فصلنامه علمي اقتصاد و بانكداري اسلامي، شماره پنجاه و هفتم، زمستان ۱۴۰۵- صفحات ۷۸-۴۹

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[٤]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۳/۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۶/۱

چکیده

هدف از انجام این مطالعه، شناسایی و تبیین الگوی جامع عوامل مؤثر 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 هدفمندِ گلوله‌برفی، تعداد ۲۱ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته 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 علّی(۳ مقوله)، بستر یا زمینه (۷مقوله)، شرایط مداخله‌گر(۲ مقوله)، راهبردها(۲ مقوله)و پیامدها (۳ مقوله) ساختاربندی 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 برازش 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@iau.ac.ir
۲ گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (نویسنده مسئول) Hosein.kazemi@iau.ac.ir
۳ گروه حسابداری، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران j.rezazadeh@modares.ac.ir
٤ گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران mahdi.beshkooh@iau.ac.ir

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

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 سرمایه‌های 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[1] 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 فرآیندهای مدیریت دانش است ، یك منبع‌حیاتی بدانند. (باویک[2] 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[3]، ۲۰۲۰).

اگر تسهیم دانش به خوبی انجام گیرد، منجر به توسعه و افزایش کیفیت ارایه خدمات در سازمانها، به خصوص در سازمان‌های دولتی می‌شود . تسهیم دانش از طریق بهبود کیفیت و منابع انسانی جهت رسیدن به مزیت رقابتی در سازمان‌های بخش عمومی با ارایه خدمات با کیفیت به عامه مردم، در کاهش چالش‌ها و ایجاد شهری بهتر اثرگذار است (سهرابی و همکاران، ۱٤۰۰). اگر سازمان‌ها بخواهند مهارت را در داخل یك‌سازمان به همه افراد منتقل کنند باید کارشناسان‌خبره را به جاهای مختلف سازمان انتقال بدهند . خود کارشناسان باید منتقل شوند زیرا دانش دراختیار فردی است که می‌تواند مهارت خود را هرجا که لازم بداند به کار ببرد. هر کارشناس می‌تواند افراد دیگر را آموزش بدهد و تربیت کند.اما این فرایند شخص گیرنده را به یك فرد آگاه یاکارشناس تبدیل نمی‌کند. مهارت از همان ابتدا به صورت تدریجی وطی یك مدت زمان طولانی در شخص ایجاد می‌شود و در وی باقی می‌ماند. مهارت، بر خلاف‌اطلاعات، نمی‌تواند به افراد دیگر منتقل شود (سوباندی[4]و همکاران، ۲۰۲۱).

می توان گفت مهمترین مؤلفه ای که در بحث انتقال مهارتها برای حسابرسان مد نظر قرار گرفته است، تسهیم دانش می‌باشد، 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 موقعیت‌های یادگیری خواهد بود. برای موفقیت در تسهیم دانش نیاز به داشتن دیدگاه جامع از تمام عوامل موثر در آن است(پرکی و همکاران، ۱٤۰۲). 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 & Emannuel
4 Sobandi et al.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

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 تجمعی 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 ،رفتارو 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[1] 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، ۱٤۰۰)

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[2] 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 بوده‌اند. بر اساس مطالعات انجام شده، مدیران دو سوم اطلاعات و دانش خود را از طریق گفتگوهاي رودررو یا تلفنی دریافت می‌کنند و تنها یک سوم از اطلاعات موردنیاز خود را از طریق مراجعه به نوشته‌ها و مدارك به دست می‌آورند. همچنین فرد می‌تواند دانش را از طریق تجربه، استدلال، بصیرت،

1 Hislop
2 Su et al.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

خواندن و نوشتن به دست آورد(دنگ[1] و همکاران، ۲۰۲۳). هنگامی که دیگران دانش خود را با افراد به اشتراك می‌گذارند، دانش افراد گسترش می‌یابد و دانش جدیدي ایجاد می‌شود. اطلاعات و جریان‌های دانش در سازمان‌های امروزي حیاتی هستند. هنگامی که اطلاعات بین اعضاي 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[2]، ۲۰۱۳).

اشتراک گذاري دانش مستلزم تمایل افراد و گروه‌ها در سازمان به نشر دانش در راستاي رسیدن به منافع دو جانبه است و اشتراک گذاري دانش رخ نخواهد داد مگر اینکه کارکنان و گروه هاي کاري سازمان، سطح بالایی از رفتارهاي مشارکت جویانه داشته باشند. مك درموت بیان مي کند که فرد دانش خود را با دیگري به اشتراك مي گذارد تا بتوانند شرایط را بهتر درك کنند(سانتوس[3]و همکاران، ۲۰۲۳). فردي که دانش خود را تسهیم مي کند باید از هدف دانش، موارد استفاده آن و الزامات و نیازهاي شخصی که اطلاعات را دریافت مي کند، اطلاع داشته باشد. در غیر این صورت ممکن است دانش به فردي منتقل شود که نیازي به آن ندارد و مورد استفاده قرار نگیرد. انتقال و نشر دانش فرصت هایی را براي به حداکثر رساندن توان سازمان براي برآورده کردن نیازها، افزایش کارایی براي حل مسائل و رسیدن به مزیت رقابتی فراهم مي کند (وانگ و ریموند[4] ، ۲۰۱۰).

در یک سازمان دانش مرتبط با حوزه ی فعالیت سازمان مذکور یکی از اجزای ضروری و حیاتی است که تعیین کننده ی 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[5] , ۱۹۹۸) و در صورتی که به میزان گسترده ای در میان اعضای یک سازمان مبادله نشود و بخصوص اینکه کار کنان مربوطه سازمان را ترک هم بنمایند، طبیعتا (این دانش) کمک شایانی به سازمان مذکور نخواهد کرد.، این مسئله ای با اهمیت بوده و از نقش تعیین کننده ی بیشتری هم می‌تواند برخوردار باشد(سانتوس و همکاران، ۲۰۲۳).

امروزه همان طوري که سازمان‌ها بر به کارگیري سرمایه انساني در مواجهه با تنگناهاي بازار کار تمرکز دارند، کارکنان نیز به دنبال انتشار دانش خود در سراسر سازمان هستند. بنابراین، ابزارهاي رقابتي پیشین و سنتي چندان کارساز نیستند. در حال حاضر ابزارهاي سنتي براي ارتقاء در سازمان همچون انحصار اطلاعات و ممانعت از موفقیت همکاران غیر قابل قبول است بسیاري از سازمان‌ها براي به کنترل درآوردن دانش همکاران خود تکنولوژي جدیدي را به کار مي گیرند. به کارکنان گفته مي‌شود که از اینترنت، پایگاه داده یا مخزن‌هاي دانش، ابزارهاي پشتیبان تصمیم و ابزارهاي گروهي استفاده کنند (راجلس[6]،۱۹۹۸). متاسفانه کارکنان الزاماً دستورات مدیریتي این چنیني را رعایت نمي‌کنند. به زعم مارتیني (۲۰۰۸)، در هر

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

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

سازمان نوعاً افرادي هستند كه مي خواهند دانش را تسهيم و اشاعه دهند و افرادي هم هستند كه ترجيح مي دهند دانش خود را به عنوان يك دارايي خصوصي نگهداري نمايند(دنگ و همكاران، 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[1] (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[2] 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).

پژوهش‌ها نشـان می‌دهد، دانش وقتی که به وسیله افراد در سازمان جمع‌آوری و نگهداری می‌شود فقط وقتی دارای ارزش استراتژیک است که تسهیم، ترکیب و استفاده از آن در یک مسیر منحصربه‌فرد انجام شود (زهرا[3]و همکاران، ۲۰۱۷). علت تأکید بر تسـهیم دانش این است که تسهیم دانش سنگ بنای مدیریت دانش است. توجه به تسـهیم دانش در مؤسسات حسابرسی، به دو دلیل اصلی اهمیت دارد. اول اینکه محیط قانونی امروز و اسـتانداردهای حسابرسی جدید، فشار بر مؤسسات حسابرسـی را افزایش داده و خواهان افزایش و بهبود کیفیت، کارایی و کارآمدی فرایندهای حسابرسـی هسـتند. به ایـن ترتیب، امروزه بیش از همیشه، مؤسسات حسابرسی نیازمند ایجاد، تفریق، تسهیم و استفاده از دانش در رابطه با فعالیت‌های کنترل مشـتری و مدیریت شرکتی خود می‌باشند. علاوه بر این، اثربخشی تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی به شکل‌گیری محیطی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای، اعتماد متقابل، مسئولیت‌پذیری و تعامل سازنده میان اعضای تیم وابسته است؛ زیرا این عوامل می‌توانند تمایل حسابرسان به انتقال تجربه‌ها و دانش ضمنی را تقویت کنند. در این راستا، رستمی‌نسب 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.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

عملکرد حرفه‌ای تأکید کرده‌اند.دوم اینکه در حسابرسی، دانش و تجربه در رابطه میان با محیط مشـتری، صنعت، مدل تجاری و عملیات‌های گوناگون، معمولاً به شکل ناهمگونی در اعضای گروه‌های حسابرســی توزیع گردیده است. دلیل این اســت که حسابرسان، به شکل معمول مشارکت‌های متفاوتی را انجام می‌دهند که از نظر پیچیدگی و وضعیت صنعتی متفاوت است(لین[1] و همکاران، ۲۰۲۳). به این ترتیب حسابرسان باید دانش و تجربیات خود را در رابطه با گرایش‌های اختصاصی صنعت و همچنین حســابداری، 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 حرفه ای برای دســتیابی 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[2] و همکاران، ۲۰۱٦).

واژه مهارت های حرفه‌ای اولین بار در سال ۱۹۷۳ در مقاله‌اي توسط مك كله لند[3]وارد ادبیات مدیریت گردید. اولین بار دیوید مك كله لند با چنین نگاهي مهارتهای حرفه‌ای را در سال ۱۹۷۳ مطرح نمود. پروفسور مك كله لند روان شناس دانشگاه هاروارد[4] 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 مهارت های حرفه‌ای ها را ملاک گزینش توصیه کرد (عریضی، ۱۳۹٦). نقطه آغاز هر گونه ارزیابي، مهارتهای حرفه‌ای است. دقت و جامعیت در تعریف شایستگي‌ها و طراحي مدل مهارتهای حرفه‌ای از مهم‌ترین عوامل اعتبار ارزیابي مي‌باشد. رویکرد مهارتهای حرفه‌ای رویکرد جدیدی نیست و ردپای آن را می توان در متون فلسفی افلاطون و روم باستان که شکلی از مهارتهای حرفه‌ای را در تلاش برای ارائه ویژگی های یک سرباز خوب به کار می برند، یافت(احمدی و رسولی، ۱٤۰۲).

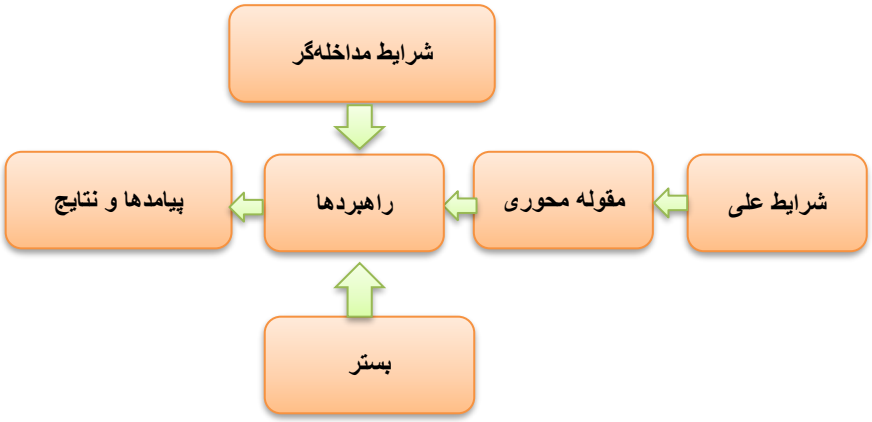
مهارتهای حرفه‌ای را علت تمایز و تفاوت در عملکردهاي کاملا مطلوب و ایده‌آل با عملکردهاي معمولي و متوسط مي‌دانند. مهارتهای حرفه‌ای مجموعه دانش، مهارت‌ها، خصوصیات شخصیتی، علایق، تجربه‌ها و توانمندی‌های مرتبط با شغل که دارنده آن‌ها را قادر می سازد در سطحی بالاتر از حد متوسط به ایفای مسئولیت بپردازد. در واقع مهارتهای حرفه‌ای ها الگویی را ارایه می‌کنند که نشان دهنده‌ی فرد با عملکرد برتر در شغل محوله است. وي در رویکرد خود بر رفتارها و ویژگي‌هایي تاکید داشت که مدیران موفق از خودشان بروز داده بودند و به عملکرد نسبتا قابل قبول مدیران توجهي نداشت. چنین رویکردي بر ویژگي‌هاي متمایزکننده و عملکرد برتر تاکید دارد (علیپور،۱۳۹٦). در حرفه حسابرسی، مهارت‌های حرفه‌ای و تخصصی صرفاً به دانش فنی محدود نمی‌شود، بلکه بر کیفیت قضاوت حرفه‌ای، ارزیابی ریسک و نحوه مواجهه حسابرس با سوگیری‌های شناختی نیز اثرگذار است. ازاین‌رو، 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

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

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 تحقيق توسعه ای مي‌باشد. از نظر گردآوري داده‌ها و اطلاعات و روش تجزيه و تحليل يك تحقيق آميخته اكتشافی(ابتدا كيفی و سپس كمی) مي‌باشد بر حسب ماهيت و نوع مطالعه، از نوع پيمايشي مقطعی مي‌باشد.

جامعه و نمونه آماري:

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

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

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

گردآوري 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 براي جمع آوري اطلاعات از روشهاي مطالعات کتابخانه‌اي و تحقیقات میداني استفاده شد. با توجه به گردآوري داده‌ها از دو نوع ابزار بررسي اسناد و مدارك و پرسشنامه استفاده می شود. در بررسي اسناد و مدارك، جهت گردآوري اطلاعات در زمینه مباني نظري و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌اي، مقالات، کتابهاي مورد نیاز و نیز از شبکه جهاني اطلاعات استفاده گردید.

مقیاس اندازه گیري و روایي و پایایي:
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 کاملا مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملا موافقم) مي باشد تا پاسخ‌دهنده از میان آنان یکي را انتخاب نماید.

٤.یافته ها و تحلیل:
یافته های مربوط به آمار توصیفی:
با توجه به خروجي نرم افزار مندرج در جدول ۲، از آنجایی که میانگین کلیه متغیرها بالاتراز میانگین نظری (۳) می باشد که نشان از وضعیت مناسب تحقیق دارد.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

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

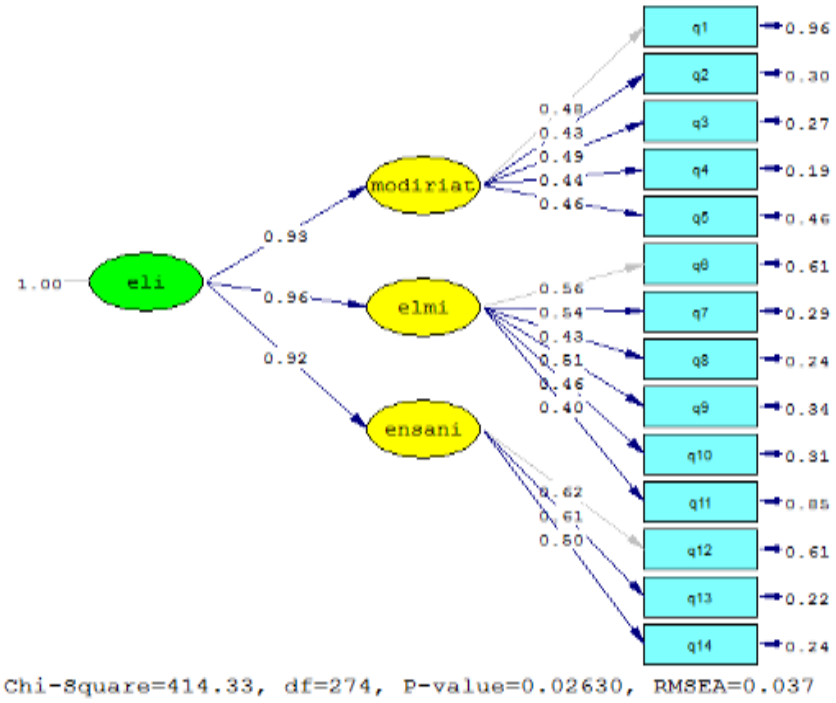
متغیر	امتیاز کلی			
	میانگین	انحراف معیار	مینیمم	ماکزیمم
شرایط علی	۳,۷۸	۰,٦٤	۲,۰۰	٤,۰۰
مقوله محوری	۳,٦۲	۰,٥۹	۱,۰۰	٥,۰۰
راهبردها	٤,۱۹	۰,۷۰	۳,۰۰	٥,۰۰
بسترها	۳,۸۲	۰,۹۱	۱,۰۰	٤,۰۰
شرایط مداخله گر	٤,٦۱	۰,٦٦	۲,۰۰	٥,۰۰
پیامدها	۳,۷۳	۰,٤٤	۱,۰۰	٥,۰۰

منبع: یافته های پژوهش

تحلیل عاملی تاییدی سازه‌های پرسشنامه
تحلیل عاملی تاییدی متغیر شرایط علی
یافته های مربوط به بررسی ضرایب مسیراستاندارد:

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 شاخص های 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 بارعاملی بالای ۰/۳ می‌باشد. و همچنین تمام بارهای عاملی بین متغیرهای مکنون مرتبه اول و دوم نیز بالاتر از ۰,۳ و مطلوب است.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]



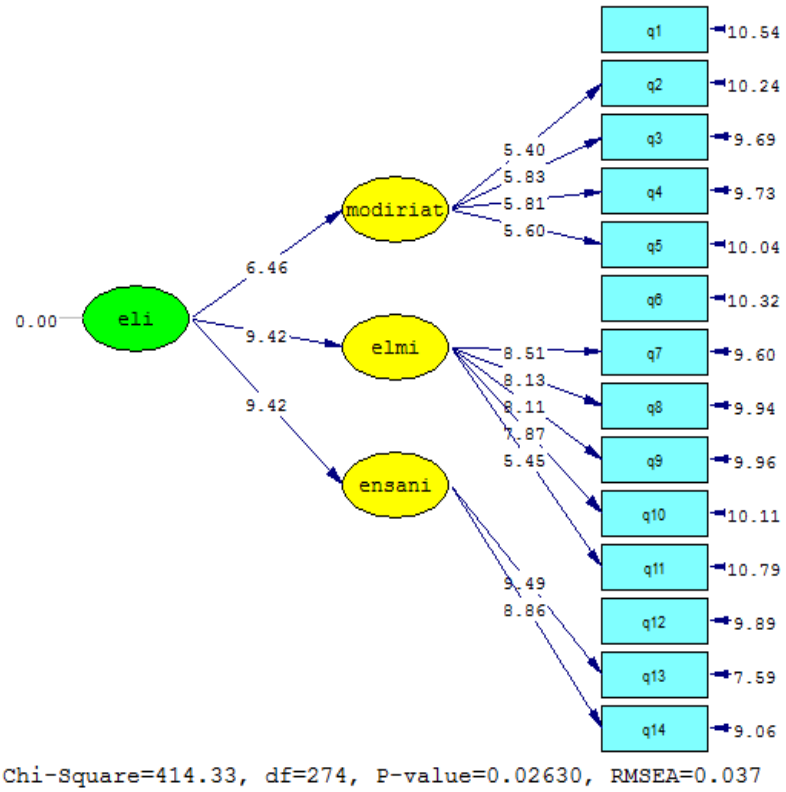
نمودار ۳: مدل اندازه گیری متغیر شرایط علی در حالت تخمین استاندارد

یافته های مربوط به بررسی ضرایب مسیرمعناداری:

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 شاخص تی 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 ٤ نمایش داده شده است میزان معنادار بودن هر یک از پارامترها را نشان می‌دهد و چنانچه مقدار آن بزرگتر از قدر مطلق عدد ۱,۹٦ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند. همانطور که در نمودار ٤ مشخص است تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از ۱,۹٦ بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی و ضرایب مسیر مدل معنادار می باشند.

با توجه به خروجي نرم افزار مندرج در نمودار ٤ معناداری ضریب معناداری رابطه ها بالاتر از ۱,۹٦ می باشد، لذا می‌توان گفت تمامی بارهای عاملی و ضرایب مسیر مدل معنادار می باشند.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]



نمودار ٤: 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 جدول۳ 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 ۱/۹٦ 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.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

جدول ۳: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش

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

منبع: یافته های پژوهش

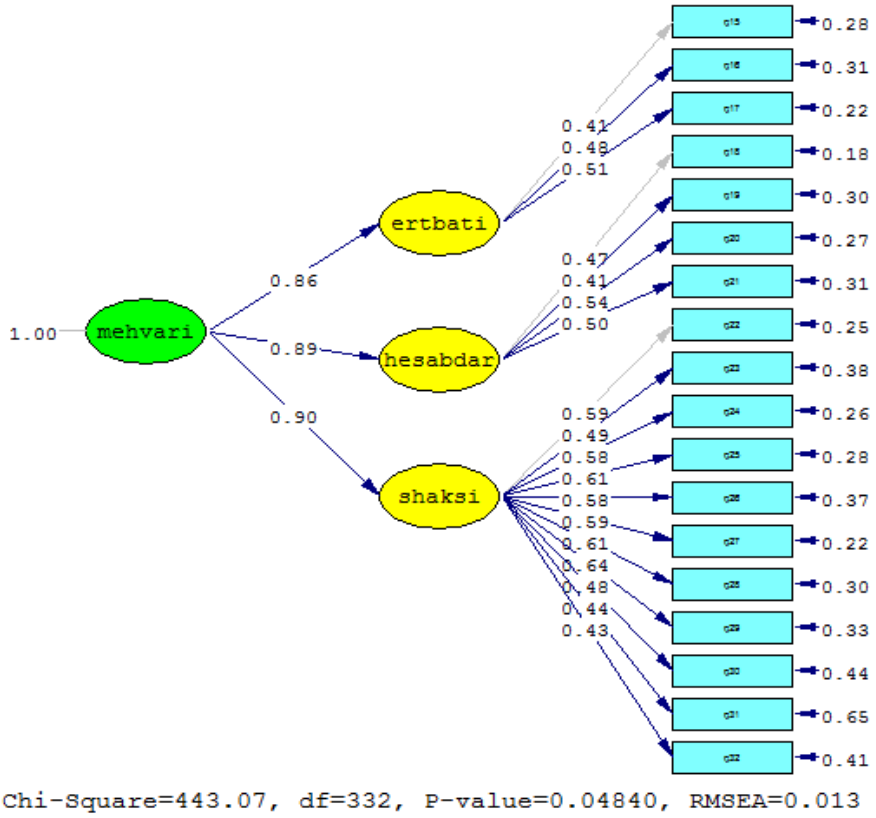
تحلیل عاملی تاییدی متغیر شرایط مقوله محوری

یافته های مربوط به بررسی ضرایب مسیراستاندارد:

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

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

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

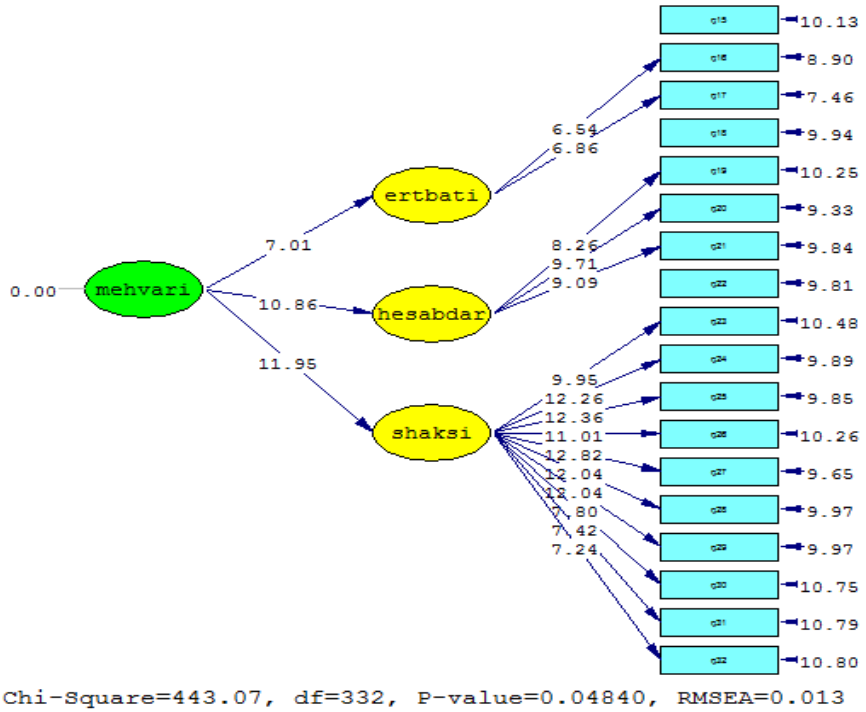


نمودار ۵: مدل اندازه گیری متغیر مقوله محوری در حالت تخمین استاندارد

یافته های مربوط به بررسی ضرایب معناداری:

مدل اعداد معناداری متغیر مقوله محوری که در نمودار ٦ نمایش داده شده است نشان دهنده این مطلب است که تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از ۱,۹٦ بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی مدل معنادار می باشند.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]



نمودار ٦: مدل اندازه گیری متغیر مقوله محوری در حالت معناداری

شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیر مقوله محوری

جدول ٤: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش

شاخص های برازش	مقادیر مناسب(خوب)	مقادیر عالی	مقادیر پژوهش	نتیجه برازش
RMSEA	≤۰/۱	≤۰/۰۸	۰/۰۱۳	برازش خوب
NFI	≥۰/۹	≥۰/۹۵	۰/۹۳	برازش خوب
NNFI	≥۰/۹	≥۰/۹۵	۰/۹۱	برازش خوب
CFI	≥۰/۹	≥۰/۹۵	۰/۹۰	برازش خوب
IFI	≥۰/۹	≥۰/۹۵	۰/۹۶	برازش عالی
GFI	≥۰/۹	≥۰/۹۵	۰/۹۱	برازش خوب
AGFI	≥۰/۸	≥۰/۹	۰/۹۱	برازش عالی
RMR	≤۰/۰۸	≤۰/۰۵	۰/۰۴۲	برازش عالی
SRMR	≤۰/۰۸	≤۰/۰۵	۰/۰۷۲	برازش خوب

منبع: یافته های پژوهش

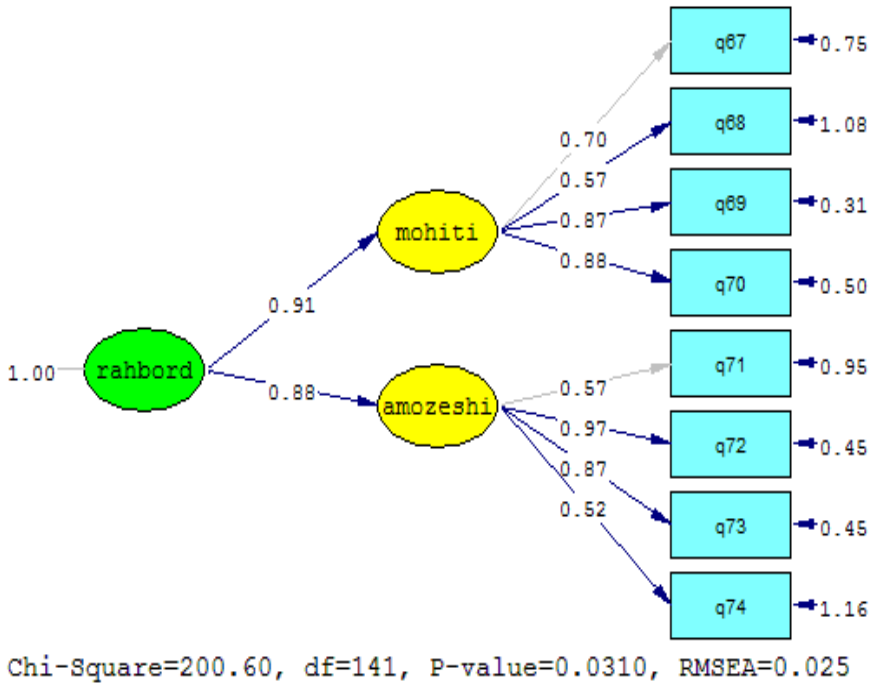
[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

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 ۱/۹٦ 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

یافته های مربوط به بررسی ضرایب مسیراستاندارد:

همان‌طور که در نمودار ۷ ملاحظه می‌شود تمامی شاخص‌های در نظر گرفته‌شده برای کلیه سؤالات مربوط به متغیرهای مدل دارای بار عاملی(همبستگی) بالای ۰/۳ است.

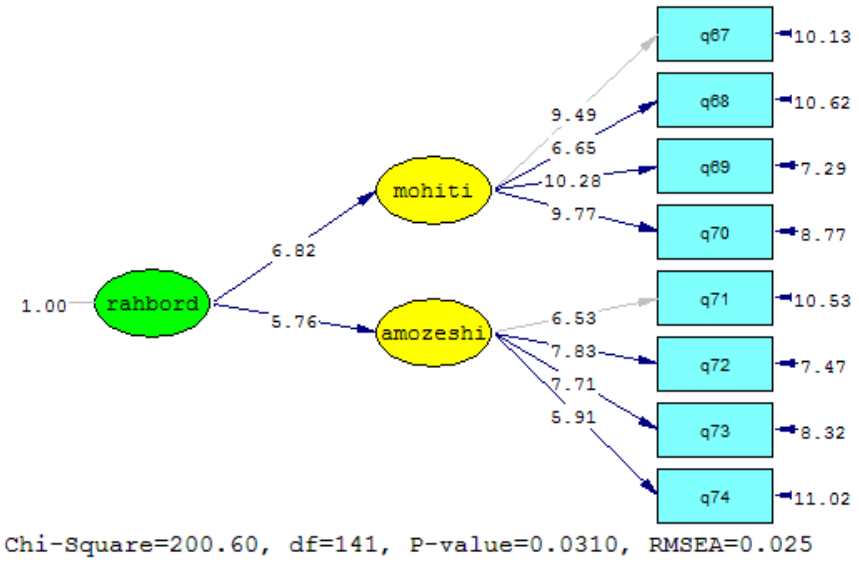


نمودار ۷:مدل اندازه گیری متغیر راهبردها در حالت تخمین استاندارد

یافته های مربوط به بررسی ضرایب معناداری:

مدل اعداد معناداری متغیر راهبردهاکه در نمودار ۸ نمایش داده شده است نشان دهنده این مطلب است که تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از ۱,۹٦ بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی مدل معنادار می باشند

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]



نمودار ۸: مدل اندازه گیری متغیر راهبردها در حالت معناداری

شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیر راهبردها

همان‌طور که از مقادیر ارائه شده در جدول(٤-١٣) 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 ٥: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش

شاخص های برازش	مقادیر مناسب(خوب)	مقادیر عالی	مقادیر پژوهش	نتیجه برازش
RMSEA	≤۰/۱	≤۰/۰۸	۰/۰۲٥	برازش خوب
NFI	≥۰/۹	≥۰/۹٥	۰/۹۱	برازش خوب
NNFI	≥۰/۹	≥۰/۹٥	۰/۹۰	برازش خوب
CFI	≥۰/۹	≥۰/۹٥	۰/۹۱	برازش خوب
IFI	≥۰/۹	≥۰/۹٥	۰/۹٤	برازش خوب
GFI	≥۰/۹	≥۰/۹٥	۰/۹۳	برازش خوب
AGFI	≥۰/۸	≥۰/۹	۰/۸۸	برازش خوب
RMR	≤۰/۰۸	≤۰/۰٥	۰/۰۳۸	برازش عالی
SRMR	≤۰/۰۸	≤۰/۰٥	۰/۰٦۲	برازش خوب

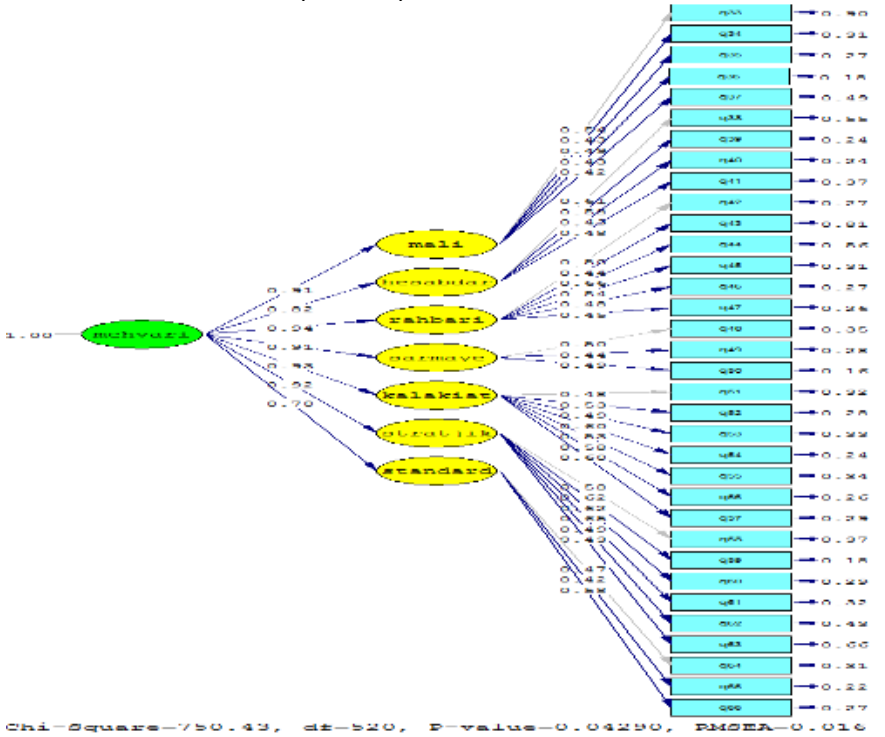
منبع: یافته های پژوهش

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

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. 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
یافته های مربوط به بررسی ضرایب مسیراستاندارد:

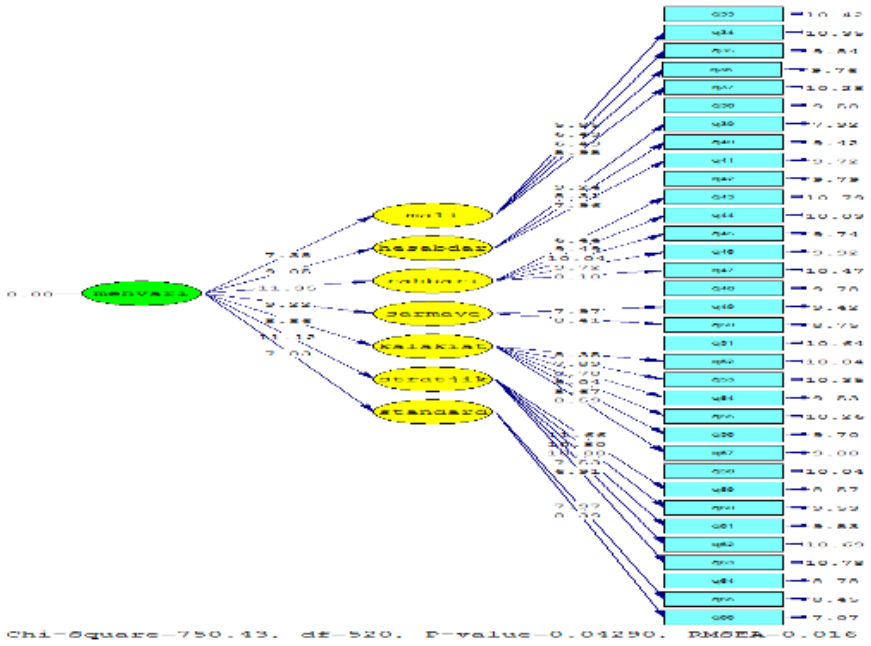
همان‌طور که در نمودار ۹ ملاحظه می‌شود تمامی شاخص‌های در نظر گرفته‌شده برای کلیه سؤالات مربوط به متغیرهای مدل دارای بار عاملی(همبستگی) بالای ۰/۳ است.



نمودار ۹: مدل اندازه گیری متغیر بستردر حالت تخمین استاندارد

یافته های مربوط به بررسی ضرایب معناداری:
مدل اعداد معناداری متغیر بسترکه در نمودار ۱۰ 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.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]



نمودار ۱۰: مدل اندازه گیری متغیر بستر در حالت معناداری

شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیر بستر

همان‌طور که از مقادیر ارائه شده در جدول ٦ 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 ٦: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش

نتیجه برازش	مقادیر پژوهش	مقادیر عالی	مقادیر مناسب(خوب)	شاخص های برازش
برازش خوب	۰/۰۱٦	≤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	۰/۹٦	≥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	۰/۰٤۸	≤۰/۰۵	≤۰/۰۸	RMR
برازش خوب	۰/۰۷۵	≤۰/۰۵	≤۰/۰۸	SRMR

منبع: یافته های پژوهش

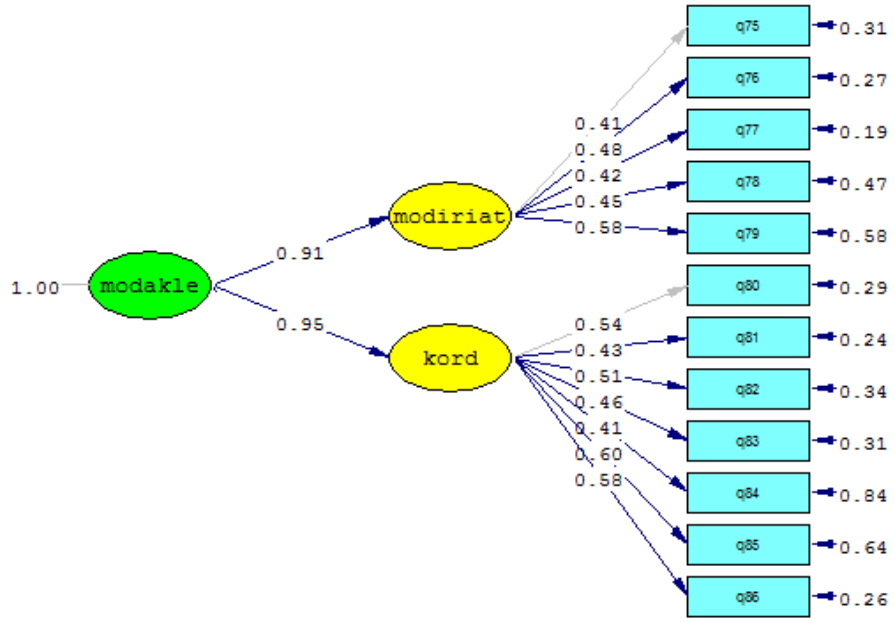
[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

با توجه به نتایج، تمامی بارهای عاملی به دست آمده دارای مقادیر بالاتر از ۰/۳ 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. 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 بستر را نتیجه گرفت.

تحلیل عاملی تاییدی متغیر شرایط مداخله گر

یافته های مربوط به بررسی ضرایب مسیراستاندارد:

همان‌طور که در نمودار ۱۱ ملاحظه می‌شود تمامی شاخص‌های در نظر گرفته‌شده برای کلیه سؤالات مربوط به متغیرهای مدل دارای بار عاملی(همبستگی) بالای ۰/۳ است :

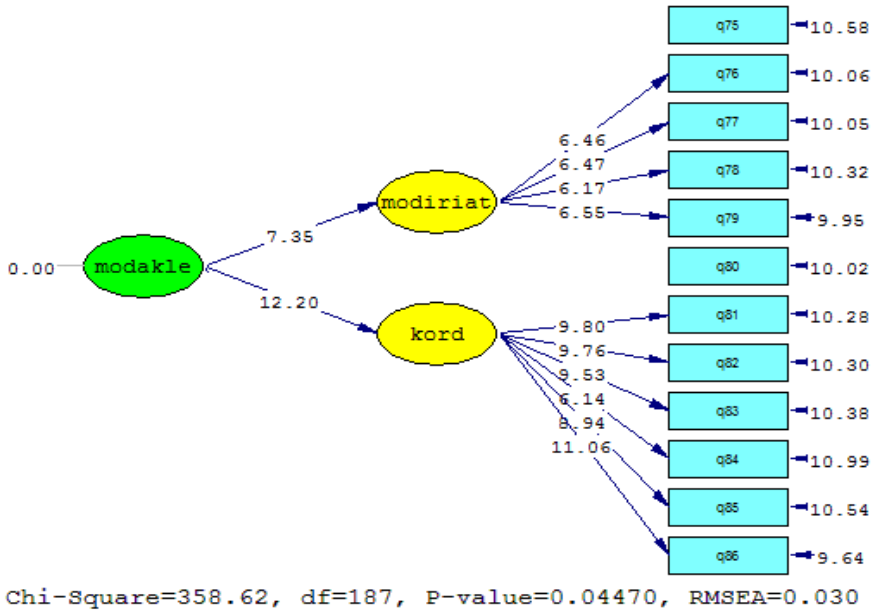


نمودار ۱۱: مدل اندازه گیری متغیر شرایط مداخله گر در حالت تخمین استاندارد

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 ۱,۹۶ بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی مدل معنادار می باشند.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]



نمودار۱۲: مدل اندازه گیری متغیر مداخله گر در حالت معناداری

شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیر شرایط مداخله گر

همان‌طور که از مقادیر ارائه شده در جدول۷ 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؛

جدول۷: بررسی شاخص‌های نیکویی برازش

شاخص های برازش	مقادیر مناسب(خوب)	مقادیر عالی	مقادیر پژوهش	نتیجه برازش
RMSEA	≤۰/۱	≤۰/۰۸	۰/۰۳۰	برازش عالی
NFI	≥۰/۹	≥۰/۹۵	۰/۹۰	برازش خوب
NNFI	≥۰/۹	≥۰/۹۵	۰/۹۱	برازش خوب
CFI	≥۰/۹	≥۰/۹۵	۰/۹۳	برازش خوب
IFI	≥۰/۹	≥۰/۹۵	۰/۹٤	برازش خوب
GFI	≥۰/۹	≥۰/۹۵	۰/۹۰	برازش خوب
AGFI	≥۰/۸	≥۰/۹	۰/۸۹	برازش خوب
RMR	≤۰/۰۸	≤۰/۰۵	۰/۰۲۹	برازش عالی
SRMR	≤۰/۰۸	≤۰/۰۵	۰/۰۷٤	برازش خوب

منبع: یافته های پژوهش

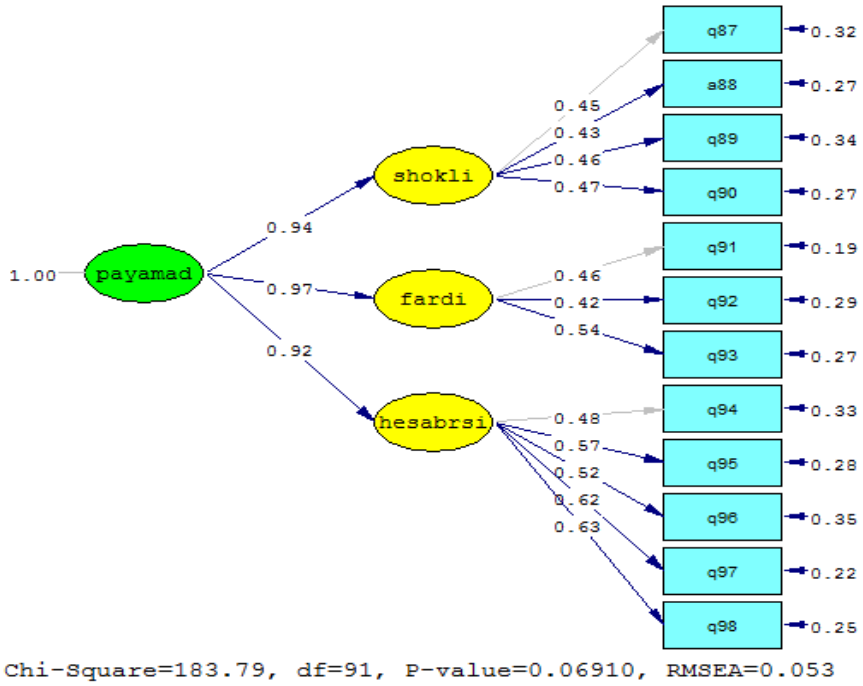
[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

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 ۱/۹٦ 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 شرایط مداخله گر را نتیجه گرفت

تحلیل عاملی تاییدی متغیر پیامدها (نتایج)

یافته های مربوط به بررسی ضرایب مسیراستاندارد:

همان‌طور که در نمودار ۱۳ ملاحظه می‌شود تمامی شاخص‌های در نظر گرفته‌شده برای کلیه سؤالات مربوط به متغیرهای مدل دارای بار عاملی(همبستگی) بالای ۰/۳ است.

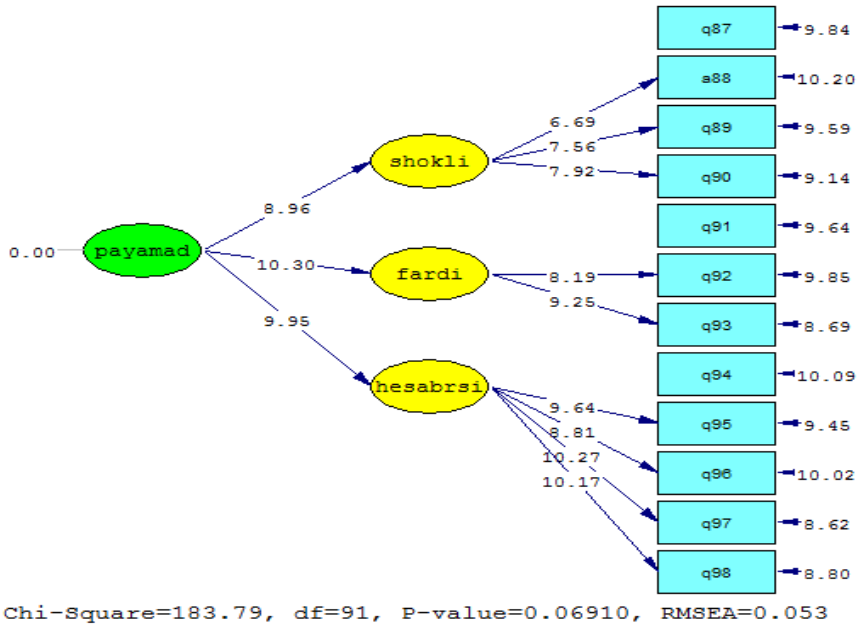


نمودار ۱۳: مدل اندازه گیری متغیر پیامدهادر حالت تخمین استاندارد

یافته های مربوط به بررسی ضرایب معناداری:

مدل اعداد معناداری متغیر پیامدها که در نمودار ١٤ نمایش داده شده است نشان دهنده این مطلب است که تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از ۱,۹٦ بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی مدل معنادار می باشند.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]



نمودار ۱٤: مدل اندازه گیری 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

شاخص های برازش	مقادیر مناسب(خوب)	مقادیر عالی	مقادیر پژوهش	نتیجه برازش
RMSEA	≤۰/۱	≤۰/۰۸	۰/۰۵۳	برازش خوب
NFI	≥۰/۹	≥۰/۹۵	۰/۹۵	برازش عالی
NNFI	≥۰/۹	≥۰/۹۵	۰/۹٦	برازش عالی
CFI	≥۰/۹	≥۰/۹۵	۰/۹۵	برازش عالی
IFI	≥۰/۹	≥۰/۹۵	۰/۹۱	برازش خوب
GFI	≥۰/۹	≥۰/۹۵	۰/۹٤	برازش خوب
AGFI	≥۰/۸	≥۰/۹	۰/۸۲	برازش خوب
RMR	≤۰/۰۸	≤۰/۰۵	۰/۰٤۸	برازش عالی
SRMR	≤۰/۰۸	≤۰/۰۵	۰/۰۷۷	برازش خوب

منبع: یافته های پژوهش

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

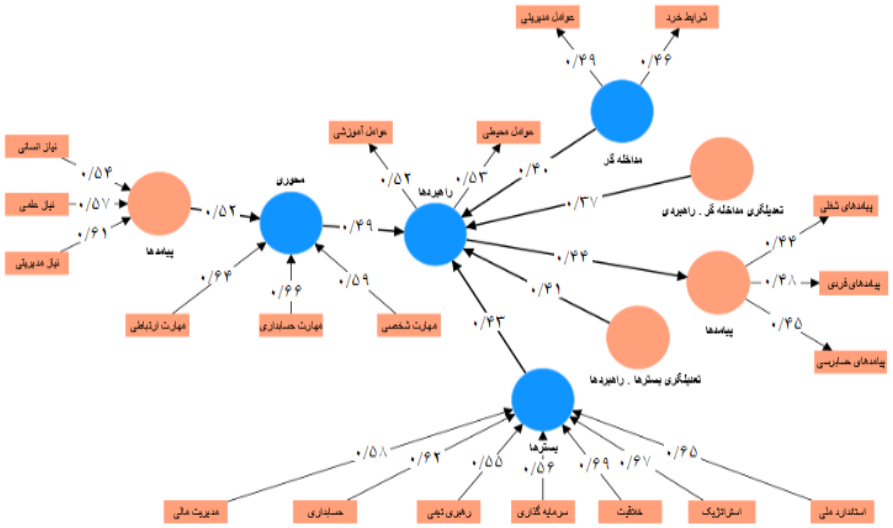
با توجه به نتایج، تمامی بارهای عاملی به دست آمده دارای مقادیر بالاتر از ۰/۳ (کلاین،۱۳۸۰) می‌باشد که نشان دهنده بارهای عاملی نسبتاً بالا و مطلوب می‌باشد. از طرف دیگر تمامی اعداد معناداری پارامترهای مدل از عدد ۱/۹۶ بزرگتر است. لذا در مجموع با در نظر گرفتن بالا بودن میزان بارهای عاملی و معنی‌دار بودن آن‌ها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

آزمون مدل پژوهش

در این مرحله پس از آزمون و ارزیابی سؤالات به کار رفته در پرسشنامه از نظر قابلیت برازش مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزار LISREL که روشی توانمند جهت آزمون مدل اندازه‌گیری می‌باشد(اسفیدانی و محسنین،۱۳۹۲)، محقق می تواند اقدام به آزمون روابط ساختاری موجود در مدل پژوهش نماید. به دلایلی از جمله تعداد کم حجم نمونه، استفاده از متغیرهای مرتبه دوم و همچنین وجود روابط تعدیل گری در مدل جهت آزمون مدل مفهومی پژوهش از روش مدلسازی معادلات ساختاری به‌وسیله نرم‌افزار SmartPLSاستفاده گردید.

بررسی ضرایب مسیر استاندارد و ضرایب معناداری مربوط

در نمودار ۱۵ خروجی تخمین استاندارد شده مدل معادلات ساختاری، برای مدل مفهومی تحقیق نمایش داده شده است.



نمودار ۱۵: مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

شایان ذکر است شکل ۱۵ ضرایب مسیر بین تمامی متغیرها و مقوله ها را نشان می دهد که بالاترین ضریب مسیر شرایط علی مربوط به نیاز مدیریتی است که برابر با ٦١٪ بوده و کمترین ضریب مسیر شرایط علی مربوط به نیازهای انسانی است که برابر با ٥٤٪ می باشد.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

علاوه بر این بالاترین ضریب مسیر مقوله محوری مربوط به مهارت های حسابداری است که برابر با ٦٦٪ می‌باشد و کمترین مربوط به عوامل مهارت های شخصی است که برابر با ٥٩٪ است.

علاوه بر این بالاترین ضریب مسیر مقوله مداخله گر مربوط به عوامل مدیریتی است که برابر با ٤٩٪ بوده و کمترین ضریب مسیر مقوله مداخله‌گر مربوط به شرایط خرد است که برابر با ٤٦٪ می‌باشد.

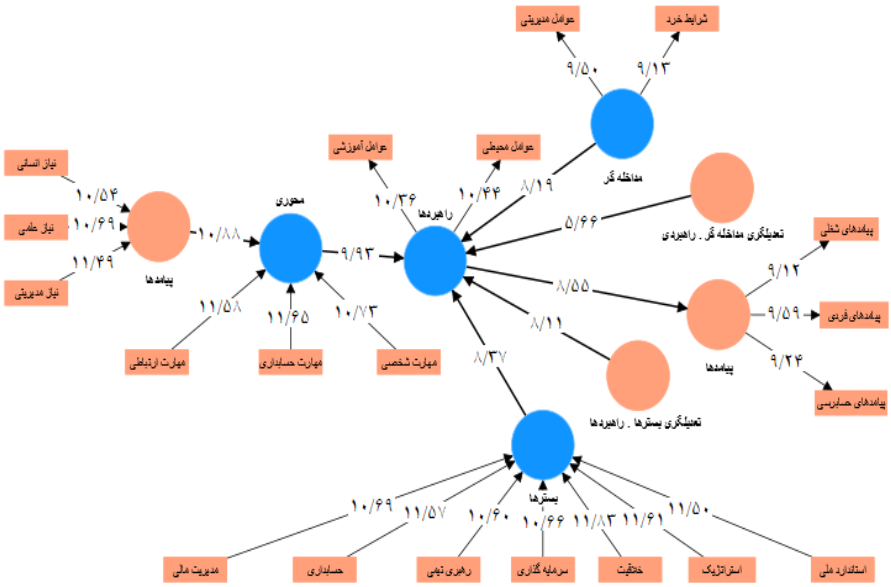
همچنین در میان عوامل زمینه ای یا بستر نیز می توان اینگونه بیان نمود که بالاترین ضریب مسیر مقوله مربوط به خلاقیت است که برابر با ٦٩٪ می باشد و کمترین ضریب مسیر مقوله بستر مربوط به عوامل رهبری تیمی است که برابر با ٥٥٪ می باشد.

همچنین در میان عوامل راهبردی می توان اینگونه بیان نمود که بالاترین ضریب مسیر مقوله مربوط به عوامل عوامل محیطی است که برابر با ۰/٥٣ می باشد و کمترین ضریب مسیر مقوله راهبرد مربوط به عوامل آموزشی است که برابر با ٥٢٪ می باشد.

بالاترین و کمترین ضریب مسیر پیامدها به ترتیب مرتبط با مقوله های پیامدهای فردی و پیامدهای شغلی است که برابر با ٤٨٪ و ٤٤٪ می باشد.

شایان ذکر است روابط بین متغیر های تحقیق نیز بدین شرح است که شرایط علی ٥٢٪ بر مقوله محوری اثرگذار بوده و مقوله محوری نیزخود به اندازه ٤٩٪ بر راهبردها تاثیر دارد. همچنین ضریب مسیر عوامل راهبردها بر پیامدها برابر با ۰/٤٤ بوده است..

به طور کلی ضریب مسیر عوامل مداخله گر بر پیامدها برابر با ٤٠٪ بوده است. ضریب مسیر شرایط بستر بر پیامدها به طور کلی برابر با ٤٣٪ بوده است.



نمودار ١٦: مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

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 ۱/۹۶ 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 می‌باشد.

۵. نتیجه گیری

در تحقیق حاضر به منظور دستیابی به الگو یا نظریه‌ای جامع در رابطه با ارائه مدل مناسب عوامل موثر بر تسهیم دانش و انتقال مهارت‌های حرفه‌ای بین حسابرسان از استراتژی کیفی نظریه‌پردازی 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 مقولهٔ مرکزی ظاهر شد تا در کنار ۱۷ مورد دیگر، اجزای نظریهٔ داده بنیاد به دست آمده از پژوهش را تشکیل دهند. برای ارائهٔ نظریه از داستان و مدل تصویری استفاده شد. مقولهٔ مرکزی شناسایی شده در این پژوهش، «مهارت ارتباطی، مهارت حسابداری، مهارت شخصی» است که بقیه مقوله ها در رابطهٔ با آن معنا پیدا می کنند. مقوله‌ها نیز برای ارائه در مدل تصویری در پنج دستهٔ شرایط علّی(۳ مقوله)، راهبردها(۲ مقوله)، بستر یا زمینه(۷ مقوله)، شرایط مداخله گر(۲ مقوله)، پیامدها (۳ مقوله) قرار گرفتند که به شرح زیر می‌باشد:

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، مهارت‌های شخصی و تحصیلی، تجربه می باشد. مهارت شخصی شامل: بی‌طرفی، آموزش، پشتکار، اخلاق حرفه‌ای، حفظ استقلال، مدیریت و رهبری قوی، مهارتهای 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 هسته‌های علمی در حسابرسی، تعیین ظرفیت‌های حوزه حسابرسی می باشد. نیازهای علمی شامل: اهمیت وجود سرفصل‌های 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 متخصصشایان ذکر است دلیل علّی 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 مهارت‌های حرفه‌ای بین حسابرسان» می باشند.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

همچنین، ۲ مقوله «عوامل محیطی و عوامل آموزشی» نیز به عنوان راهبردها تلقی می شوند، زیرا این مقوله ها به عنوان کنش و واکنش های هدفمندی هستند که منجر به ارائه و بهره گیری از یک الگوی ساختاری «عوامل موثر بر تسهیم دانش و انتقال مهارت‌های حرفه‌ای بین حسابرسان» می شود. مقوله عوامل محیطی مشتمل بر مفهوم های 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 دانشگاه ها است. مقوله عوامل آموزشی مشتمل بر مفهوم های آسیب شناسی شکاف انتظاراتی بهینه سازی آموزش حسابرسی در دانشگاه ها، برگزاری همایش‌های ملی و بین المللی با تاکید بر بهبود سیستم‌های آموزشی و مهارتی حسابرسان، ایجاد دوره‌های کارآموزی به منظور به روز رسانی مهارتهای علمی و عملی دانش آموختگان حسابرسی، آموزش مستمر برای افراد شاغل در حرفه حسابداری و حسابرسی مطابق با انتظارات معقول و تعدیل شده می باشد.

همچنین از میان دیگر مقوله ها، ۷ مقوله «مدیریت مالی و منابع، حسابرسی، رهبری تیمی، سرمایه گذاری 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 مفهوم های دانش کافی، سطح عملیات، سطح معلومات، مقالات معتبر، گردآوری اطلاعات می باشد. مقوله حسابرسی مشتمل بر مفهوم های طراحی الگویی با در نظر گرفتن تمام جوانب، دانش حسابرسی، آموزش، اظهارنظر حسابرس می باشد. مقوله رهبری تیمی مشتمل بر مفهوم های تفکیک وظایف، خلاقیت، تجربه، رهبری، توانایی، تصمیم‌گیری می‌باشد. مقوله سرمایه گذاری و دانش مالی مشتمل بر مفهوم های سودآوری، شرایط فردی و اقتصادی، سرمایه‌گذاری مالی و زمانی می‌باشد. خلاقیت شامل: تفکیک وظایف، مهارت و آموزش، رقابت بیشتر، یادگیری مستمر، انعطا فـپذیری، تفکر انتقادی، خلاقیت، یادگیری می باشد. مدیریت استراتژیک شامل: مسئولیت‌پذیری، بهره‌وری، مهارت محوری، فنآوری و تکنولوژی، برنامه‌ریزی و مدیریت تغییر، آموزش می باشد. استاندارد ملی شامل: برنامه در حسابرسی، سیستم درست، گزارشات باکیفیت شایان ذکر است دلیل راهبرد بودن این مقوله ها را می توان اینگونه بیان نمود که این مقوله ها و مفاهیم نشانگر شرایط خاصی است که در آن راهبردهای کنش و واکنش صورت می پذیرد.

۲ مقوله «عوامل مدیریتی و شرایط خرد» به منزله شرایط مداخله گر در نظر گرفته شده است که به ترتیب مقوله عوامل مدیریتی مشتمل بر مفهوم های 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 گرایش های کاربردی و مختلف در حسابرسی می‌باشد. مقوله شرایط خرد مشتمل بر مفهوم های عدم به روز رسانی محتوای علمی، عدم وحدت رویه در حسابرسی، رشد بدون کیفیت و استاندارد حسابرسی در دانشگاه ها، عدم توجه به حوزه حسابرسی در سنین پایین، نبود سیستم‌های انگیزشی در حسابرسی، عدم تعاملات بین رشته ای در حسابرسی، عدم تمرکز بر فرصت های شغلی و علمی در حسابرسی می‌باشد. دلیلی که باعث انتخاب این مقوله ها به عنوان شرایط مداخله گر گردید را می‌توان اینگونه بیان نمود که هر یک از این مقوله ها می توانند دستیابی به مقوله محوری را محدود یا تسهیل نمایند.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

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.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

منابع

۱. احمدی لنگری، سیدحسین، و رسولی، مرضیه. (۱۴۰۲). تأثیر مهارت‌های حرفه‌ای مدیر مالیاتی و حسابرسی مالیاتی بر پرداخت داوطلبانه مالیات‌دهندگان. چهارمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم مدیریت و حسابداری ایران، تهران.

۲. ادیبی رضا، صفدریان لیلا. بررسی تاثیر سوگیری تاییدی حسابرسان بر ارزیابی ریسک حسابرسی، قضاوت حسابرس و تلاش حسابرسی با توجه به نقش تعدیلی تخصص برآورد حسابرس. نشریه اقتصاد و بانکداری اسلامي. ۱۴۰۵; ۱۵ (۵۵):۵۸۱-۶۰۱ http://mieaoi.ir/article-۱-۱۹۷۰-fa.html

۳. بهرامی، مهدی، و حسنی، محمدعلی. (۱۳۹۲). بررسی حرفه حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش. *حسابرس*، 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، شاه ویسی فرهاد. طراحی مدل رفتار اخلاقی حسابرسان داخلی با تاکید بر بهبود اثربخشی، کارایی، صرفه اقتصادی و اخلاق حرفه‌ای. نشریه اقتصاد و بانکداری اسلامي. ۱۴۰۵; ۱۵ (۵۵) :۴۳۷-۴۵۲ http://mieaoi.ir/article-۱-۱۸۱۷-fa.html

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 آرانی، 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. کلاین. (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، هایده. (۱۳۹۹). بررسی دلایل مشارکت حسابداران در تسهیم دانش غیرمفید با استفاده از تئوری خودتعیین‌گری [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کردستان، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

14. 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.
15. 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.
16. 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.
17. Wang, Sheng, and Raymond A. Noe. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human resource management review*, *20*(2), 115-131.
18. Hislop, D. (2013). Knowledge management in organisations: A critical introduction. 3rd ed. Great Britain: Oxford University Press.
19. 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.
20. 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.
21. 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.
22. Ruggles, Ruddy. (1998). The state of the notion: knowledge management in practice. *California management review*, *40*(3), 80-89.
23. 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.
24. 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.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

25. 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.
26. 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.
27. 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.
28. Vera-Munoz, Sandra C. (2005). Corporate governance reforms: Redefined expectations of audit committee responsibilities and effectiveness. *Journal of business ethics*, 62(2), 115-127.
29. Murray, Jennifer (2012) *Organisational innovativeness : the role of strategic orientation and environmental scanning.* Masters by Research thesis, Queensland University of Technology
30. Zahra, Shaker A., and Gerard George. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *Academy of management review*, 27(2), 185-203.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]