



بررسی روابط بین ابعاد الگوی تسهیم دانش در موسسه‌های حسابداری با

رویکرد مدیریت دانش

خداکرم انصاری*، اله کرم صالحی**، هوشنگ امیری***

چکیده

یکی از عوامل کلیدی ارتقای کارایی یک سازمان، قدرت و اقدام آن در منتقل نمودن و به اشتراک گذاشتن دانش‌های شناخته شده است. موسسه‌های حسابداری از این مهم و موضوع اساسی مستثنی نیستند. هدف این مقاله بررسی روابط بین ابعاد الگوی تسهیم دانش در موسسات حسابداری با استفاده از رویکرد مدیریت دانش است. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی از نوع کاربردی و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل جامعه حسابداران رسمی ایران اعم از شاغل و غیرشاغل در مکان‌های جغرافیایی مختلف است. با استفاده از جدول مورگان در مجموع تعداد ۳۵۲ نفر از طریق نمونه‌گیری سهمیه‌ای، در دسترس و قضاوتی به عنوان حجم جامعه تعیین گردید. اطلاعات و داده‌های مورد نظر از طریق پرسشنامه جمع‌آوری و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از الگوی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان می‌دهد شرایط علی شامل عوامل فناورانه، عوامل انگیزشی و زمینه‌های سازمانی بر تسهیم دانش در موسسه‌های حسابداری با رویکرد مدیریت دانش تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تسهیم دانش در موسسه‌های حسابداری با رویکرد مدیریت دانش، عوامل زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر بر راهبردهایی مانند کسب و خلق دانش، انتقال و اشتراک‌گذاری دانش و برنامه‌ریزی استراتژیک تاثیر مثبت دارد و تاثیر این راهبردها بر پیامدهایی از قبیل افزایش بهره‌وری، پیشرفت فردی و شغلی، ثبات اقتصادی و مالی تایید گردید.

واژه‌های کلیدی: تسهیم دانش، مدیریت دانش، موسسه‌های حسابداری

* دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد بین‌المللی خرمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران

** استادیار گروه حسابداری، واحد مسجد سلیمان، دانشگاه آزاد اسلامی، مسجد سلیمان، ایران

*** استادیار گروه حسابداری، واحد آبادان، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۷

نویسنده مسئول: هوشنگ امیری

dr.amiri72@yahoo.com

مقدمه

چالش دائمی در سازمان‌ها، به‌خصوص موسسه‌های حسابرسی، تشویق کارکنان به تسهیم دانش خود با دیگران در محیط سازمان است. دانش یک منبع سازمانی مهم است (وانگ و نو^۱، ۲۰۱۰) که منجر به قابلیت نوآوری برتر سازمان می‌شود و آن را به یکی از مهم‌ترین منابع برای مزیت رقابتی در سازمان‌ها تبدیل می‌کند. دانش از دست‌رفته به دلیل رفتن کارمند به علت بازنشستگی، اخراج، فوت و... تهدید جدی برای پایداری و موفقیت دائمی سازمان‌های مبتنی بر دانش است، درحالی‌که خلق و اعمال دانش جدید نیز برای بقای تقریباً همه کسب و کارها ضروری است (لین^۲، ۲۰۱۷).

موسسه‌های حسابرسی از این موضوع مهم و حیاتی مستثنی نیستند. دانش در دنیای پیشرفته‌ی امروز، به سرعت در حال مبدل‌شدن به مزیت رقابت اساسی و با اولویت این موسسه‌ها می‌باشد. این موسسه‌ها مبالغ زیادی را برای جذب و آموزش حسابرسان متحمل می‌شوند ولی حسابرسان بعد از مدتی، پس از ایجاد و احساس نارضایتی نسبت به کار خود، تقاضای قطع همکاری و خاتمه خدمت در آن موسسه را می‌دهند و سراغ مؤسسات حسابرسی دیگر می‌روند و یا شغل دیگری را انتخاب می‌نمایند. نتایج تحقیقات زیادی نشان می‌دهد که میزان قابل توجهی از چرخه جذب و آموزش حسابرسان با سوابق خدمتی کم، به نارضایتی شغلی و نهایتاً به استعفای آن‌ها ختم شده است (اویمومی و همکاران^۳، ۲۰۱۶؛ لشگری، حق‌شناس کاشانی و عسگری زیارتی، ۱۳۹۰). خاتمه خدمت و یا خروج حسابرسان از موسسه‌های حسابرسی می‌تواند هزینه‌های مشهود و نامشهود زیادی را متوجه موسسه‌های حسابرسی نماید؛ بنابراین خارج شدن حسابرسان باتجربه در واقع قطع همکاری یا جابجایی حسابرسان فعلی و جذب یا جایگزینی حسابرسان جدید نشانه هزینه فرصت از دست‌رفته و زیان در مؤسسات حسابرسی است (روحی و ایمان زاده، ۱۳۸۸).

حسابرسی سنتی در ابتدا وظیفه کنترل و بررسی رعایت سیاست‌ها و رویه‌ها و به طور کلی کیفیت سیستم حسابداری سازمان را بر عهده داشت، اما در تعاریف جدید، حرفه حسابرسی به سمت ایجاد ارزش‌افزوده برای سازمان‌ها حرکت کرده است، لذا حسابرسی یک فعالیت دارای استقلال و اطمینان بخش و راهنمایی‌کننده‌ای است که از طرف مدیریت جهت یاری رساندن به سازمان در راستای دستیابی به اهداف آن تدوین شده است و یکی از عوامل درون سازمانی اصلی راهبری شرکتی به حساب می‌آید و لزوم

توجه به اثربخشی حسابرسی داخلی و افزایش کیفیت آن و در نهایت ایجاد ارزش افزوده برای سازمان و همچنین تأکید بر آن که حساب‌رسان و واحدهای حسابرسی داخلی باید از دانش و توانایی و کار آزمودگی لازم برای ایفای مسئولیت‌های خویش برخوردار باشند (ولیان و حسن پور، ۱۴۰۰).

به منظور ایجاد یک فرایند تسهیم دانش اثر بخش، افراد باید از تمایل و توانایی سطح بالایی برخوردار باشند. پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که وجود کارکنانی که تمایل به تسهیم دانش و تجربه دارند، موجب می‌شود این فرایند به طور خودکار آغاز شده و گسترش یابد (هولدت^۴، ۲۰۰۷).

اهمیت تسهیم دانش در این است که تسهیم دانش موجب بهبود عملکرد و ارائه خدمات به مشتریان و کاهش هزینه‌ها، زمان توسعه خدمات جدید و زمان تأخیر در ارائه خدمات به مشتریان عملکرد تیمی قابلیت‌های نوآوری و عملکرد شرکت از جمله رشد درآمد از خدمات جدید و در نهایت کاهش هزینه‌های مربوط به دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می‌شود (سهرابی و همکاران، ۱۳۸۹). با وجود اهمیت بالقوه تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی، متخصصان و محققان حوزه حسابداری، پیشرفت محدودی در درک و شناخت وضعیت آن داشته‌اند (ورا مونز و همکاران^۵، ۲۰۰۶). از این رو توانایی تسهیم دانش در درون و مابین گروه‌های موسسه‌های حسابرسی اهمیت خاصی می‌یابد که تا به حال در پژوهش‌های موجود در ایران به آن توجه نشده است. به این ترتیب هدف اصلی این پژوهش بررسی روابط بین ابعاد الگوی تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی با استفاده از رویکرد مدیریت دانش است.

انصاری و همکاران در پژوهش دیگری با بهره‌گیری از نظر استادان و صاحب نظران، الگویی برای تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش ارائه نمودند که در آن الگو ابعاد، عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر و راهبردهای الگوی تسهیم دانش با رویکرد مدیریت دانش مشخص گردید (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰). بنابراین، در این پژوهش در صدد هستیم با دریافت نظرات تعدادی از اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران و با استفاده از پرسشنامه پنج گزینه‌ای لیکرت، تاثیر ابعاد این الگو را بر یکدیگر مورد بررسی قرار دهیم. بدین ترتیب سؤال اصلی پژوهش این است که روابط بین ابعاد الگوی تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش از دیدگاه نمونه انتخابی جامعه هدف یعنی جامعه حسابداران رسمی ایران چگونه است؟

مفاهیم و مبانی نظری

دانش و تسهیم دانش

مفهوم دانش از مطالعات پولانی^۶ (۱۹۶۲) نشأت می‌گیرد که دانش را به عنوان سرمایه یا منبعی در نظر گرفت که ظرفیت یک فرد را برای اقدام مؤثر تقویت می‌کند. دانش به عنوان یک منبع حیاتی، به شرکت‌ها در نوآوری و خلق یک مزیت رقابتی پایدار کمک می‌کند (گرن^۷، ۱۹۶۲). دانش به صورت ترکیب اطلاعات، ایده‌ها و مهارت‌های اعمال شده در زمینه کسب و کار یک شرکت تعریف می‌شود. در تسهیم دانش، اطلاعات، ایده‌ها و مهارت‌ها میان کارکنان سازمان منتقل می‌شود (بارتول و اسریواستاوا^۸، ۲۰۰۲). کیم و پارک^۹ (۲۰۱۷) تسهیم دانش را به این صورت تعریف کرده‌اند: «فرایند تبادل اطلاعات کاری، دانش تخصصی و بازخورد در رابطه با یک‌رویه یا محصول تا ایده‌ها و دانش جدید خلق شوند، مسائل حل شوند و اهداف مشترک حاصل شوند». طبق این دیدگاه، مدیریت کارآمد دانش فقط با تسهیم دانش کارآمد ممکن است. بنابراین، لازم است یک سازمان، انتقال دانش را از دارندگان دانش به آن‌هایی که نیاز دارند تسهیل کند (رویگ^۱، ۲۰۱۶؛ پودراگ^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۷). این گزاره مهم است چون تسهیم دانش به سازمان‌ها در نوآوری و کسب یک مزیت رقابتی با سرمایه‌گذاری بر منابع مبتنی بر دانش کمک می‌کند (لی و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۹؛ مهدی و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۹).

مدیریت دانش

در اواسط دهه ۱۹۹۰ یک رشته جدید آکادمیک با عنوان مدیریت دانش ظاهر شد (کاروئی و خیماخیم^{۱۴}، ۲۰۱۹). مطالعات و بررسی‌های اخیر در قلمرو مدیریت دانش، این قرن را به عنوان عصر دانش و دانش را به عنوان یک دارایی مهم سازمانی شناسایی کرده‌اند. در واقع می‌توان گفت دانش یک انتزاع است و یا اختصاص به یک رویکرد نظری یا فهم عملی از یک موضوع می‌باشد و به موضوعات مهمی از زندگی اقتصادی این عصر مبدل گشته است (کاروئی و خیماخیم، ۲۰۱۹) و زمانی که در سرمایه انسانی لحاظ می‌شود، یک منبع دارای ارزش برای سازمان‌ها به شمار می‌آید و برای شرکت‌ها فرصت ایجاد می‌کند تا صلاحیت‌های خاص خود را بهبود بخشند. با این وجود، صرف بودن دانش در یک شرکت، مزیت رقابتی پایدار و موفقیت سازمانی تضمین نمی‌شود، جز این که از روش یک سامانه مناسب به‌طور مؤثر مدیریت گردد. مدیریت دانش با ابزار

مدیریتی، دارای مجموعه‌ای از اصول و قواعد است که ویتزینی از روش‌ها و فن‌هایی در خود دارد و با استفاده از آن‌ها دانش به اشتراک گذاشته و مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد. این مهم به رویکردی به منظور رسمیت دادن به دانش، تخصص و تجربه توجه دارد که قابلیت‌های جدیدی را بوجود می‌آورد. به عبارتی، مدیریت دانش به‌عنوان فرایند کسب، ذخیره‌سازی، ارسال و استفاده از دانش تعریف شده است (نونانکا^{۱۵}، ۱۹۹۴). در نظریه خلق دانش سازمانی می‌توان در مورد فرایندهایی بحث کرد که منجر به توسعه و بسط دانش در سازمان‌ها می‌شوند. نوناکا به ماریچ دانش، یعنی چرخه پیوسته اجتماعی‌سازی، خارجی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی اشاره کرد. این شامل همه فرایندها می‌شود با شروع از خلق، تسهیم، انتقال دانش سازمانی و تغییر آن برای تفسیر و ادغام آن از دانش ضمنی و صریح، که ممکن است در سطح فردی، تیمی یا حتی در سطح سازمانی اتفاق بیفتند. باید درک کرد که هر فرایند مدیریت دانش به‌طور متقابل وابسته به دیگری است (اوبیدات و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۶). به‌علاوه، کسب، ذخیره‌سازی، ارسال و استفاده از دانش می‌تواند همزمان در سطوح مختلف اتفاق بیفتند.

در دو دهه اخیر، بحث‌های گسترده‌ای در مورد نقش مدیریت دانش در جامعه بوده است (گانگی و همکاران^{۱۷}، ۲۰۱۹؛ سانتورو و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۸). پژوهشگران توافق کرده‌اند که نوعی تحول اتفاق افتاده و دانش به‌عنوان یک دارایی ناملموس مورد توجه بالایی قرار گرفته و متعاقباً مدیریت دانش توجه بیشتری را به خود جلب کرده است. پژوهشگران همچنین بر این موضوع تأکید کرده‌اند که چطور مدیریت دانش را می‌توان از چشم اندازه‌های مختلف مورد بررسی قرار داد. نظریه هویت اجتماعی تاجفل^{۱۹} (۱۹۷۸)، نظریه مقایسه اجتماعی فستینگر^{۲۰} (۱۹۵۴) و نظریه خصوصیات موقعیت وانگر و برگر^{۲۱}، (۱۹۹۳) تکیه‌گاه نظری برای این چشم‌اندازها را فراهم می‌کنند. برای مثال، نظریه هویت اجتماعی به تمایل دسته‌بندی افراد در برخی از گروه‌ها و استخراج تعداد کمی از آن‌ها از عضویت گروهی که ما به آن تعلق داریم اشاره می‌کند که رفتار درون‌گروهی را تعریف می‌کند. اختلاف‌ها در تسهیم دانش در نتیجه تعیین هویت در گروه‌های خاص با ظهور پیش‌داوری درون‌گروهی اتفاق می‌افتند (ژو^{۲۲}، ۲۰۱۶). براساس نظریه هویت اجتماعی، آمبوس و همکاران^{۲۳} (۲۰۱۶) اشاره کردند که عدم تقارن در آرایش گروه‌ها بر رفتارهای مدیریت دانش اثر می‌گذارد (بخصوص تسهیم دانش). نظریه مقایسه اجتماعی بیان می‌کند

که افراد اغلب ارزش خود را در رابطه با بقیه اثبات می‌کنند. آگنه و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه خود بررسی کردند چرا افراد انگیزه‌ای نداشتند دانش را به اشتراک بگذارند وقتی درک می‌کردند کارکنان دیگر برای کارش وابسته به آن‌ها است. کارکنان همچنین از این موضوع می‌ترسند که کنترل همتایان خود را به خاطر تسهیم دانش از دست بدهند و می‌ترسیدند از ارزش‌شان کم شود، در نتیجه به رفتارهای پنهان‌سازی دانش متوسل می‌شدند. در این نظریه به خصوصیات جایگاه و موقعیت تأکید می‌کند که تفاوت‌ها در صفات موقعیت، اغلب سلسله مراتبی را تشکیل می‌دهند که منجر به ظهور قدرت و اعتبار در زمینه‌های گروهی مرتبط با تکلیف می‌شود. آن‌هایی که دانش بیشتری در زمینه‌ی کار دارند قدرت و نفوذ به نفع خود دارند که اغلب قدرت تخصصی و قدرت چانه‌زنی در سازمان نامیده می‌شود (شاهمرادی و همکاران، ۲۰۱۷).

حسابرسی و مدیریت دانش

حسابرسی در سازمان‌ها، به تنهایی قادر به تضمین نمودن و محقق شدن اهداف سازمانی و مدیریتی نخواهد بود، فقط حسابرسی کارآمد و اثربخش است که به طور ویژه می‌تواند به افراد درون سازمانی و به طور کلی به افراد برون سازمانی، خدمات و مشاوره‌های سودمندی را تقدیم نماید.

حسابرسان نیاز به مهارت‌های خاص، ویژگی‌ها، تجربه، آموزش و دانش ویژه دارند. همه شرکت‌ها و واحدهای سازمانی برای کارکنان خود جهت شناخت صنعت، مشتریان و کسب و کار یک سیستم آموزشی بهینه و منطقی ندارند. کارمندان جدید نیز معمولاً دارای یک سطح قابل قبول از دانش در خصوص استانداردهای حسابرسی، ولی دانش کم (یا بدون دانش) در خصوص فرآیندهای حسابرسی موجود در شرکت می‌باشند. کارمندان با تجربه و کارآمد شرکت نیز بعضاً شرکت را ترک کرده و دانش انباشته خویش را نیز از شرکت خارج می‌کنند. دانش‌ها و اطلاعات در واحدهای حسابرسی بدون کوچک‌ترین نظم و یکنواختی، مدیریت شده و به وسیله دوباره کاری‌ها، مجدداً استفاده می‌شوند. با توجه به این که برنامه‌های حسابرسی به تخصص حسابرسان، به کیفیت و کامل بودن اطلاعاتی که جمع‌آوری می‌کنند و یافته‌هایی که به دست می‌آورند، بستگی زیادی دارد، یک رویکرد سیستماتیک برای مدیریت دانش بسیار حیاتی می‌باشد تا در خصوص کیفیت، کارایی و دقت برنامه‌های حسابرسی در کسب و کار اطمینان حاصل کند (انجورین و همکاران^{۳۴}، ۲۰۲۰).

پیشینه

پژوهش‌های بسیاری به شرح ذیل، به بررسی مدیریت دانش و تسهیم دانش پرداخته‌اند، اما به اتفاق نظری در پیش‌بینی عوامل یکپارچه تعیین‌کننده تسهیم دانش بر اساس رویکرد مدیریت دانش توجه چندانی نشده است. بیشتر پژوهش‌ها به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر روی یادگیری سازمانی و عملکرد مؤسسات حسابرسی و یا بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی پرداخته‌اند و وجه تمایز و نوآوری این پژوهش با سایر پژوهش‌های انجام شده، بر شرایط علی، عوامل زمینه‌ای، مداخله‌گر و همچنین عوامل راهبردی مؤثر بر تسهیم دانش بر اساس رویکرد مدیریت دانش متمرکز شده و در نهایت شناخت پیامدهای ناشی از تسهیم دانش بر اساس رویکرد مدیریت دانش در موسسه‌های حسابرسی است. همچنین پژوهش‌های اندکی به مفهوم تسهیم دانش از دیدگاه مدیریت دانش پرداخته‌اند و فقط در ادبیات نظری پژوهش‌ها به مفهوم تسهیم دانش و مدیریت دانش به‌طور جداگانه و همچنین شناسایی عوامل مؤثر بر آن‌ها پرداخته شده است. به‌طور مثال، خواجه‌وی و کرمانی (۱۳۹۸) عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی را مورد بررسی قرار داده‌اند. در پژوهشی میرزائی مهر و فضل زاده (۱۳۹۷) رابطه بین عملکرد موسسه‌های حسابرسی و مدیریت دانش را با موضوع نقش یادگیری سازمانی مورد بررسی قرار دادند. حاجیان و سردار (۱۳۹۶) عوامل انگیزشی اثرگذار بر ترغیب کارکنان به تسهیم دانش را شناسایی نمودند. رضایی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت دانش و اثرات آن بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش سرمایه انسانی پرداختند و همچنین آینده و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به نقش حسابرسی دانش در حل چالش‌های دانش‌ضمنی و صریح سازمان‌ها اشاره کردند.

ظریف راد و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابرسی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش حسابرسان را بررسی کردند. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه، گردآوری و جهت روابط علی بین متغیرها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش حاکی از آنست که رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابرسی و همچنین بر مدیریت دانش حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد و مدیریت دانش حسابرسان نیز بر قضاوت و تصمیم‌گیری در

حسابرسی تاثیر مثبت و معناداری دارد و می‌توان نتیجه گرفت، مدیریت دانش حسابرسان در تاثیر رهبری تحول‌گرا بر قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابرسی نقش میانجی دارد. بخشانی و همکاران (۱۴۰۱) با استفاده از نظریه داده بنیاد به تدوین و ارائه مدل مفهومی مدیریت رفتار اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی ایران پرداختند. با استفاده از نظر خبرگان در این مدل، ۸ مقوله راهبردی شامل تقویت تعهد و مسئولیت‌پذیری، ایجاد انگیزه، ایجاد زیرساخت فناوری، قاعده‌مندی، الزام و نظارت، ایجاد زمینه انتقال دانش برون‌مرزی و الگوبرداری، زمینه‌سازی برای اشتراک و تبادل دانش بین مؤسسات حسابرسی، فرهنگ‌سازی و ارتقاء جوسازمانی استخراج گردید. همچنین دستیابی به منافع عمومی و اجتماعی، نهادینه و درونی‌شدن رفتار اشتراک‌گذاری دانش، سهولت در اشتراک‌گذاری دانش، نمایش و همسویی با رفتار حرفه‌ای و قانون‌مداری، دریافت دانش، روش و ابزارهای به‌روز، انتقال و تبادل دانش در شرایط محیطی مشابه، هم‌نوایی با هنجارهای فرهنگی، احساس تعلق به سازمان و رضایت شغلی، مقوله‌های پیامدی حاصل از اجرای این پژوهش می‌باشند.

انصاری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به ارائه مدل تسهیم دانش با رویکرد مدیریت دانش در مؤسسات حسابرسی شهر تهران با استفاده از نظریه داده بنیاد پرداختند. براساس تحلیل مصاحبه‌های صورت گرفته، کدهای استخراج‌شده نهایی در قالب ۵۳ مفهوم و ۱۷ مقوله‌ی اصلی استخراج و در شش طبقه هسته‌ای شامل پدیده محوری، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها قرار گرفتند. براساس الگوی تدوین شده که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته، مهم‌ترین شرایط علی که قادر است در تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی موثر باشد، عوامل فناورانه، انگیزشی و سازمانی است. برای دستیابی به تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش باید راهبردهایی مانند کسب و خلق دانش، انتقال و اشتراک‌گذاری دانش و راهبرد برنامه‌ریزی استراتژیک اتخاذ گردد. همچنین الگوی پژوهش نشان داد که تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی می‌تواند پیامدهایی از قبیل افزایش بهره‌وری، پیشرفت فردی و شغلی و ثبات اقتصادی و مالی را در پی داشته باشد.

ولیان و حسن پور (۱۴۰۰) در پژوهشی با توجه به خصوصیات یادگیری سازمانی طبق تحلیل داده بنیاد و براساس تحلیل کیفی تعاملی به توسعه راه کار حرفه‌ای حسابرسان

داخلی²⁰ پرداختند. روش‌شناسی پژوهش کیفی و مبتنی بر تحلیل داده بنیاد و تحلیل کیفی تعاملی می‌باشد. تحلیل‌هایی در بخش داده بنیاد به واسطه‌ی انجام مصاحبه و کدگذاری سه مرحله‌ای انجام شده است و در بخش تحلیل کیفی تعاملی نیز تحلیل‌های امتیازی به منظور شناسایی پیوندهای درونی معیارهای شناسایی شده در فاز اول پژوهش بر اساس ماتریس امتیازی انجام پذیرفته است. بر اساس نتایج در بخش تحلیل داده بنیاد، 7 طبقه مفهومی با عنوان محیط یادگیری، پای‌بندی به ارزش‌های اخلاقی، حمایت مدیریت، تعهد سازمانی، پویایی کمیته‌های حسابرسی و آموزش تعهد حرفه‌ای، در قالب ۲۱ طبقه فرعی شناسایی شدند. نتایج در بخش تحلیل تعاملی نیز تأیید نمود محیط یادگیری و حمایت مدیریت به عنوان دو محرک اصلی در توسعه کار راهه حرفه‌ای حسابرسان داخلی بر اساس یادگیری سازمانی محسوب می‌شوند که پیامد تعهد حرفه‌ای حسابرسان داخلی را به همراه خواهد داشت.

خواجه‌وی و کرمانی (۱۳۹۸) عوامل اثرگذار بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی را مورد بررسی قرار دادند. در این راستا با بهره‌مندی از پرسشنامه، داده‌های مورد نیاز از ۱۳۰ حسابدار رسمی جمع‌آوری گردید. همچنین، تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش با بهره‌مندی از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون T تک نمونه‌ای انجام شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد عوامل شغلی، فردی، شرایط کار، برون‌گرایی، موقعیت سازگاری و وظیفه‌شناسی بر فرایند تسهیم دانش اثر مثبت و معنادار دارند که عامل وظیفه‌شناسی با داشتن بیشترین تأثیر، ولی تأثیرگذاری عامل گشودگی بر موضوع فرایند تسهیم دانش مورد تأیید قرار نگرفت. نتایج حاصل نشان می‌دهد عوامل معلومات و دانش فناوری، زیرساخت‌های فناوری، ادراک‌های افزایش شهرت، از دست دادن قدرت دانش و همچنین ادراک لذت بردن از کمک به سایر افراد بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی اثرگذار می‌باشند. می‌توان نتیجه گرفت که چهار بعد اصلی (شامل عوامل انگیزشی و فناوری، ویژگی‌های شخصیتی و ادراکی) بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی اثرگذار می‌باشند.

حاجیان و سردار (۱۳۹۶) در پژوهشی عوامل انگیزشی مؤثر بر ترغیب کارکنان به تسهیم دانش را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها با تمرکز به ادبیات موضوع و مصاحبه اکتشافی، در اولین مرحله عوامل را شناسایی و در گام بعد، اثرات هر یک از عوامل را در قالب مدل‌های معادلات ساختاری مورد بررسی قرار دادند. جامعه آماری در این پژوهش

کارکنان شاغل در قسمت‌های ستادی شهرداری تهران بودند که با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۲۸ نفر انتخاب گردیدند. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که عوامل انگیزشی درونی و بیرونی بر نگرش نسبت به تسهیم دانش تأثیر داشته و همین‌طور نگرش نسبت به تسهیم دانش بر ترغیب به تسهیم دانش صریح و ضمنی در میان کارکنان شهرداری تهران اثر دارد. همچنین مشخص گردید عوامل انگیزشی درونی و عوامل انگیزشی بیرونی به ترتیب بر تمایل به تسهیم دانش صریح و ضمنی اثر دارند.

هی^{۲۵} و همکاران (۲۰۲۲) با استفاده از رویکرد تفاوت در تفاوت‌ها، تأثیر انتقال دانش خاص صنعت را بر عملکرد حسابرسی پس از ادغام دو شرکت حسابرسی چینی با سطوح مختلف تخصص در یک صنعت بررسی کردند. آن‌ها صاحبکاران را به دو گروه گواه و آزمایش طبقه‌بندی نمودند بدین صورت مشتریانی که در یک صنعت خاص توسط هر دو مؤسسه حسابرسی ادغام شده، حسابرسی شدند، در گروه آزمایش و سایر مشتریان در گروه کنترل قرار دارند. نتایج پژوهش نشان داد بهبود اقتصادی قابل توجهی در کیفیت حسابرسی برای گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل در همان مؤسسه حسابرسی ادغام شده وجود دارد. آن‌ها همچنین نشان دادند که اثر رفتاری به دلیل تغییرات در انگیزه‌های حسابرسان یا جابجایی پرسنل وجود ندارد و زمانی که انتظار ارتباطات قوی‌تر بین حسابرسان با تخصص کمتر و بیشتر پس از ادغام را داشته باشیم، این تأثیرپذیری آشکارتر است.

کاشولی^{۲۶} و همکاران (۲۰۲۱) ارتباط بین انواع و الگوهای پیوندهای جستجوی دانش و عملکرد حسابرسان را با استفاده از تجزیه و تحلیل شبکه‌های اجتماعی برای سنجش شبکه‌های جستجوی دانش در شرکت‌های بزرگ حسابرسی آمریکا بررسی کردند. یافته اولیه حاکی از آن است که عملکرد شغلی حسابرسان با تعداد پیوندهای جستجوی دانش رابطه منفی دارد. علاوه بر این، تحلیل‌های آن‌ها نشان می‌دهد که این ارتباط منفی به جای فعالیت‌های جستجوی دانش ضمنی، توسط جستجوی دانش صریح هدایت می‌شود و برای حسابرسان با رتبه‌های بالاتر، قوی‌تر است. بنابراین، جستجوی دانش توسط حسابرسان ممکن است هزینه داشته باشد، به ویژه زمانی که آن دانش قابل تدوین باشد و زمانی که جستجو توسط افراد در سطوح بالاتر شرکت انجام شود.

رضایی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت دانش و

اثرات آن بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش سرمایه انسانی پرداخته است. هدف آن‌ها بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش و بهبود عملکرد در کارخانه فولاد کابل می‌باشد. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه و از ۱۰۸ نفر از مدیران و کارکنان اداری شرکت جمع‌آوری شده است. به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، از تحلیل همبستگی و آزمون T استفاده شده است. یافته‌های پژوهش بیانگر این بود که متغیرهای ساختار، فرهنگ رهبری و اعتماد تأثیر مثبتی بر مدیریت دانش داشته است. مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی اثر مستقیم دارد و از طریق واسطه سرمایه انسانی، اثر غیرمستقیم در بهبود عملکرد شرکت داشته است.

آینده و همکاران^{۲۷} (۲۰۲۱) در پژوهشی به حسابرسی به عنوان یک ابزار مهم در مدیریت سازمانی پرداختند. هدف آنان مرور ادبیات پژوهش تا سال ۲۰۲۱ در زمینه‌ی مدیریت دانش و برجسته کردن اهمیت حسابرسی دانش در ارائه‌ی یک راه حل جامع برای مدیریت دانش است. آنان به نقش حسابرسی دانش در حل چالش‌های دانش‌ضمنی و صریح سازمان‌ها اشاره کرده‌اند. نتایج این پژوهش بیانگر این است که مدیریت ریسک دانش در حوزه‌ی حسابرسی دانش به طور کامل بررسی نشده است و لذا به پژوهش‌گران و سازمان‌ها پیشنهاد کرده که بیشتر در این حوزه اقدام کنند. آنان سعی در برجسته کردن اهمیت حسابرسی دانش داشته‌اند و چارچوب‌ها و روش‌های موجود حسابرسی دانش را ارائه کرده‌اند.

داه و همکاران^{۲۸} (۲۰۲۰) به بررسی تأثیر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی بر کیفیت و کارایی حسابرسی با استفاده از نظرسنجی از حسابرسان ۲۲ مؤسسه حسابرسی در تایوان پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که تسهیم دانش در یک مؤسسه حسابرسی با کیفیت حسابرسی رابطه مثبت دارد که در قدر مطلق کمتر اقلام تعهدی اختیاری و اظهار نظر نامطلوب‌تر حسابرسی ارائه می‌شود. آن‌ها همچنین دریافتند که تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی با کارایی بالاتر حسابرسی رابطه دارد که با تاخیرهای حسابرسی کوتاه‌تر نشان داده می‌شود. مهمتر از آن، آن‌ها نشان دادند که هم کیفیت حسابرسی بالاتر و هم کارایی حسابرسی به طور همزمان با سطوح بالاتر تسهیم دانش رابطه دارند و بیانگر این واقعیت است که تسهیم دانش موثر می‌تواند به بهبود کیفیت حسابرسی و کارایی حسابرسی کمک کند.

پتريک^{۲۹} (۲۰۱۷) به اجرای فرایند مدیریت دانش یک شرکت توسط حسابرس داخلی

پرداخته است. در این خصوص با بهره‌گیری از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته اقدام به جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات در دو شرکت بورسی در حوزه‌های مالی و فناوری اطلاعات در کشور اسلواکی پرداختند. برای پیشنهاد مدل کلی تعیین تکلیف حسابرسی داخلی مدیریت دانش شرکت در سازمان، مرور ادبیات صورت گرفت. روش‌های خلاصه، ترکیب و قیاس پرداخته است و بیان کرده است که حسابرسی داخلی باید با پیش زمینه‌های مدیریت ریسک، راهبری و کارایی و اثربخشی بر نواحی مختلفی تمرکز کند و کار محول شده به حسابرس نیازمند یک رویکرد چندگانه خواهد بود، زیرا مدیریت دانش نیز یک رویکرد چندگانه برای دستیابی به اهداف سازمانی دارد که از طریق بهترین استفاده‌ی ممکن از دانش به دست می‌آید.

با توجه به مطالب پیشگفته، پژوهشی که به‌طور جامع به بررسی تسهیم دانش بر اساس رویکرد مدیریت دانش پرداخته باشد تا کنون صورت نگرفته است و در این پژوهش بر اساس ابعاد الگوی پارادایمی (شکل ۱) نقش عوامل تعیین‌کننده تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی بر اساس رویکرد مدیریت دانش بررسی می‌شود.

شکل ۱: الگوی مفهومی تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش



حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش در موسسات حسابرسی ایران است. لذا جهت دستیابی به هدف پژوهش بر اساس مبانی و پیشینه پژوهش‌های انجام شده که در بخش قبل بیان گردید، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر طراحی شدند.

فرضیه اول: عوامل فناورانه و انگیزشی و زمینه‌های سازمانی به عنوان شرایط علی بر

تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش تاثیر دارند.

فرضیه دوم: تسهیم دانش آشکار، تسهیم دانش ضمنی و سازمان یادگیرنده به عنوان پدیده اصلی تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش بر راهبردها تاثیر دارند.

فرضیه سوم: عوامل زمینه‌ای بازرسی و کنترل و عوامل زمینه‌ای توسعه فرهنگ دانش به عنوان شرایط زمینه‌ای تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش بر راهبردها تاثیر دارند.

فرضیه چهارم: عامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و توسعه منابع انسانی به عنوان شرایط مداخله‌گر تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش بر راهبردها تاثیر دارند.

فرضیه پنجم: کسب و خلق دانش، انتقال و اشتراک‌گذاری دانش، استراتژی اتحاد استراتژیک و راهبرد برنامه‌ریزی استراتژیک به عنوان راهبردهای تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش بر پیامدها تاثیر دارند.

روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نظر نتایج کاربردی و از نظر روش اجرا، توصیفی است. این پژوهش از نظر زمانی، پژوهش مقطعی می‌باشد. این پژوهش طبق ماهیت داده‌ها از گروه تحقیقات کمی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل جامعه حسابداران رسمی ایران اعم از شاغل و غیرشاغل در مکان‌های جغرافیایی مختلف به تعداد ۲۹۵۰ نفر می‌باشد. با توجه به تعداد حجم جامعه آماری پژوهش، با بهره‌گیری از جدول مورگان تعداد ۳۵۲ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس و قضاوتی به عنوان حجم نمونه تعیین شد. جهت گردآوری مبنای نظری اطلاعات در خصوص تبیین ادبیات موضوع پژوهش از روش کتابخانه‌ای و مطالعات اسنادی استفاده شد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق‌ساخته می‌باشد. سؤالات اصلی پرسشنامه بر اساس الگوی تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش استخراج گردید. جهت تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه‌ها از آزمون‌های روایی و پایایی پرسشنامه؛ تحلیل عامل تأییدی؛ آزمون مقایسه میانگین t یک گروهی در محیط نرم افزارهای SmartPLS3 و SPSS26 و Excel استفاده شده است.

یافته‌ها

در جداول ۱ و ۲ آمار توصیفی پژوهش شامل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان (مدارک تحصیلی، سن و سابقه مرتبط با حرفه حسابرسی) و شاخص‌های پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

شرح	تعداد	میانگین موزون سن	میانگین موزون سوابق تجربی
دکتری یا دانشجوی دکتری	۱۲۷	۵۵	۲۸
کارشناسی ارشد یا دانشجوی کارشناسی ارشد	۱۹۳	۵۸	۳۱
کارشناسی	۳۲	۶۳	۳۵
جمع	۳۵۲		

جدول ۲: توصیف افراد پاسخگو طبق شاخص‌های پژوهش

شرح متغیر	تعداد افراد	کمترین - مقدار	بیشترین - مقدار	میانگین	انحراف معیار
تسهیم دانش آشکار	۳۵۲	۳	۵	۴/۴۴۹	۰/۵۸۷
دانش صریح	۳۵۲	۳	۵	۴/۴۴۹	۰/۵۸۷
دانش تلویحی	۳۵۲	۳	۵	۴/۴۴۹	۰/۴۲۴
دانش یادگیرنده	۳۵۲	۳/۵	۵	۴/۴۶۹	۰/۴۲۴
پدیده محوری	۳۵۲	۳/۷۵	۵	۴/۴۵۴	۰/۲۶۵
عوامل فناورانه	۳۵۲	۳	۵	۴/۴۸۹	۰/۴۲۲
عوامل انگیزشی	۳۵۲	۳/۵	۵	۴/۴۸۹	۰/۳۹۲
زمینه‌های سازمانی	۳۵۲	۳/۶۶۷	۵	۴/۴۸۹	۰/۳۵
شرایط علی	۳۵۲	۳/۸۸۹	۵	۴/۴۸۹	۰/۲۱۸
عامل فرهنگ سازمانی	۳۵۲	۳	۵	۴/۴۹۴	۰/۵۵۱
ساختار سازمانی	۳۵۲	۳/۵	۵	۴/۴۹۴	۰/۳۰۱
توسعه منابع انسانی	۳۵۲	۳/۵	۵	۴/۴۹۴	۰/۳۰۶
شرایط مداخله‌گر	۳۵۲	۳/۸۳۳	۴/۹۴۴	۴/۴۹۴	۰/۲۲۷
بازرسی و کنترل	۳۵۲	۳	۵	۴/۲۵۶	۰/۴۱۷
توسعه فرهنگ دانش	۳۵۲	۳	۵	۴/۲۵۶	۰/۴۵۹
شرایط زمینه‌ای	۳۵۲	۳/۴۱۷	۵	۴/۲۵۶	۰/۳۰۸
کسب و خلق دانش	۳۵۲	۳/۶۶۷	۵	۰/۶۴۲	۰/۳۸۲

شرح متغیر	تعداد افراد	کمترین - مقدار	بیشترین - مقدار	میانگین	انحراف معیار
انتقال و اشتراک گذاری دانش	۳۵۲	۳/۸۷۵	۵	۴/۶۴۲	۰/۲۴
راهبرد برنامه‌ریزی استراتژیک	۳۵۲	۳	۵	۴/۶۴۲	۰/۶۶۴
راهبردها	۳۵۲	۳/۶۸۱	۵	۴/۶۴۲	۰/۲۷۴
افزایش بهره‌وری	۳۵۲	۳/۳۳۳	۵	۴/۳۹۸	۰/۳۷
پیشرفت فردی و شغلی	۳۵۲	۳	۵	۴/۳۹۸	۰/۴۷۲
ثبات اقتصادی و مالی	۳۵۲	۳	۵	۴/۳۹۸	۰/۴۸۱
پیامدها	۳۵۲	۳/۷۲۲	۵	۴/۳۹۸	۰/۲۶

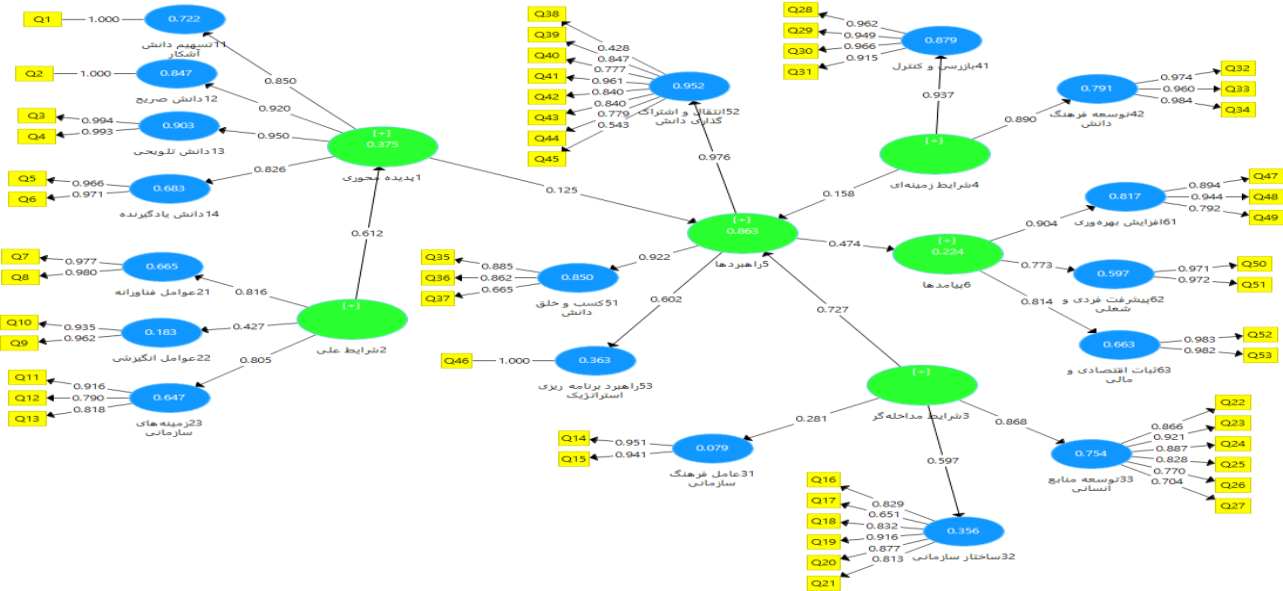
همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد میانگین شرایط علی ۴/۴۸۹، پدیده محوری ۴/۴۵۴، شرایط مداخله‌گر ۴/۴۹۴، شرایط زمینه‌ای ۴/۲۵۶، راهبردها ۴/۶۴۲ و پیامدها ۴/۳۹۸ از ۵ می‌باشد که بیانگر تایید الگوی تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش به میزان میانگین ۹۰٪ می‌باشد.

با در نظر گرفتن ضرایب چولگی و کشیدگی متغیرها، نرمال بودن آن‌ها بررسی شده است. چولگی، میزان عدم تقارن توزیع متغیرهای مورد اشاره در پژوهش را اندازه‌گیری و شرح می‌دهد، این میزان جهت توزیع نرمال معادل صفر می‌باشد، بنابراین در بررسی ضرایب چولگی متغیرهای تحقیق در صورتی که ضریب چولگی به مقدار کافی به صفر نزدیک باشد، داده‌های مرتبط به آن متغیر دارای توزیع نرمال می‌باشند. کشیدگی متغیرها نمایانگر درجه اوج یا قله‌مندی یک توزیع احتمالی می‌باشد، این مقدار برای توزیع نرمال معادل ۳ است. برای مقادیر بیشتر از ۳ توزیع از نرمال تیزتر و همین‌طور برای مقادیر کمتر از ۳ توزیع از نرمال پهن‌تر است. در مجموع اگر ضرایب چولگی و کشیدگی در محدوده (۳ و -۳) واقع شوند می‌توان تایید کرد که توزیع داده‌ها نرمال است. با توجه به ضرایب چولگی و کشیدگی داده‌ها در جدول ۲ می‌توان گفت متغیرهای پژوهش غیرنرمال هستند. در نتیجه جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش، ناچار از نرم‌افزار SmartPLS3 استفاده شده است.

ارزیابی مدل اندازه‌گیری

یک مدل اندازه‌گیری بخشی از مدل کلی است که در برگیرنده یک مولفه به همراه سوالات مربوط به آن مولفه می‌باشد. جهت بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه

معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. مدل اندازه‌گیری در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲: مدل اندازه‌گیری

پایایی یا قابلیت اعتماد روشن می‌نماید که ابزار اندازه‌گیری در حالت اجرا با شرایط یکسان تا چه میزان نتایج مساوی دارد. در صورتی که محقق پرسشنامه خود را دوباره اجرا کند و نتایج هر دو مساوی باشد، پرسشنامه از پایایی کامل و جامع برخوردار می‌باشد. پایایی از سه طریق، بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و روش ترکیبی صورت می‌پذیرد. بارهای عاملی از روش محاسبه میزان همبستگی پرسش‌های یک عامل با آن عامل محاسبه می‌گردد که اگر این میزان مساوی یا بیشتر از ۰/۳ باشد، نشان‌دهنده این است که پایایی آن مدل اندازه‌گیری، مورد تایید است. به این موضوع باید توجه کرد که اگر پژوهشگر پس از محاسبه بارهای عاملی بین عامل و پرسش‌های آن با مقادیر کمتر از ۰/۳ روبرو شود، باید اقدام به اصلاح آن سوال نماید و یا از مدل پژوهش حذف گردد. در مدل پژوهش، ضرایب بارهای عاملی هر یک از سوال‌های مربوط به عامل‌های تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. بعد از سنجش بارهای عاملی سوالات، می‌بایست اقدام به محاسبه و گزارش پایایی ترکیبی عامل‌ها و ضرایب آلفای کرونباخ

پرداخت. آلفای کرونباخ، معیاری کلاسیک برای اندازه‌گیری پایایی و سنج‌های مناسب جهت ارزیابی پایداری درونی به حساب می‌آید. پایداری درونی در واقع نشان‌دهنده میزان همبستگی عامل و سوالات مربوط به آن است. میزان بالای واریانس تبیین شده بین عامل و سوالات آن در مقابل خطای اندازه‌گیری مربوط به هر سوال، پایداری درونی بالا را نشان می‌دهد. مقدار آلفای کرونباخ بیشتر از $0/7$ بیانگر پایایی قابل قبول است. از آن جا که معیار آلفای کرونباخ یک معیار ابتدایی و ساده برای تعیین میزان پایایی عامل‌ها می‌باشد، در روش حداقل مربعات جزئی از معیار مناسب‌تری نسبت به آلفای کرونباخ به نام پایایی ترکیبی استفاده می‌شود. مزیت این معیار نسبت به آلفای کرونباخ این است که پایایی عوامل نه به صورت مطلق، بلکه با عنایت به همبستگی عامل‌ها با یکدیگر حساب می‌شوند، در نتیجه برای اندازه‌گیری بهتر پایایی، از هر دو معیار استفاده می‌شوند. چنانچه مقدار پایایی ترکیبی برای هر عامل بیشتر از $0/7$ شود، نشان از پایداری درونی قابل قبول برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد و میزان کمتر از $0/6$ نبود وجود پایایی را گوشزد می‌نماید. همان‌طور که در جدول ۲ مشخص شده است، میزان مربوط به این معیارها یعنی پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ عامل‌های پژوهش در همه عامل‌ها بیشتر از $0/7$ می‌باشد که نشان‌دهنده پایایی مناسب مدل می‌باشد.

دومین معیار از بررسی مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا می‌باشد که همبستگی هر عامل با سوالات خود را بررسی می‌نماید. معیار AVE میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر عامل با سوالات خود را نشان می‌دهد. به زبانی دیگر AVE میزان همبستگی یک عامل با سوالات خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی زیادتر باشد، برازش نیز زیادتر است. با توجه به جدول ۲ و روش فورنل و لارکر که مقدار مناسب برای AVE را $0/5$ و بیشتر معرفی کرده‌اند، برای تمام متغیرهای تحقیق مقدار AVE بزرگتر یا مساوی $0/5$ می‌باشد. میزان ملاک برای مقبول بودن ضرایب بارهای عاملی، $0/4$ است. ضرایب بارهای عاملی مربوط به عامل‌های تحقیق از $0/4$ بزرگتر می‌باشد. در صورتی که پس از اجرای مدل، به سوال‌هایی با بارهای عاملی کمتر از $0/4$ مواجه شویم، مجبور به حذف آن سوال خواهیم بود. با توجه به اینکه میزان قابل قبول برای آلفای کرونباخ $0/7$ ، برای پایایی ترکیبی $0/7$ و برای AVE، $0/5$ است و همه معیارها در بخش سنجش بارهای عاملی میزان مناسبی دارند، می‌توان گفت وضعیت پایایی و روایی همگرای تحقیق مناسب است.

سومین معیار بررسی برازش مدل‌های سنجش، روایی واگرا است که چند موضوع را می‌تواند پوشش دهد:

الف) تطبیق میزان همبستگی بین پرسش‌های یک عامل با آن عامل در مقابل همبستگی آن سوال‌ها با عامل‌های دیگر است. در این روش میزان همبستگی بین سوالات یک عامل با آن عامل و میزان همبستگی بین سوالات یک عامل با عامل‌های دیگر مطابقت داده می‌شود. چنانچه روشن شود میزان همبستگی بین یک پرسش با عامل‌های دیگر غیر از عامل خود آن پرسش بزرگتر از همبستگی آن پرسش با عامل مربوط به خود است، روایی واگرایی مدل زیر سوال می‌رود. برای بررسی و اثبات مورد الف از روایی واگرایی مولفه‌های اصلی پژوهش به روش بارهای متقاطع بهره‌گیری می‌شود. ستون‌های این جدول به عامل‌های مدل پژوهش و ردیف‌های آن نیز به سوالات و تعلق دارند. مقادیری که درون جدول جای دارند، نشانگر میزان همبستگی پرسش‌ها با عامل‌های مربوطه می‌باشند. مدل اصلی در این پژوهش از عامل‌هایی که هر کدام از این عوامل یک یا چند پرسش دارند، تشکیل گردیده است.

ب) مقایسه سطح همبستگی یک عامل با پرسش‌هایش در مقابل همبستگی آن عامل با سایر عامل‌ها.

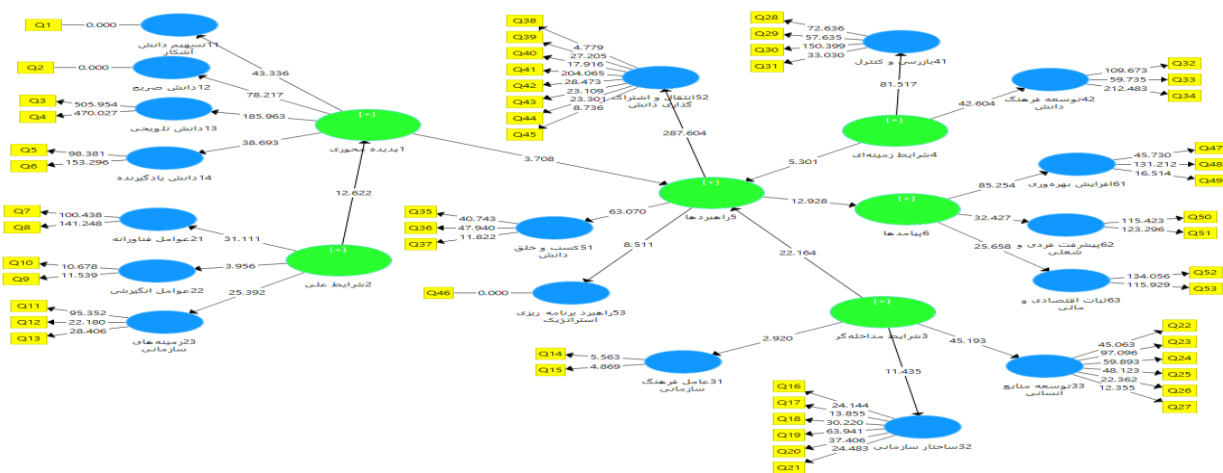
یکی از معیارهای مهم دیگری که با روایی واگرا تعیین می‌گردد، میزان رابطه یک عامل با پرسش‌هایش در مقایسه با رابطه آن عامل با عامل‌های دیگر است، به طوری که روایی واگرایی قابل قبول یک مدل نشانگر آن است که یک عامل در مدل تعامل زیادتری با سوالات خود دارد تا با سایر عوامل دیگر. روایی واگرا زمانی در سطح قابل قبول واقع شده است که میزان AVE برای هر عامل بزرگتر از واریانس اشتراکی میان آن عامل و عوامل‌های دیگر در مدل باشد. برای بررسی روایی واگرا ماتریسی روش فورنل و لارکر را پیشنهاد می‌دهند که این ماتریس شبیه ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها می‌باشد با این تفاوت که قطر اصلی این ماتریس حاوی مجذور مقادیر AVE مربوط به هر یک از عوامل می‌باشد. با انجام این موضوع مهم می‌توان ادعا نمود روش فورنل و لارکر روایی واگرایی پژوهش را تایید می‌نماید.

ج) هنسلر و همکاران (۲۰۱۵) شاخص دیگری به نام Heterotrait-Monotrait Ratio یا

HTMT جهت ارزیابی روایی و اگر ارائه نموده‌اند. حد مجاز معیار HTMT میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹ است. اگر مقادیر این معیار کمتر از ۰/۹ باشد، در این صورت می‌توان گفت روایی و اگر قابل قبول است (در این خصوص محاسبات صورت پذیرفت) بر اساس محاسبات انجام شده، معیار HTMT برای همه متغیرها کمتر از ۰/۹ می‌باشد. در نهایت با بررسی انجام شده به سه روش جدول بارهای متقاطع، معیار HTMT و فورنل لارکر، روایی و اگر ای مدل پژوهش تایید می‌گردد.

آزمون مدل ساختاری

بعد از بررسی برازش مدل‌های سنجش، نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. بخش مدل ساختاری بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سوالات (متغیرهای آشکار) ارتباطی ندارد و تنها عامل‌های پنهان به انضمام روابط میان آن‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. مدل ساختاری در شکل ۳ نشان داده شده است.



شکل ۳: مدل ساختاری

برای بررسی و کنترل برازش مدل تحقیق از چندین معیار بهره‌گیری می‌شود که اولین و مهمترین معیار، ضرایب معنی‌داری t یا همان مقادیر t -values می‌باشد. سستی‌ترین معیار برای اندازه‌گیری رابطه‌ی بین عامل‌ها در مدل، اعداد معنی‌داری t می‌باشد. در صورتی که میزان این اعداد، از ۱/۹۶ بزرگتر شود، نشانگر میزان درستی رابطه‌ی بین عامل‌ها و در

نهایت تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ است. با توجه به مندرجات جدول ۲ (آماره t-value) و شکل (۲)، ضرایب معناداری تمام مسیرها بیشتر از ۱/۹۶ است که معنادار بودن مسیرها و مناسب بودن مدل را نشان می‌دهد.

جدول ۲: بررسی روابط درون مدل ساختاری

p-value	t-value	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد	بررسی رابطه‌ها درون مدل ساختاری تحقیق
۰/۰۰۰	۳۳۶/۴۳	۰/۰۲	۰/۸۵	پدیده محوری ← تسهیم دانش آشکار
۰/۰۰۰	۲۱۷/۷۸	۰/۰۱۲	۰/۹۲	پدیده محوری ← دانش صریح
۰/۰۰۰	۹۶۳/۱۸۵	۰/۰۰۵	۰/۹۵	پدیده محوری ← دانش تلویحی
۰/۰۰۰	۶۹۳/۳۸	۰/۰۲۱	۰/۸۲۶	پدیده محوری ← دانش یادگیرنده
۰/۰۰۰	۷۰۸/۳	۰/۰۳۴	۰/۱۲۵	پدیده محوری ← راهبردها
۰/۰۰۰	۶۲۲/۱۲	۰/۰۴۸	۰/۶۱۲	شرایط علی ← پدیده محوری
۰/۰۰۰	۱۱۱/۳۱	۰/۰۲۶	۰/۸۱۶	شرایط علی ← عوامل فناورانه
۰/۰۰۰	۹۵۶/۳	۰/۱۰۸	۰/۴۲۷	شرایط علی ← عوامل انگیزشی
۰/۰۰۰	۳۹۲/۲۵	۰/۰۳۲	۰/۸۰۵	شرایط علی ← زمینه‌های سازمانی
۰/۰۰۴	۹۲/۲	۰/۰۹۶	۰/۲۸۱	شرایط مداخله‌گر ← عامل فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۰	۴۳۵/۱۱	۰/۰۵۲	۰/۵۹۷	شرایط مداخله‌گر ← ساختار سازمانی
۰/۰۰۰	۱۹۳/۴۵	۰/۰۱۹	۰/۸۶۸	شرایط مداخله‌گر ← توسعه منابع انسانی
۰/۰۰۰	۱۶۴/۲۲	۰/۰۳۳	۰/۷۲۷	شرایط مداخله‌گر ← راهبردها
۰/۰۰۰	۵۱۷/۸۱	۰/۰۱۲	۰/۹۳۷	شرایط زمینه‌ای ← بازرسی و کنترل
۰/۰۰۰	۶۰۴/۴۲	۰/۰۲۱	۰/۸۹	شرایط زمینه‌ای ← توسعه فرهنگ دانش
۰/۰۰۰	۳۰۱/۵	۰/۰۰۳	۰/۱۵۸	شرایط زمینه‌ای ← راهبردها
۰/۰۰۰	۰۷/۶۳	۰/۰۱۵	۰/۹۲۲	راهبردها ← کسب و خلق دانش
۰/۰۰۰	۶۰۴/۲۸۷	۰/۰۰۳	۰/۹۷۶	راهبردها ← انتقال و اشتراک گذاری دانش
۰/۰۰۰	۵۱۱/۸	۰/۰۷۱	۰/۶۰۲	راهبردها ← راهبرد برنامه ریزی استراتژیک
۰/۰۰۰	۹۲۸/۱۲	۰/۰۳۷	۰/۴۷۴	راهبردها ← پیامدها
۰/۰۰۰	۲۵۴/۸۵	۰/۰۱۱	۰/۹۰۴	پیامدها ← افزایش بهره‌وری
۰/۰۰۰	۴۲۷/۳۲	۰/۰۲۴	۰/۷۷۳	پیامدها ← پیشرفت فردی و شغلی
۰/۰۰۰	۶۵۸/۲۵	۰/۰۳۲	۰/۸۱۴	پیامدها ← ثبات اقتصادی و مالی

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در پژوهش، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای درون‌زا (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و در صورتی که میزان این شاخص در مورد یکی از عامل‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ باشد، به ترتیب نشانگر توان پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی عامل یا

عامل‌های برون‌زا ارتباط به آن دارد. مطابق جدول (۳)، R^2 اکثر متغیرها بیش از ۰/۳۵ است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند.

سومین معیار، شاخص ارتباط پیش‌بین یا Q^2 است. این معیار که توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تاثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. اگر مقدار شاخص Q^2 مثبت باشد، نشان می‌دهد که برازش مدل مطلوب است و مدل از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مناسبی برخوردار است که مقادیر جدول (۳) موید این مطلب است.

جدول ۳: بررسی معیارهای R^2 و Q^2

Q^2		R^2		شرح متغیر
قوی	۰/۷۰۷	قوی	۰/۷۲۲	تسهیم دانش آشکار
قوی	۰/۸۳	قوی	۰/۸۴۷	دانش صریح
قوی	۰/۸۵	قوی	۰/۹۰۳	دانش تلویحی
قوی	۰/۶۰۸	قوی	۰/۶۸۳	دانش یادگیرنده
قوی	۰/۲۶۶	قوی	۰/۳۷۵	پدیده محوری
قوی	۰/۶۰۵	قوی	۰/۶۶۵	عوامل فناورانه
قوی	۰/۱۵۲	ضعیف	۰/۱۸۳	عوامل انگیزشی
قوی	۰/۴۳۵	قوی	۰/۶۴۷	زمینه‌های سازمانی
متوسط	۰/۰۶۳	ضعیف	۰/۰۷۹	عامل فرهنگ سازمانی
قوی	۰/۲۲	قوی	۰/۳۵۶	ساختار سازمانی
قوی	۰/۴۷۸	قوی	۰/۷۵۴	توسعه منابع انسانی
قوی	۰/۷۴۱	قوی	۰/۸۷۹	بازرسی و کنترل
قوی	۰/۷۰۵	قوی	۰/۷۹۱	توسعه فرهنگ دانش
قوی	۰/۵۲۴	قوی	۰/۸۵	کسب و خلق دانش
قوی	۰/۵۱۵	قوی	۰/۹۵۲	انتقال و اشتراک گذاری دانش
قوی	۰/۳۳۲	قوی	۰/۳۶۳	راهبرد برنامه ریزی استراتژیک
قوی	۰/۴۲۴	قوی	۰/۸۶۳	راهبردها
قوی	۰/۵۹۲	قوی	۰/۸۱۷	افزایش بهره‌وری
قوی	۰/۵۳۷	قوی	۰/۵۹۷	پیشرفت فردی و شغلی
قوی	۰/۶۱	قوی	۰/۶۶۳	ثبات اقتصادی و مالی
متوسط	۰/۱۲۶	متوسط	۰/۲۲۴	پیامدها

چهارمین معیار، F^2 است که کوهن در سال ۱۹۸۸ آن را معرفی نمود. بر اساس این معیار، شدت رابطه میان سازه‌های مدل با استفاده از F^2 تعیین می‌شود. کوهن بیان کرد که مقادیر اندازه تاثیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان‌دهنده از اندازه تاثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر می‌باشد که در جدول ۴ نتایج این معیار نشان داده شده است.

جدول ۴: بررسی معیار F^2

F^2		نام متغیر
قوی	۲/۵۹۹	اندازه اثر پدیده محوری بر تسهیم دانش آشکار
قوی	۵/۵۲۶	اندازه اثر پدیده محوری بر دانش صریح
قوی	۹/۲۹۵	اندازه اثر پدیده محوری بر دانش تلویحی
قوی	۲/۱۵۱	اندازه اثر پدیده محوری بر دانش یادگیرنده
قوی	۰/۵۹۹	اندازه اثر پدیده محوری بر راهبردها
قوی	۱/۹۸۷	اندازه اثر شرایط علی بر پدیده محوری
قوی	۰/۲۲۳	اندازه اثر شرایط علی بر عوامل فناورانه
قوی	۱/۸۳۶	اندازه اثر شرایط علی بر عوامل انگیزشی
متوسط	۰/۰۵۲	اندازه اثر شرایط علی بر زمینه‌های سازمانی
متوسط	۰/۰۸۶	اندازه اثر شرایط مداخله‌گر بر عامل فرهنگ سازمانی
قوی	۰/۵۵۴	اندازه اثر شرایط مداخله‌گر بر ساختار سازمانی
قوی	۳/۰۶۹	اندازه اثر شرایط مداخله‌گر بر توسعه منابع انسانی
قوی	۱/۶۶۳	اندازه اثر شرایط مداخله‌گر بر راهبردها
قوی	۷/۲۵۶	اندازه اثر شرایط زمینه‌ای بر بازرسی و کنترل
قوی	۳/۷۹۵	اندازه اثر شرایط زمینه‌ای بر توسعه فرهنگ دانش
متوسط	۰/۱۰۵	اندازه اثر شرایط زمینه‌ای بر راهبردها
قوی	۵/۶۵۱	اندازه اثر راهبردها بر کسب و خلق دانش
قوی	۱۹/۹۴۲	اندازه اثر راهبردها بر انتقال و اشتراک‌گذاری دانش
قوی	۰/۵۶۹	اندازه اثر راهبردها بر راهبرد برنامه‌ریزی استراتژیک
قوی	۰/۲۸۹	اندازه اثر راهبردها بر پیامدها
قوی	۴/۴۶۹	اندازه اثر پیامدها بر افزایش بهره‌وری
قوی	۱/۴۸۱	اندازه اثر پیامدها بر پیشرفت فردی و شغلی
قوی	۱/۹۶۵	اندازه اثر پیامدها بر ثبات اقتصادی و مالی

برازش مدل کلی

پس از این که برازش مدل اندازه گیری و مدل ساختاری تأیید شد، برازش کلی مدل با استفاده از معیار GOF بررسی می‌شود. این مقدار از میانگین مجذور بارهای عاملی هر

عامل به دست می‌آید. با عنایت به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که جهت مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی گردیده و نتیجه مقدار ۰/۷۰۶ برای GOF، نشان دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد. در نتیجه با عنایت به نتایج باید بیان کرد مدل ارائه تایید می‌گردد، حال می‌توان فرضیه‌های پژوهش را بررسی نمود.

بررسی فرضیه‌ها

در بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از ضریب استاندارد و مقادیر t-value استفاده شده است که اگر مقدار آماره آزمون t برای یک رابطه بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، نشان‌دهنده رابطه معنادار بین آن دو متغیر است. نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول (۵) نشان داده شده است.

جدول ۵: بررسی فرضیه‌ها

نتیجه	p-value	t-value	ضرایب استاندارد	فرضیه‌ها
تایید	۰/۰۰۰	۱۲/۶۲۲	۰/۶۱۲	شرایط علی ← پدیده محوری
تایید	۰/۰۰۰	۳/۷۰۸	۰/۱۲۵	پدیده محوری ← راهبردها
تایید	۰/۰۰۰	۵/۳۰۱	۰/۱۵۸	شرایط زمینه‌ای ← راهبردها
تایید	۰/۰۰۰	۲۲/۱۶۴	۰/۷۲۷	شرایط مداخله‌گر ← راهبردها
تایید	۰/۰۰۰	۱۲/۹۲۸	۰/۴۷۴	راهبردها ← پیامدها

فرضیه اول پژوهش به بررسی تاثیر شرایط علی بر تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش می‌پردازد. شرایط علی شامل عوامل فناورانه، عوامل انگیزشی و زمینه‌های سازمانی است. با توجه به مقادیر جدول ۵، شرایط علی با اختصاص ضریب مثبت ۰/۶۱۲ و آماره t معادل ۱۲/۶۲۲ بر تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش تاثیر معناداری دارد، در نتیجه فرضیه اول پژوهش تایید می‌گردد. در این پژوهش، تسهیم دانش در مؤسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش به منزله مقوله محوری در نظر گرفته شده است. مقوله محوری با ۳ مؤلفه و ۶ گویه یک عامل زیربنایی برای چارچوب تسهیم دانش با رویکرد مدیریت دانش در موسسه‌های حسابرسی محسوب می‌شود. پدیده‌ی اصلی در این مدل، شامل تسهیم دانش آشکار، تسهیم دانش ضمنی و سازمان یادگیرنده است. با توجه به مقادیر جدول ۵، پدیده محوری با اختصاص ضرایب استاندارد ۰/۱۲۵ و آماره t معادل ۳/۷۰۸ بر راهبردهای مندرج در الگوی پارادایمی تاثیر معناداری دارد، در نتیجه فرضیه دوم پژوهش تایید می‌گردد.

فرضیه سوم پژوهش تاثیر شرایط زمینه‌ای تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش بر راهبردها بررسی می‌کند. تسهیم دانش با رویکرد مدیریت دانش در موسسه‌های حسابرسی به‌عنوان پدیده‌ی اصلی طبیعتاً مستلزم اتخاذ راهبردهایی است که آن راهبردها تحت تأثیر شرایط زمینه‌ای یا شرایط بستر قرار دارند که به دو دسته شامل عوامل زمینه‌ای- بازرسی و کنترل و عوامل زمینه‌ای- توسعه فرهنگ دانش تقسیم می‌شوند. با توجه به مقادیر جدول ۵، عوامل زمینه‌ای با اختصاص ضریب مثبت ۰/۱۵۸ و آماره t معادل ۵/۳۰۱ بر راهبردهای مندرج در الگوی پارادایمی، تاثیر معناداری دارد، در نتیجه فرضیه سوم پژوهش تایید می‌گردد.

فرضیه چهارم پژوهش به بررسی تاثیر شرایط مداخله‌گر تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش بر راهبردها می‌پردازد. شرایط مداخله‌گر شامل عامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و توسعه منابع انسانی است. بدیهی است که عدم توجه به شرایط مداخله‌گر، راهبردهای تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش را دچار اختلال می‌کنند. با توجه به مقادیر جدول ۵، شرایط مداخله‌گر با اختصاص ضریب مثبت ۰/۷۲۷ و آماره t معادل ۲۲/۱۶۴ بر راهبردهای مندرج در الگوی پارادایمی تاثیر معناداری دارد، در نتیجه فرضیه چهارم پژوهش تایید می‌گردد.

فرضیه پنجم پژوهش به بررسی تاثیر راهبردهای مؤثر تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش بر پیامدها می‌پردازد. راهبردها یا کنش‌ها شامل سه استراتژی کسب و خلق دانش، انتقال و اشتراک گذاری دانش و راهبرد برنامه‌ریزی استراتژیک هستند. همچنین پیامدها شامل افزایش بهره‌وری، پیشرفت فردی و شغلی، ثبات اقتصادی و مالی می‌باشند. با توجه به مقادیر جدول ۵، راهبردهای مؤثر با اختصاص ضریب مثبت ۰/۴۷۴ و آماره t معادل ۱۲/۹۲۸ بر راهبردهای مندرج در الگوی پارادایمی تاثیر معناداری دارد، در نتیجه فرضیه پنجم پژوهش تایید می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه بررسی روابط بین ابعاد الگوی پارادایمی تسهیم دانش در موسسه‌های حسابرسی بر اساس رویکرد مدیریت دانش است که با استفاده از پرسشنامه اطلاعات و داده‌های مورد نظر از ۳۵۲ نفر از جامعه حسابداران رسمی ایران اعم از شاغل و غیرشاغل

در مکان‌های جغرافیایی مختلف جمع‌آوری و از طریق الگوی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بطور کلی نتایج پژوهش حاکی از آن است که روابط بین ابعاد الگوی مورد نظر اعم از شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها به صورت مثبت و معنادار برقرار می‌باشد.

منظور از شرایط علی عبارت است از حوادث، وقایع و رویدادهایی که به وقوع و گسترش پدیده‌ای می‌انجامد. در این پژوهش طبق نظر مشارکت‌کنندگان، این مقوله از ۳ مفهوم: عوامل فناورانه، عوامل انگیزشی و زمینه‌های سازمانی تشکیل شده است. در تبیین مؤلفه‌ی زمینه‌های سازمانی می‌توان بیان داشت؛ با ورود به عصر دانایی، دانش به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان مطرح شده و کسب موفقیت سازمان‌ها به قابلیت در آن‌ها در کسب، بهره‌برداری و انتقال دانش ارتباط پیدا کرده است. سازمان‌ها برای این‌که قادر باشند که از فرصت‌های پیش‌آمده در عرصه پویای فعلی استفاده کرده و مزیت رقابتی بدست آورند، باید منابع دانش - که همان نیروی انسانی توانمند می‌باشد - را به طور اثربخش مدیریت نمایند و با این هدف به بازنگری، تعدیل و اصلاح ساختارهای سازمانی خود پردازند. اقتصاد دانسی، نیازهای عصر جدید را در زمینه نمودار سازمانی مطرح کرده است. کوشش بی‌اندازه و شبانه‌روزی سازمان‌های کنونی در عرصه ارائه‌ی محصولات و خدمات با کیفیت و قابلیت‌های زیاد به مشتریان، فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، تلاش برای رسیدن به کیفیت برتر، استفاده از دانش به عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی و غیره، موجب شده است تا شاهد تغییر و تحولات سریع در محیط‌های سازمانی باشیم.

منظور از شرایط زمینه‌ای عبارت است از شرایطی عمومی و گسترده‌ای که بر توسعه یا تهدید پدیده و یا به عبارتی بر رونق یا مهم بودن پدیده تاثیر می‌گذارد. در این پژوهش طبق نظر مشارکت‌کنندگان، این مقوله با ۲ مفهوم: عوامل زمینه‌ای -بازرسی و کنترل و عوامل زمینه‌ای توسعه فرهنگ دانش‌شناسایی شد. در تبیین مؤلفه عوامل زمینه‌ای توسعه فرهنگ دانش؛ هو و همکاران (۲۰۱۶) بهره‌گیری از مدیریت دانش را یک عامل اساسی در پیروزی سازمان‌های بزرگ و مطرح می‌داند و اعتقاد دارد که پیاده‌سازی مدیریت دانش منجر به ظهور یک فرهنگ سازمانی توانمند و پویا می‌گردد که خود باعث توانمندسازی سازمان شده و به دنبال آن موجب افزایش کارایی و اثربخشی می‌شود. فرهنگ سازمانی شامل سه متغیر اصلی یادگیری، همکاری و اعتماد می‌باشد. این متغیرها

به‌عنوان عوامل مهم در کسب فرهنگی که اجرای نظام‌های مدیریت دانش را حمایت می‌کند، شناخته شده‌اند. همچنین، نقش تقویت‌کننده فرهنگ سازمانی از تسهیم دانش از طرف صاحب‌نظران مدیریت دانش به‌خوبی تشریح شده به‌طوری که آن‌ها اعتقاد دارند فرهنگ سازمانی محیط مناسبی جهت انتشار تجارب، مهارت‌ها و دانش مورد نیاز به منظور پیشبرد فرآیندهای مدیریت دانش بوجود می‌آورد (نجاتیان و همکاران، ۲۰۱۳).

منظور از شرایط مداخله‌گر شرایطی تخصصی می‌باشند که استراتژی‌ها و اقدامات را متفاوت می‌کنند. استراتژی‌ها و اقدامات دارای هدف و جهت‌دار می‌باشند که اقدام به حل مسئله می‌نمایند، پدیده را مدیریت و اداره می‌کنند و به آن جواب می‌دهند. در واقع شرایط مداخله‌گر به جرح و تعدیل شرایط علی می‌پردازند. در این پژوهش طبق نظریه مشارکت‌کنندگان، این مقوله با ۳ مفهوم: عامل فرهنگ سازمانی، خط مشی سازمان و توسعه منابع انسانی شناسایی شد. در تبیین مؤلفه‌ی خط مشی سازمان می‌توان بیان داشت، دیدگاه‌هایی مختلف و گاه متضاد در مورد ارتباط دانش با برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری وجود دارد. مکاتب مختلف فکری، دیدگاه‌های مختلفی از دانش در برنامه‌ریزی را توصیه می‌کنند. اول، دانش یا اطلاعات موجود، فعالیت برنامه‌ریزی را برای ارتقاء درک از محیط مورد استفاده قرار می‌دهد که نتایج چنین درکی، قدرت بیشتر در رسیدن به اهداف ترسیم شده برای جامعه است و دوم، برنامه‌ریزی اشاره به گروهی از فعالیت‌ها دارد که به ایجاد دانش یا اطلاعات ختم می‌شود.

منظور از راهبردها نشان‌دهنده آن گروه از تعاملات و کنش‌هایی می‌گردند که کنشگران در پی آن شرایط از خود بروز نشان داده‌اند. در این پژوهش طبق نظریه مشارکت‌کنندگان، این مقوله با ۳ مفهوم فرعی شامل: کسب و خلق دانش، انتقال و اشتراک‌گذاری دانش و راهبرد برنامه‌ریزی استراتژیک مشخص شد. در تبیین مؤلفه‌ی کسب و خلق دانش و انتقال و اشتراک‌گذاری دانش می‌توان بیان داشت؛ شناخته شده‌ترین فرایند خلق دانش، توسط نوناکو و تاکوچی (۱۹۹۵) توسعه داده شده است. مطابق نظر نوناکو و تاکوچی (۱۹۹۵) در این فرایند، دانش در چرخه‌ی فرآیندهای اجتماعی، بیرونی، ترکیب و درونی کردن بوجود می‌آید. اجتماعی کردن، با اشتراک‌گذاری دانش نهان در بین افراد سروکار دارد. بیرونی کردن، عبارت از فرایند اظهار بردن دانش نهان و انتقال آن به شکل‌های قابل درک برای دیگران است. به عبارتی

هر دو فرایند اجتماعی کردن و بیرونی کردن به نوعی به اشتراک گذاری دانش آشکار و پنهان محسوب می‌شوند و زمینه‌ساز فرایند کسب و خلق دانش هستند. چو و چن (۲۰۰۸) معتقدند که از طریق به اشتراک گذاری دانش میان همکاران و تأمین کنندگان، دانش کسب و خلق می‌شود و مدیریت دانش مؤثر شکل می‌گیرد. در تبیین مؤلفه‌ی راهبرد برنامه‌ریزی استراتژیک می‌توان بیان داشت؛ برنامه‌ریزی راهبردی مدیریت دانش منجر به هماهنگی فی‌مابین استراتژی‌های کلان سازمان، استراتژی‌های وظیفه‌ای (استراتژی فناوری، نیروی انسانی، ...) و استراتژی‌های مدیریت دانش توجه دارد. مناسب‌ترین شکل این هماهنگی، هماهنگی جامع و یکپارچه است، یعنی توجه به این مهم که راهبردهای مدیریت دانش نه تنها تحت تأثیر راهبردهای کلی سازمان و راهبردهای وظیفه‌ای تدوین می‌شود بلکه بر روی راهبردهای مذکور نیز تأثیرگذار است. با توجه به نتایج این تحقیق پیشنهادهای کاربردی زیر قابل توجه است:

- ۱- با توجه به اهمیت شایانی که ساختار سازمانی در تسهیم دانش درون گروهی مؤسسات حسابرسی دارد، واحد اداری و مرکز تحقیقات موسسه نسبت به شناسایی ساختار مطلوب دانش محور و مقایسه ساختار فعلی با وضع مطلوب اقدام کند و در جهت رفع موانع و حرکت به سوی وضع مطلوب با حمایت و پشتیبانی مدیران عالی رتبه‌ی موسسه تلاش نماید.
- ۲- مرکز تحقیقات و برنامه‌ریزی و مدیریت منابع انسانی موسسه با همکاری یکدیگر نسبت به تنظیم دستورالعمل و آئین‌نامه‌های مربوطه در خصوص تسهیم دانش اقدام نمایند.
- ۳- اجرایی نمودن سیستم مدیریت دانش طراحی شده توسط مرکز تحقیقات و برنامه‌ریزی موسسه با پشتیبانی و حمایت مدیران عالی، به روز رسانی رتبه‌ی موسسه و توسعه شبکه داخلی موسسه (اینترانت) به منظور خوداظهاری دانش و انتقال تجربیات به دیگر کارکنان
- ۴- تقویت سازوکارهای یکپارچه‌سازی از قبیل تقویت سیستم‌های اطلاعاتی مدیریتی ایجاد گروه‌های کاری مؤثر، هماهنگ نمودن اهداف و فعالیت‌ها از طریق افزایش تعامل میان واحدها، گرفتن بازخورد مداوم از نحوه فعالیت کارگروه‌ها و با مشارکت بیشتر تمامی افراد سازمان در کارگروه‌ها، زمینه‌ی بهبود بیشتر تسهیم دانش در سازمان فراهم گردد.

یادداشت‌ها:

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| 1. Wang and Neo | 2. Lin |
| 3. Oyemumi et al. | 4. Holdet |
| 5. Vera Munz et al. | 6. Pollany |
| 7. Grant | 8. Bartol and Srivastava |
| 9. Kim and Park | 10. Ruik |
| 11. Podrag et al. | 12. Lee et al. |
| 13. Mehdi et al. | 14. Karoi and Khymakhim |
| 15. Nonaka | 16. Obidat et al. |
| 17. Gangi et al. | 18. Santoro et al. |
| 19. Tajfel | 20. Festinger |
| 21. Wanger and Berger | 22. Zhou |
| 23. Ambos et al. | 24. Anjavin et al. |
| 25. He | 26. Causholli et al. |
| 27. Ayinde | 28. Duh |
| 29. Petrik | |

منابع

- اخروی جوقان، ابوذر، نظام الدین رحیمیان و مریم قره داغی. (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر اثربخشی حسابرسی داخلی از دیدگاه اعضای کمیته حسابرسی، بررسیهای حسابداری و حسابرسی، (۲۵) ۲۶، ۳۱۱-۳۲۶
- انصاری، خداکرم، صالحی، اله کرم و امیری، هوشنگ. (۱۴۰۰). ارائه مدل تسهیم دانش با رویکرد مدیریت دانش (مطالعه موردی: موسسه‌های حسابرسی شهر تهران). پژوهش‌های مدیریت راهبردی، (۸۲) ۲۷، ۱۰۸-۶۳.
- بخشانی، صفیه، باقرپور ولاشانی، محمدعلی و عباس زاده، محمدرضا. (۱۴۰۱). تدوین و ارائه مدل مفهومی مدیریت رفتار اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی ایران، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، (۱۴) ۷. مقالات آماده انتشار.
- بیدختی، علی اکبر، کیانی فر، فرنوش. (۱۳۹۴). بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی مطالعه موردی: صنایع شیمیایی و مواد غذایی، فصلنامه پژوهش‌های بازاریابی نوین، (۱) ۵، ۸۷-۶۳
- حاجیان، الناز، سردار، سهیلا. (۱۳۹۶). ارائه الگویی برای سنجش عوامل انگیزشی درونی و بیرونی مؤثر در تمایل کارکنان به تسهیم دانش، پژوهش نامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۲

(۴)، ۹۳-۱۱۸

- حسینیان، شهمت، فراهانی، ابراهیم. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر پیاده سازی موفق مدیریت دانش در دیوان محاسبات کشور با استفاده از مدل سه شاخگی، دانش حسابرسی، (۶۲)، ۱۶، ۴۵-۶۲
- خواجوی، شکراله، کرمانی، احسان. (۱۴۰۰). ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی با رویکرد معادلات ساختاری، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، (۵۰)، ۱۳، ۱۰-۳۲
- خواجوی، شکراله، کرمانی، احسان. (۱۳۹۸). بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی، دانش حسابرسی، (۷۵)، ۱۹، ۲۱-۴۳
- داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۲). مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار *PLS*، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- روحی، علی، پیمان، ایمان زاده. (۱۳۸۸). بررسی دلایل تغییر حسابرسان در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، (۴)، ۱، ۱۸۵-۱۹۸
- سیدجوادین، سیدرضا. (۱۳۸۶). تئوری‌های مدیریت، تهران، نگاه دانش، چاپ سوم.
- صادقپور گیلده، بهرام و مرادی، وهاب. (۱۳۹۲). تحلیل آماری با نرم افزارهای *SPSS* و *AMOS*، چاپ دوم، ساری، انتشارات دانشگاه مازندران.
- ظریف راد، سیروس، پورزمانی، زهرا و جهانشاد، آزیتا (۱۴۰۲). تاثیر رهبری تحول گرا بر قضاوت و تصمیم گیری در حسابرسی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش حسابرسان، مطالعات حسابداری و حسابرسی، (۴۵)، ۱۲، ۲۳-۴۰.
- قلیچ لی، بهروز، اسدی قراباغی، مهدی. (۱۳۹۴). تأثیر نیت و شایستگی‌های تسهیم دانش بر عملکرد شغلی مدیران سازمان نهایی پروژه محور (مطالعه موردی: شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی) پژوهش‌های مدیریت در ایران.
- لشگری، زهرا، فریده حق شناس کاشانی و محسن عسگری زیارتی. (۱۳۹۰). رابطه استخدام مدیران و کارکنان امور مالی از کارکنان سابق مؤسسات حسابرسی با گزارش‌های حسابرسی، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، (۱۰)، ۳، ۷۱-۹۰
- منصوری، حسین، طاهری دمنه، محسن و کنجکاو منفرد، امیر رضا. (۱۳۹۰). ارزیابی

- تأثیر راهبرد مدیریت دانش بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی در کتابخانه‌های دانشگاهی و مؤسسات آموزش عالی با استفاده از رویکرد BSC، پژوهش نامه پردازش و مدیریت اطلاعات، (۱) ۲۷، ۲۷۸-۲۶۳
- میرزایی مهر، غلامرضا، فضل زاده، علیرضا. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی، نشریه چشم انداز مدیریت و حسابداری، (۵) ۵، ۱۴-۱
- نیکبخت، محمد رضا، رضایی، ذبیح الله و منتی، وحید. (۱۳۹۶). طراحی مدل کیفیت حسابرسی داخلی، دانش حسابرسی، (۶۹) ۱۷، ۵۷-۵
- ولیان، حسن، حسن پور، داود. (۱۴۰۰). توسعه کار راهه حرفه ای حسابرسان داخلی با توجه به ویژگی‌های یادگیری سازمانی بر اساس تحلیل داده بنیاد و تحلیل کیفی تعامل، دانش حسابرسی، (۲۱) ۸۲، ۲۹۷-۲۶۲
- Akhrahi Joghani, A., Rahimian, N. and Qara Daghi, M. (2017). Factors affecting the effectiveness of internal audit from the perspective of audit committee members, *Accounting and Auditing Reviews*, (25) 26, 326-311.
- Ambos, T. C, Ambos, B., Eich, K. J., & Puck, J. (2016). Imbalance and isolation: how team configurations affect global knowledge sharing. *Journal of International Management*, 22(4), 316-332.
- Anderson, R.J, & S.J. Leandri. (2006). Unearth the power of knowledge. Internal auditing can nurture best practices within the organization by becoming the resource center for risk and control information. *Internal Auditor* 63(5), 58-64.
- Antonova, A., Csepregi, A. & Marchev Jr, A. (2011). How to extend the ICT used at organizations for transferring and sharing knowledge. *IUP Journal of Knowledge Management*, 9(1), 37-56.
- Asrar-ul-Haq, M. & Anwar, S. (2016). A Systematic review of knowledge management and knowledge sharing: trends, issues, and challenges. *Cognet Business and Management*, 3, 1-17.
- Ayinde, L., I.O. Orekoya, Q.A. Adepeju & A.M. Shomoye. (2021). Knowledge audit as an important tool in organizational management: A review of literature. *Business Information Review* 89-102.
- Bandura, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Prentice Hall.
- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational rewards systems. *Journal of*

- Leadership and Organization Studies*, 9(1), 64–76.
- Becerra, F., & J. Rodriguez. (2001). *Web Data Mining Techniques for Expertise-Locator Knowledge Management Systems*. From 280–285.
- Berger, J., Cohen, B., & Zelditch, M. (1972). Status characteristics and social interaction. *American Sociological Review*, 37(3), 241–255.
- Bidakhti, Ali Akbar, Kayani Far, Farnoosh. (2014). Investigating the relationship between knowledge management and organizational performance in internationalized Iranian companies, a case study: chemical and food industries, *New Marketing Research Quarterly*, 5 (1), 63-87
- Bircham-Connolly, H., Corner, J. & Bowden, S. (2005). An empirical study of the impact of question structure on recipient attitude during knowledge sharing. *Electronic, Journal of Knowledge Management*, 32(1), 1-10.
- Cabrera, A., & Cabrera, E. F. (2002). Knowledge-sharing dilemmas. *Organization Studies*, 23(5), 687–710.
- Causholli, M.; Floyd, T.; Jenkins, N. T.; Soltis, S. M. (2021). The ties that bind: Knowledge-seeking networks and auditor job performance, *Accounting, organizations and society*, Volume 92, <https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101239>
- Chow, W.S. and Chan, L.S. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information & Management*, 45(7), 458-465,
- Collins, C.J., & K.G. Smith. (2006). Knowledge exchange and combination. The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. *Academy of management journal* 49(3), 544-560.
- Connelly, C. E., Zweig, D., & Webster, J. (2006). *Knowledge hiding in organizations. Paper presented as part of the symposium "Don't say a word: Explaining employees' withholding of knowledge from coworkers"* (David Zweig, Chair), the Society for Industrial and Organizational Psychology Conference, Dallas, TX.
- Duh, R.; Knechel, W. R.; Lin, C. (2020). The Effects of audit firms' knowledge sharing on audit quality and efficiency, *A Journal of Practice & Theory*, 39 (2): 51–79.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140.
- Flint, D. J., Woodruff, R.B. & Fisher Gardial, S. (2002). Exploring the Phenomenon of customers' desired value changes in a business-to-business context. *Journal of Marketing*, 66(4), 102-117.
- Gagne, M., Tian, A. W., Soo, C., Zhang, B., Ho, K. S. B., & Hosszu,

- K. (2019). Different motivations for knowledge sharing and hiding: The role of motivating work design. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 783–799.
- Gangi, F., Mustilli, M., & Varrone, N. (2019). The impact of corporate social responsibility (CSR) knowledge on corporate financial performance: Evidence from the European banking industry. *Journal of Knowledge Management*, 23(1), 110–134.
- Gold, A.H. & Arvind Malhotra, A.H.S. (2001). Knowledge management: an organisational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109–122.
- Hajian, Elnaz, Sardar, Soheila. (2016). Providing a model to measure internal and external motivational factors effective in employees' desire to share knowledge, *Information Processing and Management Research Journal*, 32 (4), 93-118. [In Persian].
- He, X.; Kothari, S. P.; Xiao, T.; Zuo, L. (2022). Industry-specific knowledge transfer in audit firms: Evidence from audit firm mergers in China, *The Accounting review*, 97 (3), p.249-277
- Hosseinian, Shehamat, Farahani, Ibrahim. (2015). Investigating factors affecting the successful implementation of knowledge management in the National Audit Office using the three-pronged model, *Audit Knowledge*, 16 (62), 45-62
- Huang, M.-C., Chiu, Y.-P. & Lu, T.-C. (2013). Knowledge governance mechanisms and repatriate's knowledge sharing: the mediating roles of motivation and opportunity. *Journal of Knowledge Management*, 17(5), 677-694.
- Huo, W., Cai, Z., Luo, J., Men, C., & Jia, R. (2016). Antecedents and intervention mechanisms: A multi-level study of R&D team's knowledge hiding behavior. *Journal of Knowledge Management*, 20(5), 880–897.
- Jones, M. C., M. Cline, & S. Ryan. (2019). Exploring knowledge sharing in ERP implementation: an organizational culture framework. *Decision Support Systems* 41 (2): 411–34.
- Karoui, S., & Khemakhem, R. (2019). Factors affecting the Islamic purchasing behavior – a qualitative study. *Journal of Islamic Marketing*, 10(4), 1104–1127.
- Khajovi, Shokrale, Kermani, Ehsan. (1400). Personality characteristics affecting knowledge sharing in auditing institutions with structural equation approach, *Financial Accounting and Auditing Research Quarterly*, 13 (50), 10-32. [In Persian].
- Khajovi, Shokrale, Kermani, Ehsan. (2018). Investigating factors

- affecting knowledge sharing in audit institutions, *Auditing Knowledge*, 19(75), 21-43. [In Persian].
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability*, 9(2), 205.
- Lashgari, Z., Haqshenas Kashani, F. and Asgari Ziarati, M. (1390). The relationship between hiring managers and financial staff from former employees of audit institutions with audit reports, *Financial Accounting and Audit Research Quarterly*, 3 (10), 90-71. [In Persian].
- Le, P.B. & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organisational support. *Journal of Knowledge Management*, 22(3), 527-547.
- Le, P.B., Lei, H., Le, T.T., Gong, J. & Ha, A.T. (2020). Developing a collaborative culture for radical and incremental innovation: the mediating roles of tacit and explicit knowledge sharing. *Chinese Management Studies*, 14(4), 957-975.
- Lee, V. H., Foo, A. T. L., Leong, L. Y., & Ooi, K. B. (2019). Can competitive advantage be achieved through knowledge management? A case study on SMEs. *Expert Systems with Applications*, 65, 136-151.
- Lin, H.-F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135-149.
- Lindner, F., & Wald, A. (2011). Success factors of knowledge management in temporary organizations. *International Journal of project management*, 29(7), 877-888.
- Mahdi, O. R., Nassar, I. A., & Almsafir, M. K. (2019). Knowledge management processes and sustainable competitive advantage: An empirical examination in private universities. *Journal of Business Research*, 94, 320-334.
- Malhotra, Y. (2001). *Knowledge Management and Virtual Organizations*. Hershey, PA: Idea Group Publishing.
- Mansouri, H, Taheri Demeneh, M. and Kejkav Monfared, A. R. (1390). Evaluating the effect of knowledge management strategy on human resource management functions in university libraries and higher education institutions using the BSC approach, *Research Paper on Information Processing and Management*, 27 (1), 263-278. [In Persian].
- Martin, A., Karanika-Murray, M., Biron, C. & Sanderson, K. (2016).

- The psychosocial work environment, employee mental health and organisational interventions: improving research and practice by taking a multilevel approach, *Stress and Health*, 32(3), 201-215.
- Minu Ipe. (2003). Knowledge Sharing in Organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- Mirzaei Mehr, Gholamreza, Fazalzadeh, Alireza. (2017). Investigating the effect of knowledge management on the performance of audit institutions with the mediating role of organizational learning, *Management and Accounting Perspectives Journal*, 5 (5), 1-14. [In Persian].
- Mukherjee, U. (2011). *Knowledge haring*. Internal Auditor intauditor.
- Nejatian, H., Sentosa, I., Piaralal, S.K. & Bohari, A.M. (2013). The influence of customer knowledge on CRM performance of Malaysian ICT companies: a structural equation modeling approach. *International Journal of Business Management*, 6(7), 181-198.
- Nguyen, T.-M. (2020). Four-dimensional model: a literature review in online organisational knowledge sharing. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51 (1).
- Nikbakht, M. R., Rezaei, Z. and Menti, V. (2016). Internal audit quality model design, *Audit Knowledge*, 17 (69), 5-57.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press, New York, NY.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37.
- Obeidat, B. Y., Al-Suradi, M. M., Masa'deh, R., & Tarhini, A. (2016). The impact of knowledge management on innovation: An empirical study on Jordanian consultancy firms. *Management Research Review*, 39(10), 1214-1238.
- Okah, J., Teye, V. & Shoniregun, C. (2011). E-learning and knowledge management: bridging technological gaps can bridge knowledge gaps in Ghanaian universities. *Ubiquitous Learning: An International Journal*, 3(4), 173-184.
- Oyemomi, O., Liu, Sh. Neaga, I. & Alkhurairji, A. (2016). How knowledge sharing and business process contribute to organizational performance: using the fsQCA approach, *Journal of Business Research*, 69(11), 5222-5227.
- Petrik, V. (2017). *Internal Audit Assignment in the area of Enterprise Knowledge Management*. 12th IWKM. 2017. 12-13 October. Trencin. Slovakia.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107.

- Podrug, N., Filipovi'c, D., & Kova'c, M. (2017). Knowledge sharing and firm innovation capability in Croatian ICT companies. *International Journal of Manpower*, 38(4), 632–644.
- Polanyi, M. (1962). Tacit knowing: its bearing on some problems of philosophy. *Reviews of Modern Physics*, 34(4), 601-616.
- Qalich Lee, Behrouz, Asadi Qarabaghi, Mehdi. (2014). The effect of knowledge sharing intentions and competences on the job performance of managers of the final project-oriented organization (Case study: Petrochemical Industries Development Management Company) *Management Research in Iran*.
- Rezaei, F., M. Khalilzadeh & P. Soleimani. (2021). Factors affecting knowledge management and its effect on organizational performance: Mediating the role of human capital. *Advances in Human-Computer Interaction* 1-16. [In Persian].
- Rouhi, Ali, Peyman, Imanzadeh. (1388). Investigating the reasons for changing auditors in companies listed on the Tehran Stock Exchange, *Financial Accounting and Audit Research Quarterly*, 1 (4), 185-198. [In Persian].
- Rovik, K. A. (2016). Knowledge transfer as translation: Review and Elements of an Instrumental Theory. *International Journal of Management Reviews*, 18(3), 290–310.
- Santoro, G., Vrontis, D., Thrassou, A., & Dezi, L. (2018). The internet of things: Building a knowledge management system for open innovation and knowledge management capacity. *Technological Forecasting and Social Change*, 136, 347–354.
- Shahmoradi, L., Safadari, R., & Jimma, W. (2017). Knowledge management implementation and the tools utilized in healthcare for evidence-based decision making: A systematic review. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 27(5), 541–558.
- Son, T.T., Phong, L.B. & Loan, B.T.T. (2020). Transformational leadership and knowledge sharing: determinants of firm's operational and financial performance. *SAGE Open*, 10(2), 1-13.
- Stankosky, M.A. (2005). Advance in knowledge management. University research toward academic discipline. *The discipline of knowledge management* 1-256.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Technique (2nd Edition)*, Sage, Newbury Park, London.
- Tajfel, H. (1978). Social Categorization, Social Identity and Social Comparison. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 61–76). London: Academic Press.

- Trivellasa, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E. & Tsoutsas, P. (2015). The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms. The mediating effect of general competencies, *Procedia Economics and Finance*, 19, 238-247.
- Tubigi, M., Alshawi, S.N. and Alalwany, H. (2013), "Impact of knowledge management processes on organisational performance: a preliminary study", Proceedings of the European, Mediterranean & Middle Eastern Conference on Information Systems (EMCIS) Accepted Refereed Papers, Windsor.
- Valian, Hassan, Hassanpour, Daud. (1400). Development of the professional career of internal auditors according to the characteristics of organizational learning based on foundational data analysis and qualitative interaction analysis, *Auditing Knowledge*, 82 (21), 262-297. [In Persian].
- Vera Munoz, S.C., J.L. Ho & C.W. Chow. (2006). Enhancing knowledge sharing in public accounting firms. *Accounting horizons* 20(2): 133-155.
- Wagner, D. G., & Berger, J. (1993). Status Characteristics Theory: The Growth of a Program. In J. Berger, M. Zelditch (Eds.). *Theoretical Research Programs: Studies in the Growth of Theory* (pp. 23-63). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Wang, S., Noe, R.A. & Wang, Z.-M. (2014). Motivating knowledge sharing in knowledge management systems a quasi-Field experiment. *Journal of Management*, 4(4), 978-1009.
- Wang, Sh. & Noe, R. (2010). Knowledge sharing: a review and directions for future research, *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131.
- Wang, Z. & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899-8908.
- Xiaojun & Venkatesh (2017). A nomological network of knowledge management system use: antecedents and consequences. *MISQ*, 41(4), 1275-1306
- Zahra, S., Neubaum, D. & Larrañeta, B. (2007). Knowledge sharing and technological capabilities: the moderating role of family involvement, *Journal of Business Research*, 60(10), 1070-1079.
- Zhu, Y. Q. (2016). Solving knowledge sharing disparity. *International Journal of Information Management: The Journal for Information Professionals*, 36(6), 1174-1183.