه هاروارد^۴ در اوایل دهه‌ی ۱۹۷۰ در مقاله‌ای با عنوان آزمون ترجیح مهارت‌های حرفه‌ای بر هوش نشان داد، آزمون هوش، پیش بینی کننده‌ی ضعیفی برای توفیق فرد در شغل است؛ از این رو، او مهارت‌های حرفه‌ای‌ها را ملاک گزینش توصیه کرد (عریضی، ۱۳۹۶). نقطه آغاز هر گونه ارزیابی، مهارت‌های حرفه‌ای است. دقت و جامعیت در تعریف شایستگی‌ها و طراحی مدل مهارت‌های حرفه‌ای از مهم‌ترین عوامل اعتبار ارزیابی می‌باشد. رویکرد مهارت‌های حرفه‌ای رویکرد جدیدی نیست و ردپای آن را می‌توان در متون فلسفی افلاطون و روم باستان که شکلی از مهارت‌های حرفه‌ای را در تلاش برای ارائه ویژگی‌های یک سرباز خوب به کار می‌برند، یافت (احمدی و رسولی، ۱۴۰۲).

مهارت‌های حرفه‌ای را علت تمایز و تفاوت در عملکردهای کاملاً مطلوب و ایده‌آل با عملکردهای معمولی و متوسط می‌دانند. مهارت‌های حرفه‌ای مجموعه دانش، مهارت‌ها، خصوصیات شخصیتی، علایق، تجربه‌ها و توانمندی‌های مرتبط با شغل که دارند آن‌ها را قادر می‌سازد در سطحی بالاتر از حد متوسط به ایفای مسئولیت بپردازد. در واقع مهارت‌های حرفه‌ای‌ها الگویی را ارائه می‌کنند که نشان دهنده‌ی فرد با عملکرد برتر در شغل محوله است. وی در رویکرد خود بر رفتارها و ویژگی‌هایی تأکید داشت که مدیران موفق از خودشان بروز داده بودند و به عملکرد نسبتاً قابل قبول مدیران توجهی نداشت. چنین رویکردی بر ویژگی‌های متمایزکننده و عملکرد برتر تأکید دارد (علیپور، ۱۳۹۶). در حرفه حسابرسی، مهارت‌های حرفه‌ای و تخصصی صرفاً به دانش فنی محدود نمی‌شود، بلکه بر کیفیت قضاوت حرفه‌ای، ارزیابی ریسک و نحوه مواجهه حساب‌رسان با سوگیری‌های شناختی نیز اثرگذار است. از این رو، انتقال هدفمند مهارت‌ها و تجربه‌های تخصصی میان حساب‌رسان می‌تواند به ارتقای کیفیت قضاوت و کاهش آثار سوگیری در فرایند حسابرسی کمک کند (ادیبی و صفدریان، ۱۴۰۵).

1 Lin et al.

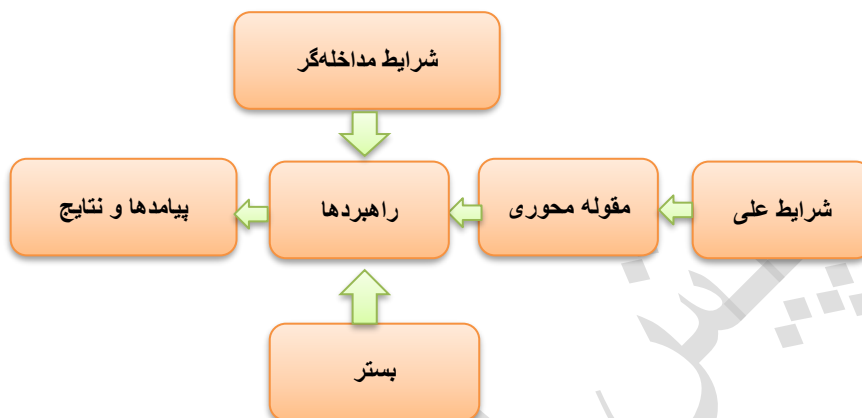
2 Vera-Muñoz et al.

3 Mac Klee Land

4 Howard University

۲. مدل و سوالات تحقیق

با توجه به مطالب بیان شده، مدل مفهومی تحقیق حاضر را می توان به شکل نمودار ۱ ترسیم نمود:



نمودار ۱: ترسیم مدل به روش مدلسازی ساختاری تفسیری

بنابر این سوالات تحقیق به صورت زیر مطرح می شود:

سوال ۱: ابعاد و مولفه‌ها و شاخصه‌های تسهیم دانش و انتقال مهارت‌های حرفه‌ای بین حسابرسان کدامند؟

سوال ۲: ارتباط بین ابعاد و مولفه‌ها و شاخصه‌های تسهیم دانش و انتقال مهارت‌های حرفه‌ای بین حسابرسان چگونه است؟

سوال ۳: الگوی مناسب تسهیم دانش و انتقال مهارت‌های حرفه‌ای بین حسابرسان به چه صورت است؟

۳. روش تحقیق

با توجه به اینکه محقق در تحقیق حاضر به دنبال « ارائه الگوی عوامل موثر بر تسهیم دانش و انتقال مهارت‌های حرفه‌ای بین حسابرسان » است، لذا از نظر هدف، يك تحقیق توسعه ای می‌باشد. از نظر گردآوری داده‌ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل يك تحقیق آمیخته اکتشافی (ابتدا کیفی و سپس کمی) می‌باشد بر حسب ماهیت و نوع مطالعه، از نوع پیمایشی مقطعی می‌باشد.

جامعه و نمونه آماری:

بخش اول جامعه آماری: حسابرسان تازه کار در موسسات حسابرسی جهت پاسخگویی به سوالات مصاحبه.

بخش دوم جامعه آماری: حسابرسان شاغل در موسسات حسابداری و حسابرسی جهت پاسخگویی به سوالات پرسشنامه

شایان ذکر است که متناسب با جامعه آماری تحقیق حاضر، نمونه و حجم آن نیز شامل دو بخش می‌باشد. جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از فرمول دوم کوکران استفاده شد. بنابراین حجم نمونه لازم ۳۸۵ نفر می‌باشد که مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفته شد به علت همگن بودن اعضاء، از روش تصادفی ساده استفاده می‌گردد. توصیف جمعیت شناختی نمونه های مورد نظر در این بخش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: انواع داده های مورد استفاده در این پژوهش

ردیف	نوع داده ها	تعداد
۱	مصاحبه های اختصاصی با خبرگان و اساتید دانشگاهی	۱۰
۲	مصاحبه های اختصاصی با متخصصین حسابداری	۱۱

منبع: یافته های پژوهش

گردآوری داده ها:

در این تحقیق با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر طراحی مدل ساختاری عوامل بومی موثر بر حسابداری مدیریت رفتاری می باشد، لذا برای جمع آوری اطلاعات از روشهای مطالعات کتابخانه‌ای و تحقیقات میدانی استفاده شد. با توجه به گردآوری داده‌ها از دو نوع ابزار بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه استفاده می شود. در بررسی اسناد و مدارک، جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتابهای مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات استفاده گردید.

مقیاس اندازه گیری و روایی و پایایی:

در این پژوهش روایی صوری به تأیید متخصصین این حوزه رسیده و میزان پایایی آن نیز توسط آزمون آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت که میزان آن برای هر دو متغیر بیشتر از ۰,۷ بدست آمد، که نشان دهنده قابلیت اطمینان پرسشنامه می باشد. هر سؤال پرسشنامه در برگیرنده پنج گزینه (شامل کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) می باشد تا پاسخ‌دهنده از میان آنان یکی را انتخاب نماید.

۴. یافته ها و تحلیل:

یافته های مربوط به آمار توصیفی:

با توجه به خروجی نرم افزار مندرج در جدول ۲، از آنجایی که میانگین کلیه متغیرها بالاتر از میانگین نظری (۳) می باشد که نشان از وضعیت مناسب تحقیق دارد.

جدول ۲: «ارائه الگوی عوامل موثر بر تسهیم دانش و انتقال مهارت‌های حرفه‌ای بین حسابرسان»
آماره های کلی متغیرهای تحقیق

امتیاز کلی				متغیر
ماکزیمم	مینیمم	انحراف معیار	میانگین	
۴,۰۰	۲,۰۰	۰,۶۴	۳,۷۸	شرایط علی
۵,۰۰	۱,۰۰	۰,۵۹	۳,۶۲	مقوله محوری
۵,۰۰	۳,۰۰	۰,۷۰	۴,۱۹	راهبردها
۴,۰۰	۱,۰۰	۰,۹۱	۳,۸۲	بسترها
۵,۰۰	۲,۰۰	۰,۶۶	۴,۶۱	شرایط مداخله گر
۵,۰۰	۱,۰۰	۰,۴۴	۳,۷۳	پیامدها

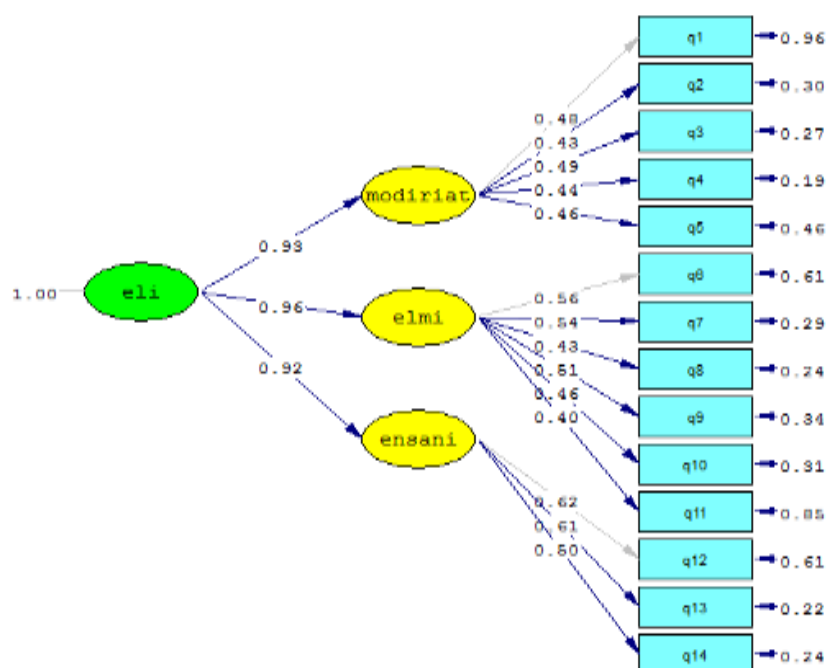
منبع: یافته های پژوهش

تحلیل عاملی تاییدی سازه‌های پرسشنامه

تحلیل عاملی تاییدی متغیر شرایط علی

یافته های مربوط به بررسی ضرایب مسیر استاندارد:

این ضرایب در واقع نشان دهنده ضرایب مسیر یا بارهای عاملی بین متغیرها و سؤالات مربوطه (متغیرهای پنهان و مشاهده پذیر) می‌باشند. از مدل اندازه‌گیری ضرایب استاندارد می‌توان این برداشت را نمود که بین متغیرهای مکنون مربوطه و شاخص‌های متناظر با آنها، چه میزان همبستگی وجود دارد. در این مدل میزان روابط بین سازه و بعد شاخص نشان داده می‌شود. در صورتی که ضریب رابطه بالاتر از ۰/۳ باشد، می‌توان گفت سؤالات مورد نظر از قدرت تبیین خوبی برخوردار است. همان‌طور که در نمودار ۳ ملاحظه می‌شود تمامی شاخص‌های در نظر گرفته شده برای کلیه سؤالات مربوط به متغیرهای مدل دارای بار عاملی بالای ۰/۳ می‌باشد. و همچنین تمام بارهای عاملی بین متغیرهای مکنون مرتبه اول و دوم نیز بالاتر از ۰,۳ و مطلوب است.



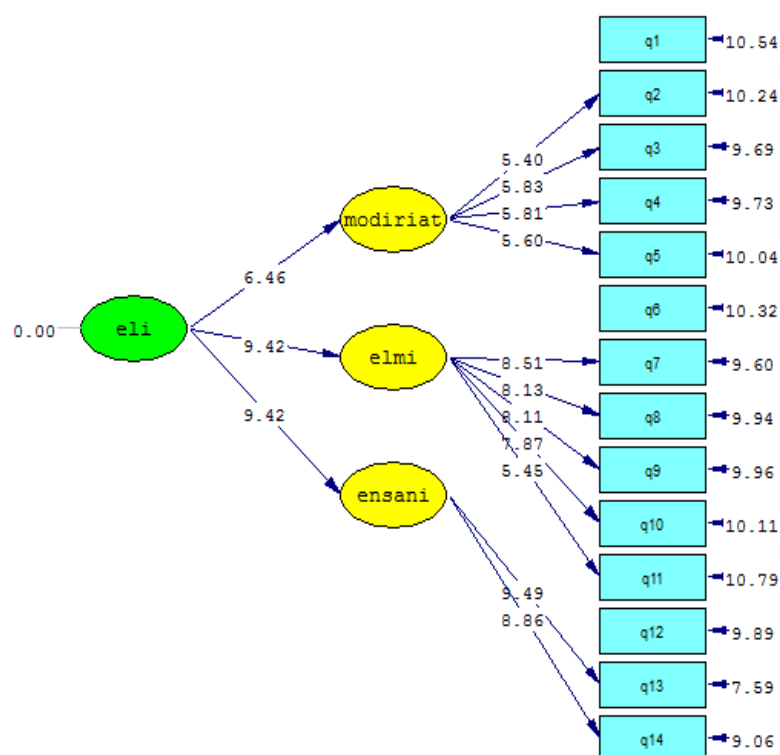
Chi-Square=414.33, df=274, P-value=0.02630, RMSEA=0.037

نمودار ۳: مدل اندازه‌گیری متغیر شرایط علی در حالت تخمین استاندارد

یافته‌های مربوط به بررسی ضرایب مسیر معناداری:

مدل تخمین استاندارد بدین جهت ارائه می‌شود که با داشتن ضرایب همبستگی دوتایی امکان مقایسه بین شاخص‌ها و بین ابعاد را فراهم می‌گردد؛ اما در باب معناداری این ضرایب، نمی‌توان براساس بزرگی یا کوچکی آن‌ها تصمیم‌گیری کرد، بلکه باید از شاخص‌های جهت تعیین معناداری این ضرایب مسیر استفاده نمود. مدل اعداد معناداری به این دلیل ارائه می‌شود که مشخص شود که آیا رابطه بین سازه و بعد و رابطه بین بعد و شاخص معنادار است یا خیر. مدل اعداد معناداری یا همان T-value که در نمودار ۴ نمایش داده شده است میزان معنادار بودن هر یک از پارامترها را نشان می‌دهد و چنانچه مقدار آن بزرگتر از قدر مطلق عدد ۱,۹۶ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند. همانطور که در نمودار ۴ مشخص است تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از ۱,۹۶ بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی و ضرایب مسیر مدل معنادار می‌باشند.

با توجه به خروجی نرم افزار مندرج در نمودار ۴ معناداری ضریب معناداری رابطه‌ها بالاتر از ۱,۹۶ می‌باشد، لذا می‌توان گفت تمامی بارهای عاملی و ضرایب مسیر مدل معنادار می‌باشند.



Chi-Square=414.33, df=274, P-value=0.02630, RMSEA=0.037

نمودار ۴: مدل اندازه گیری متغیر شرایط علی در حالت معناداری

شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیر شرایط علی

مهم‌ترین شاخص‌های برازش مورد ارزیابی قرار گرفت و نتیجه حاصل که در جدول ۳ آورده شده است.

همان‌طور که از مقادیر ارائه شده در جدول ۳ مشخص است همه‌ی معیارهای کلی نیکویی برازش تحلیل عاملی تاییدی، حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده‌ها است و نشان دهنده برازش خوب مدل اندازه‌گیری متغیر شرایط علی می‌باشد؛

با توجه به نتایج، تمامی بارهای عاملی به دست آمده دارای مقادیر بالاتر از ۰/۳ (کلاین، ۱۳۸۰) می‌باشد که نشان دهنده بارهای عاملی نسبتاً بالا و مطلوب می‌باشد. از طرف دیگر تمامی اعداد معناداری پارامترهای مدل از عدد ۱/۹۶ بزرگتر است. در مجموع با در نظر گرفتن بالا بودن میزان بارهای عاملی و معنی‌دار بودن آن‌ها به همراه نیکویی برازش مطلوب مدل می‌توان روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری متغیر شرایط علی را نتیجه گرفت.

جدول ۳: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش

نتیجه برازش	مقادیر پژوهش	مقادیر عالی	مقادیر مناسب (خوب)	شاخص‌های برازش
برازش خوب	۰/۰۳۷	$\leq ۰/۰۸$	$\leq ۰/۱$	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)
برازش خوب	۰/۹۰	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	شاخص برازش نرم Normed Fit Index (NFI)
برازش عالی	۰/۹۶	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	شاخص برازش غیر نرم Non-Normed Fit Index (NNFI)
برازش خوب	۰/۹۳	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	شاخص برازش مقایسه‌ای Comparative Fit Index (CFI)
برازش خوب	۰/۹۲	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	شاخص برازش افزایشی Incremental Fit Index (IFI)
برازش خوب	۰/۹۴	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	شاخص نیکویی برازش Goodness of Fit Index (GFI)
برازش خوب	۰/۸۳	$\geq ۰/۹$	$\geq ۰/۸$	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
برازش عالی	۰/۰۳۹	$\leq ۰/۰۵$	$\leq ۰/۰۸$	ریشه میانگین مربعات باقی مانده Root Mean Square Residual (RMR)
برازش خوب	۰/۰۷۱	$\leq ۰/۰۵$	$\leq ۰/۰۸$	ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

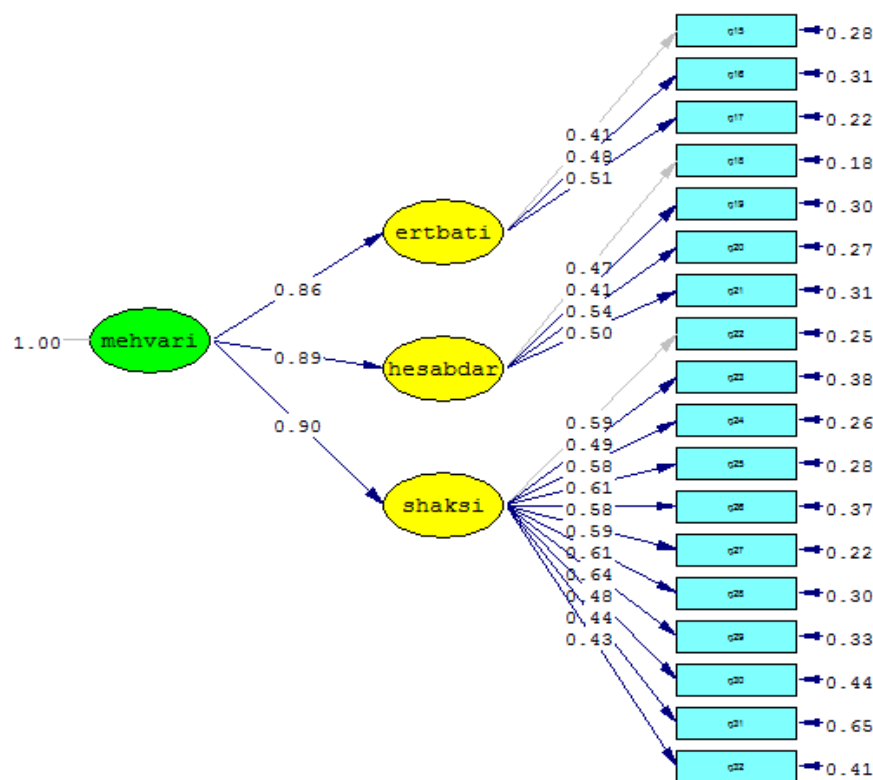
منبع: یافته‌های پژوهش

تحلیل عاملی تاییدی متغیر شرایط مقوله محوری

یافته‌های مربوط به بررسی ضرایب مسیر استاندارد:

در این مدل میزان روابط بین متغیر و ابعاد سازنده آن، و رابطه هر بعد با شاخص‌های (سوالهای) مربوط به آن نشان داده می‌شود. در صورتیکه اندازه رابطه بالاتر از ۰/۳ باشد، می‌توان گفت سؤالات موردنظر از قدرت تبیین خوبی برخوردار است. همان‌طور که در نمودار ۵ ملاحظه

می‌شود تمامی شاخص‌های در نظر گرفته‌شده برای کلیه سؤالات مربوط به متغیرهای مدل دارای همبستگی بالای ۰/۳ است.

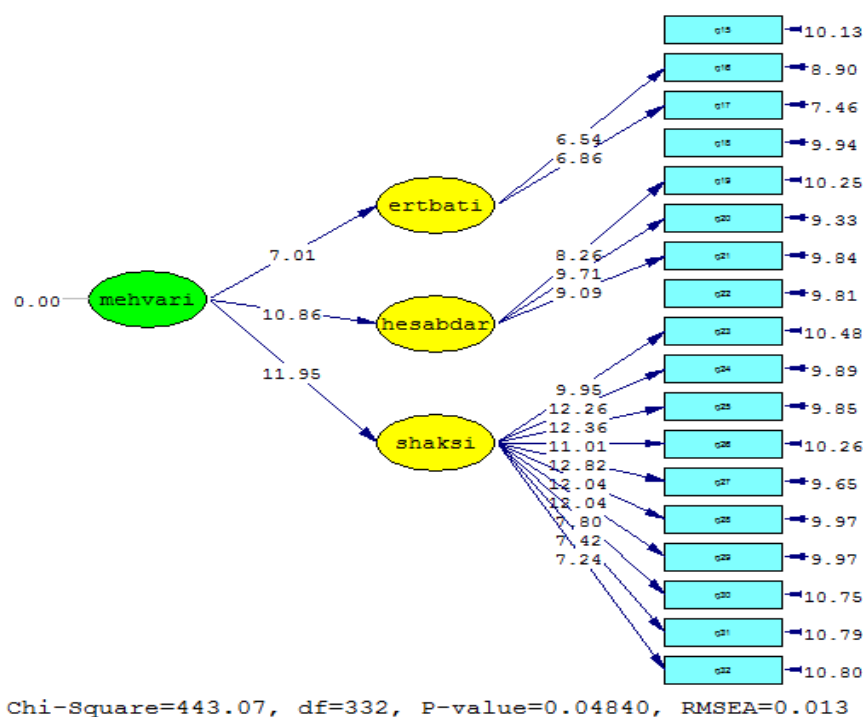


Chi-Square=443.07, df=332, P-value=0.04840, RMSEA=0.013

نمودار ۵: مدل اندازه‌گیری متغیر مقوله محوری در حالت تخمین استاندارد

یافته‌های مربوط به بررسی ضرایب معناداری:

مدل اعداد معناداری متغیر مقوله محوری که در نمودار ۶ نمایش داده شده است نشان دهنده این مطلب است که تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از ۱,۹۶ بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی مدل معنادار می‌باشند.



نمودار ۶: مدل اندازه‌گیری متغیر مقوله محوری در حالت معناداری

شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیر مقوله محوری

جدول ۴: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش

شاخص‌های برازش	مقادیر مناسب (خوب)	مقادیر عالی	مقادیر پژوهش	نتیجه برازش
RMSEA	≤ 0.1	≤ 0.08	0.13	برازش خوب
NFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.93	برازش خوب
NNFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.91	برازش خوب
CFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.90	برازش خوب
IFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.96	برازش عالی
GFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.91	برازش خوب
AGFI	≥ 0.8	≥ 0.9	0.91	برازش عالی
RMR	≤ 0.08	≤ 0.05	0.42	برازش عالی
SRMR	≤ 0.08	≤ 0.05	0.72	برازش خوب

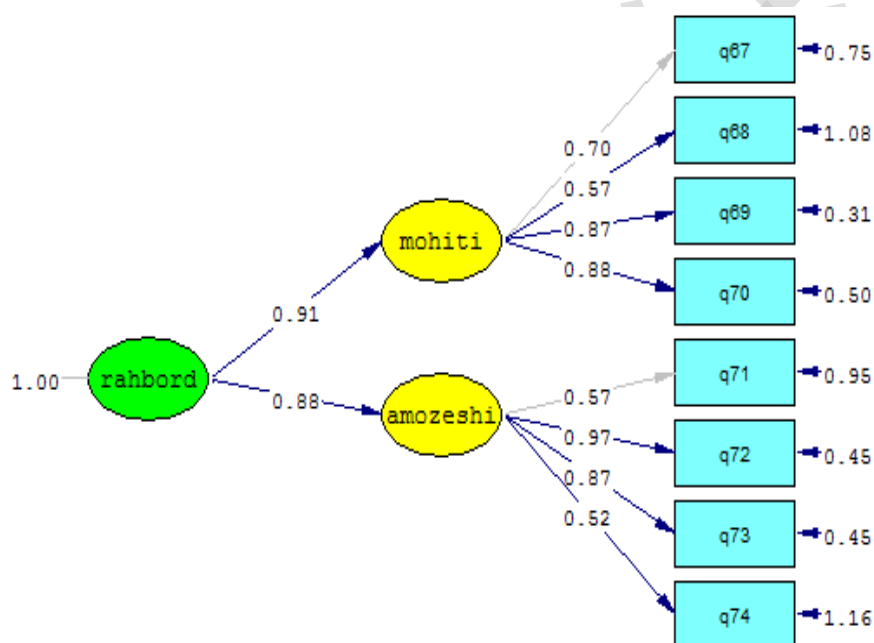
منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج، تمامی بارهای عاملی به دست آمده دارای مقادیر بالاتر از $0/3$ (کلاین، ۱۳۸۰) می‌باشد که نشان دهنده بارهای عاملی نسبتاً بالا و مطلوب می‌باشد. از طرف دیگر تمامی اعداد معناداری پارامترهای مدل از عدد $1/96$ بزرگتر است. لذا در مجموع با در نظر گرفتن بالا بودن میزان بارهای عاملی و معنی‌دار بودن آن‌ها به همراه نیکویی برازش مدل می‌توان روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری متغیر مقوله محوری را نتیجه گرفت.

تحلیل عاملی تاییدی متغیر راهبردها

یافته‌های مربوط به بررسی ضرایب مسیر استاندارد:

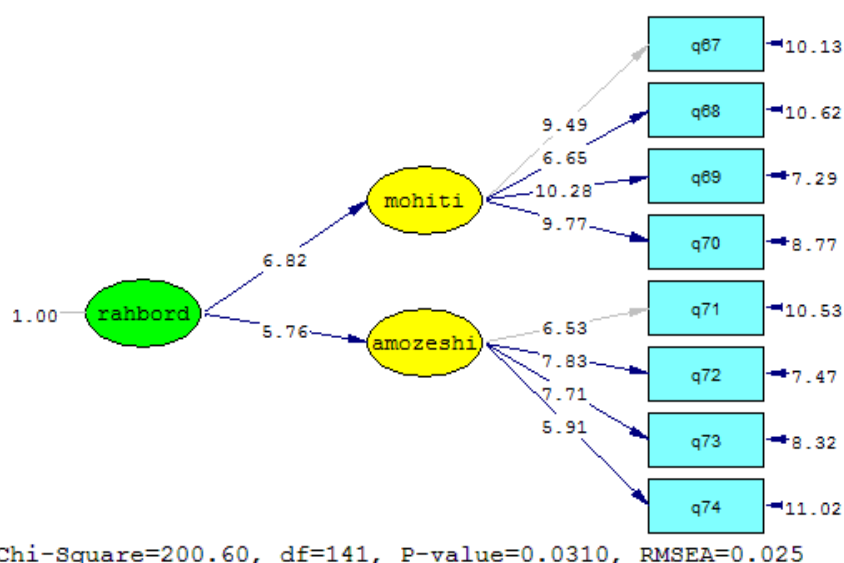
همان‌طور که در نمودار ۷ ملاحظه می‌شود تمامی شاخص‌های در نظر گرفته‌شده برای کلیه سؤالات مربوط به متغیرهای مدل دارای بار عاملی (همبستگی) بالای $0/3$ است.



نمودار ۷: مدل اندازه‌گیری متغیر راهبردها در حالت تخمین استاندارد

یافته‌های مربوط به بررسی ضرایب معناداری:

مدل اعداد معناداری متغیر راهبردها که در نمودار ۸ نمایش داده شده است نشان دهنده این مطلب است که تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از $1,96$ بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی مدل معنادار می‌باشند.



نمودار ۸: مدل اندازه گیری متغیر راهبردها در حالت معناداری

شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیر راهبردها

همان‌طور که از مقادیر ارائه شده در جدول (۴-۱۳) مشخص است تمامی معیارهای کلی نیکویی برازش تحلیل عاملی تاییدی، حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده‌ها است و نشان دهنده برازش عالی مدل اندازه‌گیری می‌باشد؛

جدول ۵: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش

نتیجه برازش	مقادیر پژوهش	مقادیر عالی	مقادیر مناسب (خوب)	شاخص های برازش
برازش خوب	۰/۰۲۵	≤ ۰/۰۸	≤ ۰/۱	RMSEA
برازش خوب	۰/۹۱	≥ ۰/۹۵	≥ ۰/۹	NFI
برازش خوب	۰/۹۰	≥ ۰/۹۵	≥ ۰/۹	NNFI
برازش خوب	۰/۹۱	≥ ۰/۹۵	≥ ۰/۹	CFI
برازش خوب	۰/۹۴	≥ ۰/۹۵	≥ ۰/۹	IFI
برازش خوب	۰/۹۳	≥ ۰/۹۵	≥ ۰/۹	GFI
برازش خوب	۰/۸۸	≥ ۰/۹	≥ ۰/۸	AGFI
برازش عالی	۰/۰۳۸	≤ ۰/۰۵	≤ ۰/۰۸	RMR
برازش خوب	۰/۰۶۲	≤ ۰/۰۵	≤ ۰/۰۸	SRMR

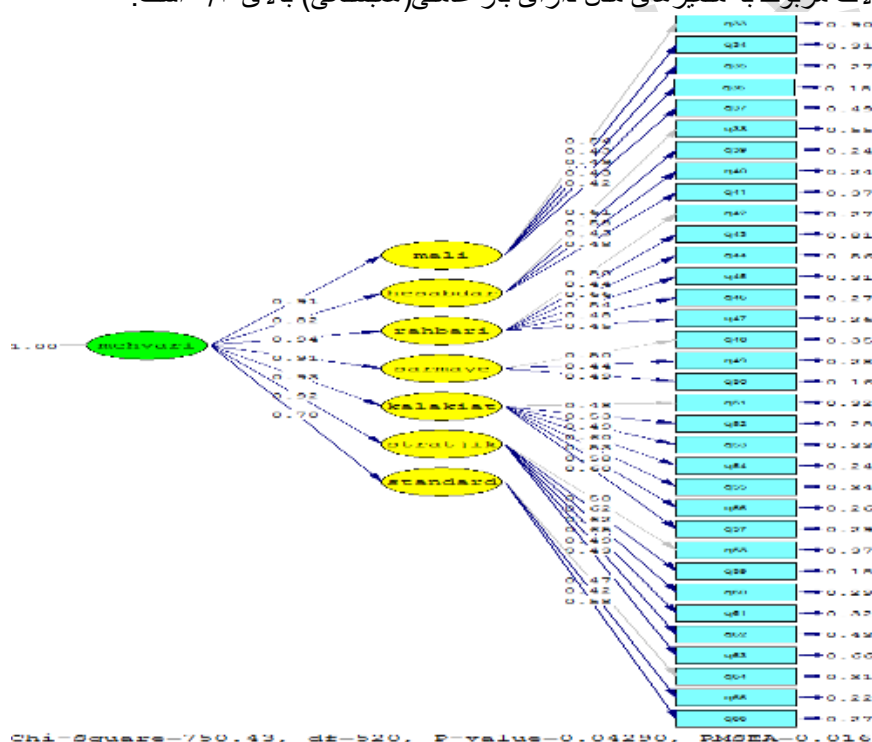
منبع: یافته های پژوهش

با توجه به نتایج، تمامی بارهای عاملی به دست آمده دارای مقادیر بالاتر از $0/3$ (کلاین، ۱۳۸۰) می‌باشد که نشان دهنده بارهای عاملی نسبتاً بالا و مطلوب می‌باشد. از طرف دیگر تمامی اعداد معناداری پارامترهای مدل از عدد $1/96$ بزرگتر است. لذا در مجموع با در نظر گرفتن بالا بودن میزان بارهای عاملی و معنی‌دار بودن آن‌ها به همراه نیکویی برازش مدل می‌توان روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری متغیر راهبردها را نتیجه گرفت

تحلیل عاملی تاییدی متغیر بستر

یافته‌های مربوط به بررسی ضرایب مسیر استاندارد:

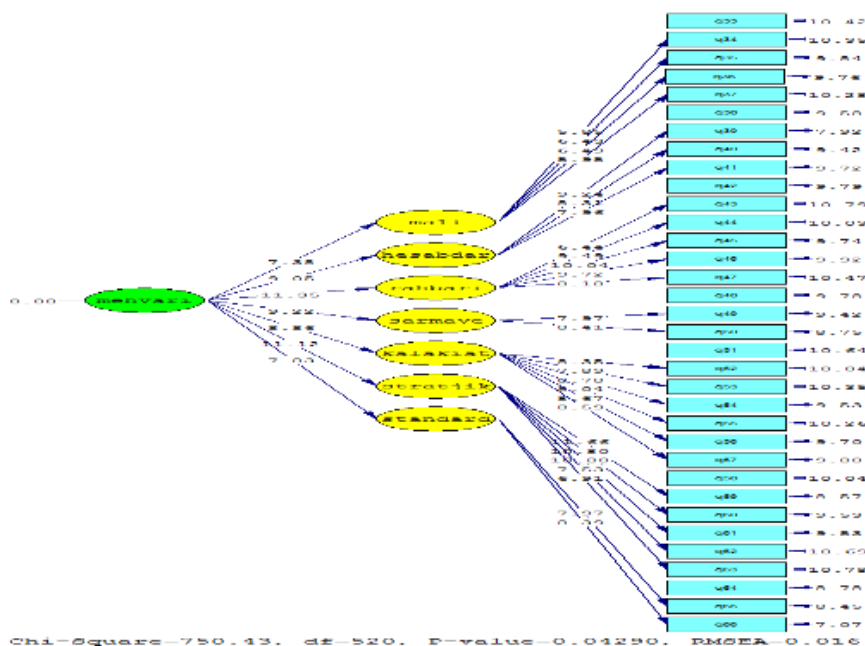
همان‌طور که در نمودار ۹ ملاحظه می‌شود تمامی شاخص‌های در نظر گرفته‌شده برای کلیه سؤالات مربوط به متغیرهای مدل دارای بار عاملی (همبستگی) بالای $0/3$ است.



نمودار ۹: مدل اندازه‌گیری متغیر بستر در حالت تخمین استاندارد

یافته‌های مربوط به بررسی ضرایب معناداری:

مدل اعداد معناداری متغیر بستر که در نمودار ۱۰ نمایش داده شده است نشان دهنده این مطلب است که تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از $1,96$ بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی مدل معنادار می‌باشند



نمودار ۱۰: مدل اندازه‌گیری متغیر بستر در حالت معناداری

شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیر بستر همان‌طور که از مقادیر ارائه شده در جدول ۶ مشخص است همه‌ی معیارهای کلی نیکویی برازش تحلیل عاملی تاییدی، حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده‌ها است و نشان دهنده برازش عالی مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

جدول ۶: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش

نتیجه برازش	مقادیر پژوهش	مقادیر عالی	مقادیر مناسب (خوب)	شاخص های برازش
برازش خوب	۰/۰۱۶	≤۰/۰۸	≤۰/۱	RMSEA
برازش خوب	۰/۹۰	≥۰/۹۵	≥۰/۹	NFI
برازش عالی	۰/۹۵	≥۰/۹۵	≥۰/۹	NNFI
برازش عالی	۰/۹۶	≥۰/۹۵	≥۰/۹	CFI
برازش خوب	۰/۹۰	≥۰/۹۵	≥۰/۹	IFI
برازش خوب	۰/۹۳	≥۰/۹۵	≥۰/۹	GFI
برازش خوب	۰/۸۳	≥۰/۹	≥۰/۸	AGFI
برازش عالی	۰/۰۴۸	≤۰/۰۵	≤۰/۰۸	RMR
برازش خوب	۰/۰۷۵	≤۰/۰۵	≤۰/۰۸	SRMR

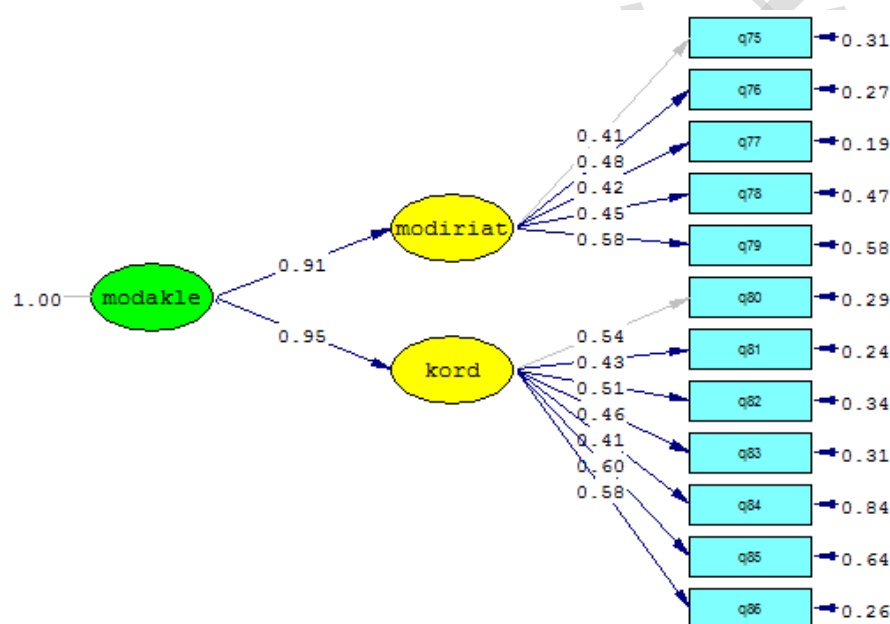
منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج، تمامی بارهای عاملی به دست آمده دارای مقادیر بالاتر از $0/3$ می باشد که نشان دهنده بارهای عاملی نسبتاً بالا و مطلوب می باشد. از طرف دیگر تمامی اعداد معناداری پارامترهای مدل از عدد $1/96$ بزرگتر است. لذا در مجموع با در نظر گرفتن بالا بودن میزان بارهای عاملی و معنی دار بودن آن ها به همراه نیکویی برازش مدل می توان روایی و پایایی مدل اندازه گیری متغیر بستر را نتیجه گرفت.

تحلیل عاملی تاییدی متغیر شرایط مداخله گر

یافته های مربوط به بررسی ضرایب مسیر استاندارد:

همان طور که در نمودار ۱۱ ملاحظه می شود تمامی شاخص های در نظر گرفته شده برای کلیه سؤالات مربوط به متغیرهای مدل دارای بار عاملی (همبستگی) بالای $0/3$ است:

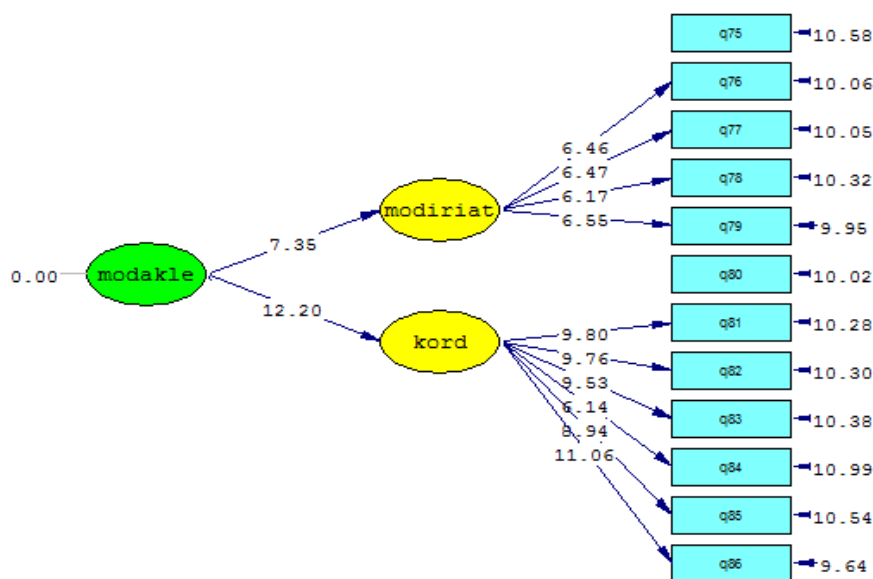


Chi-Square=358.62, df=187, P-value=0.04470, RMSEA=0.030

نمودار ۱۱: مدل اندازه گیری متغیر شرایط مداخله گر در حالت تخمین استاندارد

یافته های مربوط به بررسی ضرایب معناداری:

مدل اعداد معناداری متغیر شرایط مداخله گر که در نمودار ۱۲ نمایش داده شده است نشان دهنده این مطلب است که تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از $1,96$ بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی مدل معنادار می باشند.



Chi-Square=358.62, df=187, P-value=0.04470, RMSEA=0.030

نمودار ۱۲: مدل اندازه‌گیری متغیر مداخله‌گر در حالت معناداری

شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیر شرایط مداخله‌گر همان‌طور که از مقادیر ارائه شده در جدول ۷ مشخص است همه‌ی معیارهای کلی نیکویی برازش تحلیل عاملی تاییدی، حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده‌ها است و نشان دهنده برازش عالی مدل اندازه‌گیری می‌باشد؛

جدول ۷: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش

نتیجه برازش	مقادیر پژوهش	مقادیر عالی	مقادیر مناسب (خوب)	شاخص‌های برازش
برازش عالی	۰/۰۳۰	$\leq ۰/۰۸$	$\leq ۰/۱$	RMSEA
برازش خوب	۰/۹۰	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	NFI
برازش خوب	۰/۹۱	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	NNFI
برازش خوب	۰/۹۳	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	CFI
برازش خوب	۰/۹۴	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	IFI
برازش خوب	۰/۹۰	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	GFI
برازش خوب	۰/۸۹	$\geq ۰/۹$	$\geq ۰/۸$	AGFI
برازش عالی	۰/۰۲۹	$\leq ۰/۰۵$	$\leq ۰/۰۸$	RMR
برازش خوب	۰/۰۷۴	$\leq ۰/۰۵$	$\leq ۰/۰۸$	SRMR

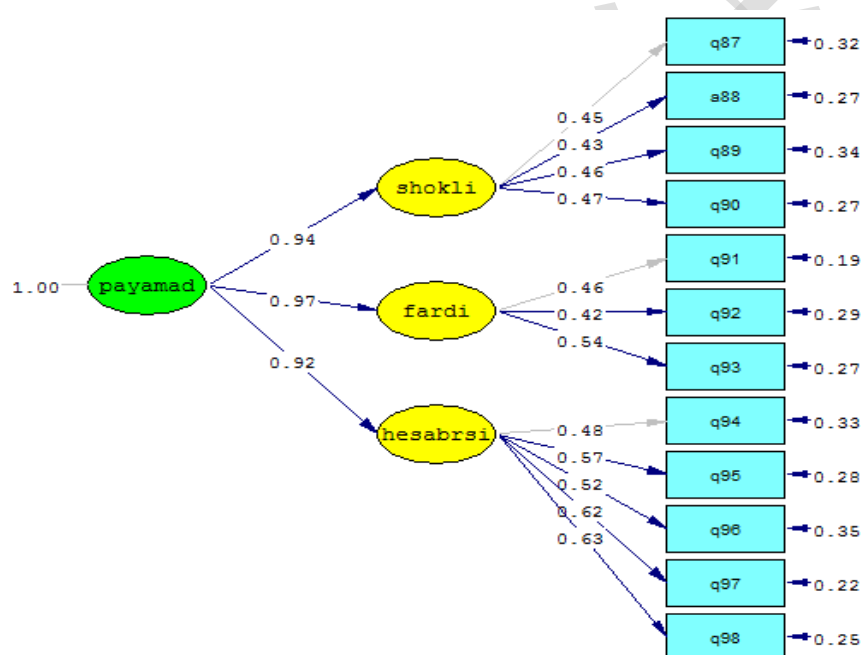
منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج، تمامی بارهای عاملی به دست آمده دارای مقادیر بالاتر از $0/3$ (کلاین، ۱۳۸۰) می باشد که نشان دهنده بارهای عاملی نسبتاً بالا و مطلوب می باشد. از طرف دیگر تمامی اعداد معناداری پارامترهای مدل از عدد $1/96$ بزرگتر است. لذا در مجموع با در نظر گرفتن بالا بودن میزان بارهای عاملی و معنی دار بودن آن ها به همراه نیکویی برازش مدل می توان روایی و پایایی مدل اندازه گیری متغیر شرایط مداخله گر را نتیجه گرفت

تحلیل عاملی تاییدی متغیر پیامدها (نتایج)

یافته های مربوط به بررسی ضرایب مسیر استاندارد:

همان طور که در نمودار ۱۳ ملاحظه می شود تمامی شاخص های در نظر گرفته شده برای کلیه سؤالات مربوط به متغیرهای مدل دارای بار عاملی (همبستگی) بالای $0/3$ است.

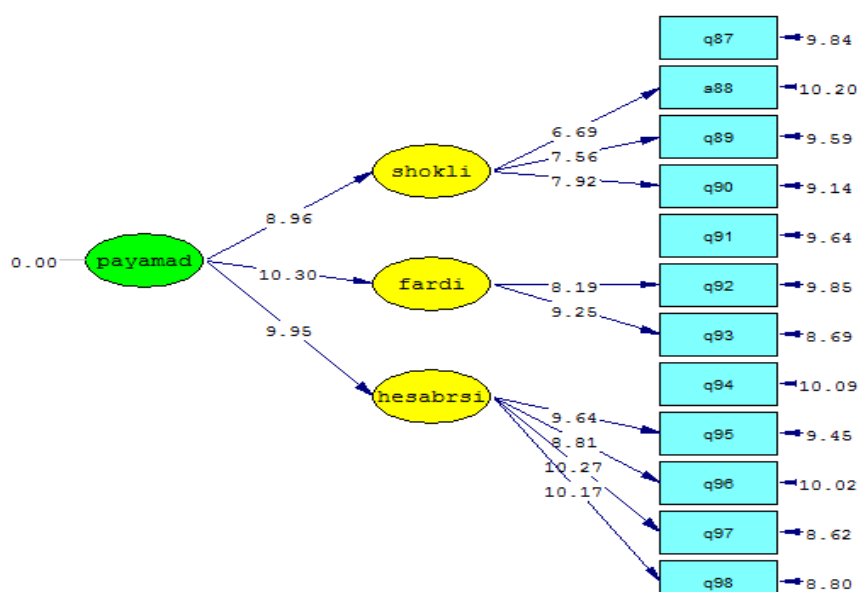


Chi-Square=183.79, df=91, P-value=0.06910, RMSEA=0.053

نمودار ۱۳: مدل اندازه گیری متغیر پیامدها در حالت تخمین استاندارد

یافته های مربوط به بررسی ضرایب معناداری:

مدل اعداد معناداری متغیر پیامدها که در نمودار ۱۴ نمایش داده شده است نشان دهنده این مطلب است که تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از $1,96$ بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی مدل معنادار می باشند.



Chi-Square=183.79, df=91, P-value=0.06910, RMSEA=0.053

نمودار ۱۴: مدل اندازه‌گیری متغیر پیامدها در حالت معناداری

شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیر پیامدها

همان‌طور که از مقادیر ارائه شده در جدول ۸ مشخص است همه‌ی معیارهای کلی نیکویی برازش تحلیل عاملی تاییدی، حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده‌ها است و نشان دهنده برازش عالی مدل اندازه‌گیری می‌باشد؛

جدول ۸: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش

نتیجه برازش	مقادیر پژوهش	مقادیر عالی	مقادیر مناسب (خوب)	شاخص‌های برازش
برازش خوب	۰/۰۵۳	$\leq ۰/۰۸$	$\leq ۰/۱$	RMSEA
برازش عالی	۰/۹۵	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	NFI
برازش عالی	۰/۹۶	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	NNFI
برازش عالی	۰/۹۵	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	CFI
برازش خوب	۰/۹۱	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	IFI
برازش خوب	۰/۹۴	$\geq ۰/۹۵$	$\geq ۰/۹$	GFI
برازش خوب	۰/۸۲	$\geq ۰/۹$	$\geq ۰/۸$	AGFI
برازش عالی	۰/۰۴۸	$\leq ۰/۰۵$	$\leq ۰/۰۸$	RMR
برازش خوب	۰/۰۷۷	$\leq ۰/۰۵$	$\leq ۰/۰۸$	SRMR

منبع: یافته‌های پژوهش

علاوه بر این بالاترین ضریب مسیر مقوله محوری مربوط به مهارت های حسابداری است که برابر با ۶۶٪ می‌باشد و کمترین مربوط به عوامل مهارت های شخصی است که برابر با ۵۹٪ است.

علاوه بر این بالاترین ضریب مسیر مقوله مداخله گر مربوط به عوامل مدیریتی است که برابر با ۴۹٪ بوده و کمترین ضریب مسیر مقوله مداخله‌گر مربوط به شرایط خرد است که برابر با ۴۶٪ می‌باشد.

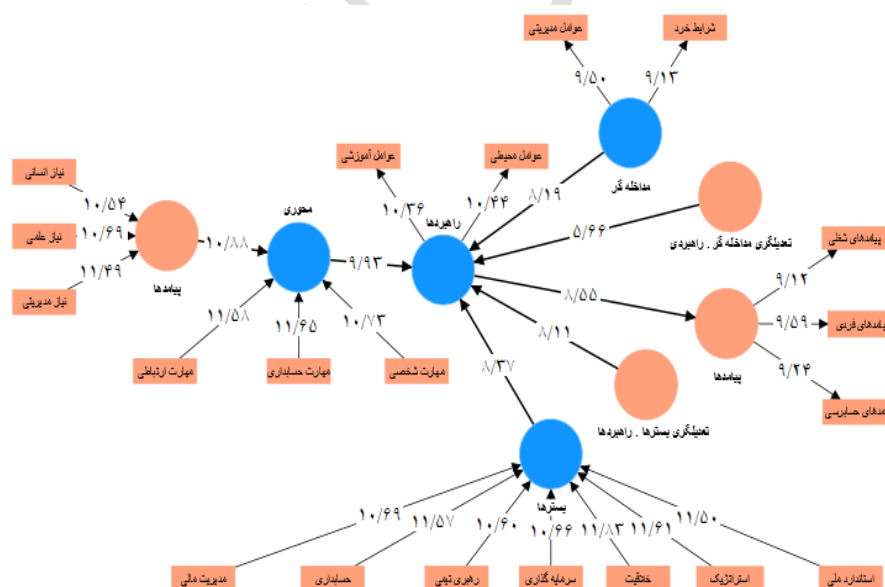
همچنین در میان عوامل زمینه ای یا بستر نیز می توان اینگونه بیان نمود که بالاترین ضریب مسیر مقوله مربوط به خلأیت است که برابر با ۶۹٪ می باشد و کمترین ضریب مسیر مقوله بستر مربوط به عوامل رهبری تیمی است که برابر با ۵۵٪ می باشد.

همچنین در میان عوامل راهبردی می توان اینگونه بیان نمود که بالاترین ضریب مسیر مقوله مربوط به عوامل محیطی است که برابر با ۵۳٪ می باشد و کمترین ضریب مسیر مقوله راهبرد مربوط به عوامل آموزشی است که برابر با ۵۲٪ می باشد.

بالاترین و کمترین ضریب مسیر پیامدها به ترتیب مرتبط با مقوله های پیامدهای فردی و پیامدهای شغلی است که برابر با ۴۸٪ و ۴۴٪ می باشد.

شایان ذکر است روابط بین متغیرهای تحقیق نیز بدین شرح است که شرایط علی ۵۲٪ بر مقوله محوری اثرگذار بوده و مقوله محوری نیز خود به اندازه ۴۹٪ بر راهبردها تاثیر دارد. همچنین ضریب مسیر عوامل راهبردها بر پیامدها برابر با ۴۴٪ بوده است..

به طور کلی ضریب مسیر عوامل مداخله گر بر پیامدها برابر با ۴۰٪ بوده است. ضریب مسیر شرایط بستر بر پیامدها به طور کلی برابر با ۴۳٪ بوده است.



نمودار ۱۶: مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری

با توجه به نتایج تحلیل عاملی تاییدی که در مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد (نمودار ۱۵) و مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری نمودار ۱۶ ارائه شده است، چون تمامی اعداد معناداری پارامترهای مدل از عدد $1/96$ بزرگتر است. لذا در مجموع نتایج تحلیل عاملی تاییدی حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده ها است و نشان دهنده برازش مناسب مدل اندازه گیری می باشد.

۵. نتیجه گیری

در تحقیق حاضر به منظور دستیابی به الگو یا نظریه ای جامع در رابطه با ارائه مدل مناسب عوامل موثر بر تسهیم دانش و انتقال مهارت های حرفه ای بین حسابرسان از استراتژی کیفی نظریه پردازی داده بنیاد استفاده شده است. گام های پژوهش مرحله به مرحله بر اساس روش نظریه پردازی داده بنیاد پیش رفته و در نهایت بر مبنای ادبیات تحقیق و مصاحبه های انجام شده تعداد ۹۸ مفهوم و ۲۰ مقوله احصا شده است که از میان مقوله ها، سه عدد به عنوان مقوله مرکزی ظاهر شد تا در کنار ۱۷ مورد دیگر، اجزای نظریه داده بنیاد به دست آمده از پژوهش را تشکیل دهند. برای ارائه نظریه از داستان و مدل تصویری استفاده شد. مقوله مرکزی شناسایی شده در این پژوهش، «مهارت ارتباطی، مهارت حسابداری، مهارت شخصی» است که بقیه مقوله ها در رابطه با آن معنا پیدا می کنند. مقوله ها نیز برای ارائه در مدل تصویری در پنج دسته شرایط علی (۳ مقوله)، راهبردها (۲ مقوله)، بستر یا زمینه (۷ مقوله)، شرایط مداخله گر (۲ مقوله)، پیامدها (۳ مقوله) قرار گرفتند که به شرح زیر می باشد:

۳ مقوله «مهارت ارتباطی، مهارت حسابداری، مهارت شخصی»، به منزله مقوله محوری در نظر گرفته شده است که مهارت ارتباطی شامل: ارتباطات، تصمیمات مدیریت، مهارت گروهی می باشد. مهارت حسابداری شامل: مرکز آموزشی، نرم افزارهای مالی و مالیاتی، مهارت های شخصی و تحصیلی، تجربه می باشد. مهارت شخصی شامل: بی طرفی، آموزش، پشتکار، اخلاق حرفه ای، حفظ استقلال، مدیریت و رهبری قوی، مهارت های تخصصی، مسئولیت، تعهد کاری، برنامه ریزی، شخصیت قوی می باشد. به عبارت دیگر بر مبنای نقل قول های اغلب پاسخ دهندگان می توان این مقوله را در مرکز قرار داد و دیگر مقوله ها را به آن مرتبط نمود. برچسب انتخاب شده برای مقوله محوری نیز انتزاعی و در عین حال از جامعیت برخوردار است.

از میان دیگر مقوله ها، ۳ مقوله «نیازهای مدیریتی، نیازهای علمی، نیازهای انسانی» به منزله شرایط علی در نظر گرفته شده است که مقوله نیازهای مدیریتی شامل: اهمیت و ضرورت حسابرسی، کلیدی بودن عملکرد حسابرسی، جایگاه تصمیمات حسابداران و حسابرسان، شکل گیری هسته های علمی در حسابرسی، تعیین ظرفیت های حوزه حسابرسی می باشد. نیازهای علمی شامل: اهمیت وجود سرفصل های درسی، اهمیت محتوا مطالب، اهمیت دانش کافی، جایگاه به روزرسانی دانش حسابرسی، شکل گیری بانک های اطلاعاتی- علمی، شکل گیری دانش تخصصی در حوزه حسابرسی می باشد. نیازهای انسانی شامل: نیاز به نیروی کار توانمند، ضرورت مسائل آموزشی، پرورش نیروهای متخصص شایان ذکر است دلیل علی بودن این مقوله ها را می توان اینگونه بیان نمود که این مقوله ها و مفاهیم از جمله علل طراحی مدل «عوامل موثر بر تسهیم دانش و انتقال مهارت های حرفه ای بین حسابرسان» می باشند.

همچنین، ۲ مقوله «عوامل محیطی و عوامل آموزشی» نیز به عنوان راهبردها تلقی می‌شوند، زیرا این مقوله‌ها به عنوان کنش و واکنش‌های هدفمندی هستند که منجر به ارائه و بهره‌گیری از یک الگوی ساختاری «عوامل موثر بر تسهیم دانش و انتقال مهارت‌های حرفه‌ای بین حسابرسی» می‌شود. مقوله عوامل محیطی مشتمل بر مفهوم‌های ایجاد کمیته‌های تخصصی در خصوص توسعه آموزش و مهارت در حسابرسی، ارتباط مستمر بین دانشگاه و حرفه حسابرسی، ایجاد سامانه اطلاعاتی در خصوص محتوای علمی در حسابرسی، شناسایی و توسعه آموزش و مهارت‌های حرفه‌ای در حسابرسی بومی در سطح دانشگاه‌ها است. مقوله عوامل آموزشی مشتمل بر مفهوم‌های آسیب‌شناسی شکاف انتظاراتی بهینه‌سازی آموزش حسابرسی در دانشگاه‌ها، برگزاری همایش‌های ملی و بین‌المللی با تاکید بر بهبود سیستم‌های آموزشی و مهارتی حسابرسی، ایجاد دوره‌های کارآموزی به منظور به روز رسانی مهارت‌های علمی و عملی دانش‌آموختگان حسابرسی، آموزش مستمر برای افراد شاغل در حرفه حسابداری و حسابرسی مطابق با انتظارات معقول و تعدیل شده می‌باشد.

همچنین از میان دیگر مقوله‌ها، ۷ مقوله «مدیریت مالی و منابع، حسابرسی، رهبری تیمی، سرمایه‌گذاری و دانش مالی، خلاقیت، مدیریت استراتژیک، استاندارد ملی» به منزله بستر در نظر گرفته شده که به ترتیب مقوله مدیریت مالی و منابع مشتمل بر مفهوم‌های دانش کافی، سطح عملیات، سطح معلومات، مقالات معتبر، گردآوری اطلاعات می‌باشد. مقوله حسابرسی مشتمل بر مفهوم‌های طراحی الگویی با در نظر گرفتن تمام جوانب، دانش حسابرسی، آموزش، اظهارنظر حسابرس می‌باشد. مقوله رهبری تیمی مشتمل بر مفهوم‌های تفکیک وظایف، خلاقیت، تجربه، رهبری، توانایی، تصمیم‌گیری می‌باشد. مقوله سرمایه‌گذاری و دانش مالی مشتمل بر مفهوم‌های سودآوری، شرایط فردی و اقتصادی، سرمایه‌گذاری مالی و زمانی می‌باشد. خلاقیت شامل: تفکیک وظایف، مهارت و آموزش، رقابت بیشتر، یادگیری مستمر، انعطاف‌پذیری، تفکر انتقادی، خلاقیت، یادگیری می‌باشد. مدیریت استراتژیک شامل: مسئولیت‌پذیری، بهره‌وری، مهارت محوری، فناوری و تکنولوژی، برنامه‌ریزی و مدیریت تغییر، آموزش می‌باشد. استاندارد ملی شامل: برنامه در حسابرسی، سیستم درست، گزارشات باکیفیت شایان ذکر است دلیل راهبرد بودن این مقوله‌ها را می‌توان اینگونه بیان نمود که این مقوله‌ها و مفاهیم نشانگر شرایط خاصی است که در آن راهبردهای کنش و واکنش صورت می‌پذیرد.

۲ مقوله «عوامل مدیریتی و شرایط خرد» به منزله شرایط مداخله‌گر در نظر گرفته شده است که به ترتیب مقوله عوامل مدیریتی مشتمل بر مفهوم‌های ضعف در فرهنگ آموزش در حسابرسی، عدم اعتماد راسخ به در حسابرسی در مسائل حساس و کلیدی کشور، نفوذ سیاسی در حوزه حسابرسی، فرایندهای ناکارآمد سازمانی در حسابرسی، نبود گرایش‌های کاربردی و مختلف در حسابرسی می‌باشد. مقوله شرایط خرد مشتمل بر مفهوم‌های عدم به روز رسانی محتوای علمی، عدم وحدت رویه در حسابرسی، رشد بدون کیفیت و استاندارد حسابرسی در دانشگاه‌ها، عدم توجه به حوزه حسابرسی در سنین پایین، نبود سیستم‌های انگیزشی در حسابرسی، عدم تعاملات بین رشته‌ای در حسابرسی، عدم تمرکز بر فرصت‌های شغلی و علمی در حسابرسی می‌باشد. دلیلی که باعث انتخاب این مقوله‌ها به عنوان شرایط مداخله‌گر گردید را می‌توان اینگونه بیان نمود که هر یک از این مقوله‌ها می‌توانند دستیابی به مقوله محوری را محدود یا تسهیل نمایند.

در نهایت، ۳ مقوله «پیامدهای شغلی، پیامدهای فردی، پیامدهای حسابرسی» نیز به منزله نتایج و پیامدهای حاصل از ارائه یا طراحی یک الگوی ساختاری «عوامل موثر بر تسهیم دانش و انتقال مهارت‌های حرفه‌ای بین حسابرسان» در نظر گرفته شده اند، زیرا این مقوله ها نتایج حاصل از کنش و واکنش ها هستند. به ترتیب مقوله پیامدهای شغلی مشتمل بر مفهوم های ایجاد نیروی انسانی خبره در حسابرسی، به روز رسانی آموزش‌های شغلی علمی در حسابرسی، شکل گیری سرفصل های کاربردی در حسابرسی، ایجاد بانک های اطلاعاتی در حسابرسی می باشد. مقوله پیامدهای فردی مشتمل بر مفهوم های ایجاد نیروی انسانی خبره جهت فعالیت در حوزه شغلی، به روز رسانی دانش فنی دانش آموختگان در حسابرسی، افزایش علاقه فردی دانشجویان به حسابرسی می باشد. پیامدهای حسابرسی شامل: بهبود جایگاه حسابرسی، افزایش اهمیت کارکردهای حسابرسی، بهبود اعتماد به حسابرسی، غنی سازی ارکان مختلف در حسابرسی، مشخص شدن ظرفیت‌ها در حسابرسی می باشد.

منابع

۱. احمدی لنگری، سیدحسین، و رسولی، مرضیه. (۱۴۰۲). تأثیر مهارت‌های حرفه‌ای مدیر مالیاتی و حسابرسی مالیاتی بر پرداخت دایرطلبانه مالیات‌دهندگان. چهارمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم مدیریت و حسابداری ایران، تهران.
۲. ادیبی رضا، صفدریان لیلیا. بررسی تأثیر سوگیری تاییدی حسابرسان بر ارزیابی ریسک حسابرسی، قضاوت حسابرسان و تلاش حسابرسی با توجه به نقش تعدیلی تخصص برآورد حسابرسان. نشریه اقتصاد و بانکداری اسلامی. ۱۴۰۵؛ ۱۵ (۵۵): ۵۸۱-۶۰۱. <http://mieaoi.ir/article-fa.html۱-۱۹۷۰>
۳. بهرامی، مهدی، و حسینی، محمدعلی. (۱۳۹۲). بررسی حرفه حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش. حسابرسان، ۱۵ (۶۶).
۴. پرکی، محمدنعیم، جنگی‌زهی، عزیزه، و پرکی‌هیدوچی، نسرین. (۱۴۰۲). بررسی سیاست‌ها، برنامه‌ریزی و تغییرات در نظام آموزشی برای بهبود کیفیت و انتقال بهتر دانش و مهارت‌ها. هفتمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات میان‌رشته‌ای علوم بهداشتی، روان‌شناسی، مدیریت و علوم تربیتی.
۵. جعفری مقدم، سعید. (۱۳۹۳). مدیریت دانش در نظام مدیریت مدرسه‌محور. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ۹ (۳۵-۳۶)، ۵-۲۷.
۶. رستمی نسب شهرام، جمشیدی نوید بابک، قنبری مهرداد، شاه‌ویسی فرهاد. طراحی مدل رفتار اخلاقی حسابرسان داخلی با تأکید بر بهبود اثربخشی، کارایی، صرفه اقتصادی و اخلاق حرفه‌ای. نشریه اقتصاد و بانکداری اسلامی. ۱۴۰۵؛ ۱۵ (۵۵): ۴۳۷-۴۵۲. <http://mieaoi.ir/article-fa.html۱-۱۸۱۷>
۷. رمضانی، یوسف، و ذبیحی، فرهاد. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر عوامل فردی بر کیفیت تسهیم دانش (مورد مطالعه: کارکنان منطقه ۹ شهرداری مشهد). دومین همایش بین‌المللی شهر هوشمند، چالش‌ها و راهبردها، شیراز.
۸. سهرابی، عاطفه، یزدخواستی، علی، و صادقی آرائی، زهرا. (۱۴۰۰). فراتحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی. فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۷ (۳).
۹. عریضی، حمیدرضا، ۱۳۹۶. تعیین شایستگی‌های مدیران و کارکنان شرکت پلی‌اکریل ایران. طرح مصوب در معاونت پژوهشی دانشگاه اصفهان.
۱۰. علیپور، حسین. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین شادکامی، خودکارآمدی و شایستگی در کارکنان شهرداری تهران [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی].
۱۱. کلانین. (۱۳۸۰). راهنمای آسان تحلیل عاملی (سیدجلال صدرالسادات و اصغر مینایی، ترجمه/تنظیم). انتشارات سمت.
۱۲. محسنین، شهریار، و اسفیدانی، محمدرحیم. (۱۳۹۳). معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی. مؤسسه کتاب مهربان نشر.
۱۳. ویسی، هاید. (۱۳۹۹). بررسی دلایل مشارکت حسابرسان در تسهیم دانش غیرمفید با استفاده از تئوری خودتعیین‌گری [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کردستان، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی].

1. Bavik, Yuen Lam, Pok Man Tang, Ruodan Shao, and Long Wai Lam. (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. *The leadership quarterly*, 29(2), 322-332.
2. Cohen, Don. (1998). Toward a knowledge context: Report on the first annual UC Berkeley forum on knowledge and the firm. *California management review*, 40(3), 22-39.
3. Deng, Hepu, Sophia Xiaoxia Duan, and Santoso Wibowo. (2023). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of knowledge management*, 27(2), 404-425.
4. Wang, Sheng, and Raymond A. Noe. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human resource management review*, 20(2), 115-131.
5. Hislop, D. (2013). Knowledge management in organisations: A critical introduction. 3rd ed. Great Britain: Oxford University Press.
6. Tandi Lwoga, Edda. (2013). Measuring the success of library 2.0 technologies in the African context: The suitability of the DeLone and McLean's model. *Campus-Wide Information Systems*, 30(4), 288-307.
7. Li, Shuyang, Jorge Tiago Martins, Ana Cristina Vasconcelos, and Guochao Peng. (2023). Knowledge sharing in project work: the dynamic interplay of knowledge domains and skills. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 328-355.
8. Lin, Xiang-Qian, You-Cheng Chen, Chih-Hsing Liu, and Yong-Quan Li. (2023). Measuring creativity: Role of service quality management, knowledge sharing and social interaction. *Total Quality Management & Business Excellence*, 34(1-2), 1-18.
9. Ruggles, Ruddy. (1998). The state of the notion: knowledge management in practice. *California management review*, 40(3), 80-89.
10. Santos, Vanderlei dos, Ilse Maria Beuren, Daniele Cristina Bernd, and Natália Fey. (2023). Use of management controls and product innovation in startups: intervention of knowledge sharing and technological turbulence. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 264-284.
11. Seetharaman, Ananth, Ferdinand A. Gul, and Stephen G. Lynn. (2002). Litigation risk and audit fees: Evidence from UK firms cross-listed on US markets. *Journal of accounting and economics*, 33(1), 91-115.
12. Sobandi, A., Edi Suryadi, M. Arief Ramdhany, and Rasto Rasto (2021). Knowledge management process, knowledge sharing, and teacher literacy skills at vocational high schools. *Cakrawala Pendidikan*, 40(3), 738-749.
13. Su, Xiaofeng, Wenhe Lin, Jingjing Wu, Qiuqin Zheng, Xiaoxia Chen, and Xiaoli Jiang. (2021). Ethical leadership and knowledge sharing: the effects of positive reciprocity and moral efficacy. *Sage Open*, 11(2), 21582440211021823.

14. Udo-Anyanwu, Adaora Joy, and Vivien Oluchi Emmanuel. (2019). Acquisition of ICT skills by LIS educators for effective knowledge sharing in universities in Imo and Rivers States. *Laboratory Techniques and Procedures*, 1-24.
15. Vera-Munoz, Sandra C. (2005). Corporate governance reforms: Redefined expectations of audit committee responsibilities and effectiveness. *Journal of business ethics*, 62(2), 115-127.
16. Murray, Jennifer (2012) *Organisational innovativeness : the role of strategic orientation and environmental scanning*. Masters by Research thesis, Queensland University of Technology
17. Zahra, Shaker A., and Gerard George. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *Academy of management review*, 27(2), 185-203.

پایان کار