

Developing and presenting a conceptual model for managing knowledge sharing behavior in the Iranian auditing profession

Safiye Bakhshani

*PhD Student, Department of Accounting, Faculty of Economics and Administrative sciences, Ferdowsi University of Mashhad (FUM), Mashhad, Iran.
bakhshanis@yahoo.com*

Mohammad Ali Bagherpour Velashani*

*Associate Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics and Administrative sciences, Mashhad Ferdowsi University of Mashhad (FUM)
Mashhad,,Iran(Corresponding Author) . bagherpour@um.ac.ir*

Mohammad Reza Abbaszadeh

*Associate Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics and Administrative sciences, Ferdowsi University of Mashhad (FUM), Mashhad, Iran
abbas33@um.ac.ir*

Abstract:

Human behavior in organizations is very complex because it is affected by the interaction of many factors such as management measures, competitive environment and new technologies. People have personality differences, and how people behave in groups will be different. The occurrence of knowledge sharing behavior is no exception to this rule and the behavior intent of individuals will change under the influence of various factors. In this study, using grounded theory, causal conditions, main phenomenon, underlying factors and intervening factors around knowledge sharing in the auditing profession were identified. through interviews with 20 experts in 2022, the underlying theory of "knowledge sharing behavior management in the auditing profession" was extracted from 29 categories. Eight strategic categories were extracted from the interviews: Strengthening commitment and responsibility, creating motivation, creating technology infrastructure, regularity, obligation and supervision, creating the ground for the transfer of foreign knowledge and modelling, paving the way for the sharing and exchange of knowledge between auditing institutions, culture building and promoting organizational climate. Eight consequence categories were also extracted: Achieving public and social interests, institutionalizing and internalizing knowledge sharing behavior, facilitating knowledge sharing, demonstrating and aligning with professional and legal behavior, receiving knowledge, methods and up-to-date tools., Transfer and exchange of knowledge in similar environmental conditions, compliance with cultural

norms, sense of belonging to the organization and job satisfaction. The findings of this study can be used by professional associations to develop requirements or provide guidelines to promote knowledge sharing in auditing firms.

Keywords: Knowledge Sharing, Auditing, Behavior Management

Copyrights



This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

تدوین و ارائه مدل مفهومی مدیریت رفتار اشتراک گذاری دانش در

حرفه حسابرسی ایران

صفیه بخشانی^۱ محمدعلی باقر پور ولاشانی^۲* محمدرضا عباس زاده^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۰۳

چکیده

رفتار انسان در سازمان‌ها، بسیار پیچیده است چون تحت تأثیر و تأثر متقابل عوامل متعددی از قبیل اقدامات مدیریتی، محیط رقابتی و فناوری‌های نوین قرار دارد. افراد دارای تفاوت‌های شخصیتی هستند و نحوه رفتار افراد در گروه‌ها متفاوت خواهد بود. بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش نیز از این قاعده مستثنا نیست و قصد رفتاری افراد تحت تأثیر عوامل مختلفی، تغییر خواهد کرد. در این پژوهش با استفاده از نظریه داده بنیاد شرایط علی، پدیده اصلی، عوامل زمینه‌ای و عوامل مداخله‌گر حول محور اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی، از طریق مصاحبه با ۲۰ نفر از خبرگان در سال ۱۴۰۰، شناسایی و نظریه زمینه‌ای «مدیریت رفتار اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی» با ۲۹ مقوله استخراج شده است. از مصاحبه‌ها 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 شدند. مقوله‌های پیامدی حاصل از اجرای این پژوهش عبارت هستند از: دستیابی به منافع عمومی و اجتماعی، نهادینه و درونی شدن 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

^۱ دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

bakhshanis@yahoo.com

^۲ دانشیار حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. (نویسنده مسئول).

bagherpour@um.ac.ir

^۳ دانشیار حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

abbas33@um.ac.ir

محیطی مشابه، هم‌نوایی با هنجارهای فرهنگی، احساس تعلق به سازمان و رضایت شغلی. یافته‌های این پژوهش می‌تواند توسط مجامع حرفه‌ای برای تدوین الزامات یا ارائه رهنمودهایی برای ارتقای تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی استفاده شود.

کلید واژه‌ها: اشتراک‌گذاری دانش، حسابرسی، مدیریت رفتار

۱- مقدمه:

مدیریت دانش مجموعه‌ای از فعالیت‌های سازمانی برای خلق، کسب، توزیع دانسته‌ها و ارتقای اشتراک‌گذاری دانش در داخل سازمان و محیط بیرون از آن است که شامل این مراحل می‌باشد:

۱- خلق دانش جدید ۲- نگهداری و سازمان‌دهی دانش ۳- تسهیم و تبادل دانش ۴- به‌کارگیری دانش که در صورت مناسب بودن محیط فناوری و فرهنگی منجر به بهبود عملکرد می‌شود (جاشپارا، ۲۰۱۰). اشتراک‌گذاری دانش^۱ که سومین مرحله از مدیریت دانش^۲ است، اهمیت و جایگاه ویژه‌ای در این فرایند دارد (ژانگ، ۲۰۱۷). از آنجایی که تسهیم و اشتراک‌گذاری دانش با تبدیل زیرساخت‌های دانش از جمله فناوری و فرهنگ به قابلیت‌های سازمانی، منجر به نتایج مهمی مانند افزایش اثربخشی و کارایی در عملکرد می‌شود، به‌طور مستقیم با عملکرد سازمان در ارتباط است (الکشاری و الطاهری، ۲۰۱۹). از این رو پژوهش در مورد تأثیر و نتایج تسهیم و اشتراک‌گذاری دانش بر بهبود عملکرد سازمان‌ها و توسعه کشورها به یک موضوع جالب توجه تبدیل شده است (فتیمی و لنر، ۲۰۱۶). فرهنگ، ارزش‌های فرهنگی و خرده‌فرهنگ‌ها تأثیر فراوانی بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش دارند (امین و همکاران، ۲۰۰۱؛ ویویرا و همکاران، ۲۰۱۳). ویژگی‌های شغلی، رفتار شهروندی و حمایت درک شده سازمانی (هان و همکاران، ۲۰۱۹)، خصوصیات فردی از جمله گرایش فرد از نظر اعتماد به سایرین منجر به رفتار متفاوت در اشتراک‌گذاری دانش می‌شوند (اوگونموکن و همکاران، ۲۰۲۰). وجود کارکنان دانشی^۳ به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها به حساب می‌آیند (رزاق و همکاران، ۲۰۱۶؛ وانگ و همکاران، ۲۰۰۹). نگرش کارکنان کلیدی به موضوع اشتراک‌گذاری دانش، عامل مهمی در موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود (وانگ و همکاران، ۲۰۰۹؛ ابو سعیدی و اولفمن، ۲۰۰۱۷). از طرفی درک اهمیت اشتراک دانش توسط مدیران، آن را به‌عنوان ضرورت جدا ناپذیر موفقیت سازمان تبدیل نموده است؛ تلاش بسیاری از سازمان‌های پیشرو در سطح جهانی جهت به‌کارگیری آن، مؤید اهمیت این فرآیند کلیدی از مدیریت دانش است (تیلور و رایت، ۲۰۰۴).

علاوه بر مشوق‌های مالی و انگیزشی، عواملی از جمله جو سازمانی، زیرساخت‌ها و فرآیندها، نحوه اجرای استراتژی در سازمان که منجر به فراهم نمودن زمینه برای بروز اشتراک‌گذاری دانش می‌شوند، از اهمیت برخوردار هستند (وانگ و همکاران، ۲۰۰۹؛ توکلی و همکاران، ۱۳۹۱). همان‌طور که بیان شد عوامل بسیار گسترده‌ای در بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش کارکنان یک سازمان نقش دارند (تیلور و رایت، ۲۰۰۴). دانش موجود در سازمان بر دانش کارکنان استوار

¹ knowledge Sharing² Knowledge Management³ Knowledge Worker

است (لا و نگای، ۲۰۰۸). اشتراک‌گذاری دانش افراد نیز بیش از آنکه یک امر برنامه‌ریزی شده باشد یک رفتار خودجوش است (رنزل، ۲۰۰۸). نتایج مطالعات مختلف نشان می‌دهد رویداد اشتراک‌گذاری دانش، یک موضوع ذهنی است و از پیچیدگی‌هایی برخوردار است (بوئر و همکاران، ۲۰۱۱). از این رو علاوه بر ویژگی‌های فردی، عوامل ادراکی، محیطی و غیره بر آن اثرگذار هستند (وانگ و نو، ۲۰۱۰). پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه اشتراک‌گذاری دانش در حسابرسی، نشان می‌دهد ویژگی خاص حسابرسی منجر به تعاملات خاص بین خرد^۱ (سطح بالای دانش) و فرآیند حسابرسی می‌شود (نگوین و کوهدا، ۲۰۱۷)؛ از طرفی فرهنگ‌های ملی بر انتقال و اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان مؤثر هستند (ورا مونز و همکاران، ۲۰۰۶).

مدل‌سازی اشتراک‌گذاری دانش با استفاده از مدل‌های قصد رفتاری^۲ مختلفی انجام شده است؛ اما وقتی به تسهیم و اشتراک‌گذاری دانش به صورت کلی نگاه شود، هرکدام از نظریات از جهاتی شکست می‌خورند (ریچاردز، ۲۰۱۴).

مهم‌ترین مدل ارزیابی قصد رفتار اشتراک‌گذاری دانش، نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده^۳ است؛ اما مطالعات نشان می‌دهد اگرچه ارزیابی‌ها بر اساس این نظریه، حاکی از تمایل حسابرسان برای به اشتراک گذاشتن دانش خود به دیگران است، اما در بسیاری از موارد این رفتار را بروز نمی‌دهند. یعنی صرف داشتن قصد رفتار اشتراک‌گذاری دانش و تمایل برای تسهیم دانش، حسابرسان اقدام به اشتراک‌گذاری دانش نمی‌کنند. چون احتمالاً موانعی بر سر راه اشتراک‌گذاری دانش توسط آن‌ها وجود دارد که همسو با خواست و تمایل آن‌ها نیست (نیکزاد قادیکلای و همکاران، ۱۳۹۹). از طرفی دانش قدرت است و برخی افراد تمایل ندارند آنچه باعث اقتدار آن‌ها می‌شود را در اختیار دیگران قرار دهند (توکی و همکاران ۱۳۹۱).

برخی از مخالفت‌ها و عدم تمایل فرد برای به اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند به علت ناامنی و بی‌اعتمادی نسبت به دیگران باشد که بر اساس نظریه تبادل اجتماعی^۴ در ارزیابی افراد جهت بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش موردتوجه قرار می‌گیرد (رزاق و همکاران، ۲۰۱۶). حتی اگر افراد قصد اشتراک‌گذاری دانش خود را بیش از واقع برآورد کرده باشند و پیش‌بینی قصد رفتار، دچار خطا شده باشد (جلیلی و قلعه، ۲۰۲۰)؛ باز هم می‌توان انتظار داشت عوامل دیگری وجود دارند که قصد رفتار اشتراک‌گذاری دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهند و حسابرسان برخلاف میل خود مبنی بر اشتراک‌گذاری دانش عمل می‌کنند (نیکزاد قادیکلای و همکاران، ۱۳۹۹).

^۱ Wisdom

^۲ Behavioral intention models

^۳ Theory of Planned Behavior

^۴ Social Exchange Theory

تخصص و تعهد، از جمله عواملی هستند که موجب ارتقای اعتماد اجتماعی و افزایش مزیت رقابتی مؤسسات حسابرسی می‌شوند (صفری گرایلی و ولیان، ۱۳۹۷). علی‌رغم اهمیت نقش تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح و اشتراک‌گذاری دانش در بهبود توانمندی‌های تخصصی حسابرسان، در ادبیات به‌خصوص در بستر فرهنگ بومی ایران توجه مناسبی به این مقوله نشده است. از آنجایی که برای بهبود فرآیند اشتراک‌گذاری دانش به عنوان یک رفتار، علاوه بر نظریه‌های انگیزشی نیاز به شناسایی تغییرات ساختاری در درون و بیرون مؤسسات حسابرسی احساس می‌شود. یک الگوی مناسب از اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند عامل موفقیت فرآیند مدیریت دانش باشد و منجر به افزایش کیفیت خدمات حسابرسی گردد. ارائه یک مدل جدید در راستای زمینه‌سازی برای اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی با تکیه بر شناسایی موانع و همچنین راهکارهای عبور و رفع موانع پیش روی اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی، جهت دستیابی به هر یک از مزایای مدیریت دانش از جمله بهبود مزیت رقابتی موسسه حسابرسی، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از هدر رفتن سرمایه‌های فکری، اثربخشی شغلی و سازمانی و تعیین راهبرد، انجام این پژوهش را توجیه‌پذیر می‌نماید.

نتایج این پژوهش می‌تواند در ارتباط با واکاوی موانع و محرک‌های استقرار سیستم اشتراک‌گذاری دانش، نتایج پژوهش خواجهی و کرمانی (۱۴۰۰) را تکمیل نماید. رضایی و همکاران (۱۳۹۳) پیشنهاد کرده‌اند در سازمان‌هایی که محصول آن‌ها دانش محور است به مدیریت دانش توجه ویژه‌ای شود و بر اساس ساختار سازمانی راهبردهای منعطفی برای موفقیت مدیریت دانش ارائه گردد. نتایج این پژوهش می‌تواند راهبردهای برای پوشش بخشی از فرایند مدیریت دانش برای مؤسسات حسابرسی، ارائه دهد.

بر اساس آنچه بیان شد این مسئله مطرح می‌گردد که با توجه به ویژگی‌های خاص حرفه حسابرسی در ایران، مؤسسات حسابرسی جهت اشتراک‌گذاری دانش با چه مشکلات و چالش‌هایی روبرو هستند؟ برای برون‌رفت از مشکلات و موانع اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی ایرانی در راستای افزایش بهبود کیفیت حسابرسی الگوی مناسب چیست؟ درواقع این پژوهش در پی یافتن پاسخ این سؤال است: باید چه اقدامات و تعاملاتی در درون یا بیرون از مؤسسات حسابرسی انجام شود تا در اثر این تغییرات و تحولات، اشتراک‌گذاری دانش به نحو مطلوب‌تر و در راستای افزایش کیفیت حسابرسی رخ دهد؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

امروزه دانش به‌عنوان یک دارایی ارزشمند و یک منبع و سرمایه راهبردی در سازمان مطرح است. بدون مدیریت و استفاده از این منبع مهم ارائه خدمات باکیفیت، امری غیرممکن است.

(لوی و نایی، ۲۰۰۸). دانپورت و پروساک (۱۹۹۸) دانش را این گونه تعریف می کنند: دانش ترکیبی سیال از اطلاعات، تجربیات، ارزش ها و نگرش هایی است که بر اساس معیارهای منطقی و عقلی سازمان یافته و به عنوان چارچوبی جهت تجزیه و تحلیل، ارزشیابی و بهره مندی از اطلاعات و رویدادهای جدید به کار گرفته می شود. برای هر سازمانی، دانش مزیت رقابتی ایجاد می کند و از دانش به عنوان قدرت یادشده است (دانپورت و پروساک، ۱۹۹۸؛ خدیور و ابراهیم پور، ۱۳۹۴؛ نعمتی و جمشیدی، ۱۳۸۶). دانش مفهومی است که در ذهن از پردازش داده ها و اطلاعات ایجاد می شود (باهاث، ۲۰۰۰). دانش افراد از طریق فرایندهایی مانند گفتگو، بحث ها، ارائه تجارب و مشاهدات متبلور می شود (سودرانو و یولیا، ۲۰۱۲).

مدیریت دانش جهت ارتقای سرمایه فکری شامل: ۱- خلق دانش جدید ۲- نگهداری و سازمان دهی دانش ۳- تسهیم و تبادل دانش ۴- به کارگیری دانش است که در صورت مناسب بودن محیط فناوری و فرهنگی منجر به بهبود عملکرد می شود (جاشپارا، ۲۰۱۰). مزایای به کارگیری فعالیت های مدیریت دانش، از سطح فنی تا سطح راهبردی، بر فرهنگ و بهره وری کل سازمان مؤثر خواهد بود. برخی از مزایای آن عبارت هستند از: بهبود مزیت رقابتی (هاس و هانسن، ۲۰۰۷)، کاهش هزینه ها و اجتناب از هدر رفتن سرمایه های ذهنی (لیوالت و چان، ۲۰۱۹؛ خوراکیان و همکاران، ۲۰۱۹)، هموار کردن مسیر برای جهانی شدن (کالکان، ۲۰۰۸)، اثربخشی شغل (بایشاپ و همکاران، ۲۰۰۸)، اثربخشی سازمان (یانگ و وان، ۲۰۰۴) و تغییر استراتژی سازمان (دایان و همکاران، ۲۰۱۷).

عامل کلیدی در مدیریت دانش، اشتراک گذاری و تسهیم دانش است. تسهیم دانش عبارت است از توانایی کارکنان برای به اشتراک گذاشتن تجربه و مهارت و سایر اطلاعات به دیگر کارکنان. این اشتراک گذاری می تواند به صورت تعاملات رسمی یا غیررسمی، داخل گروه یا واحد کاری انجام شود (علوی و لیندر، ۲۰۰۱). درواقع این اشتراک و تسهیم دانش است که قدرت و مزیت رقابتی ایجاد می کند (گوپتا و مک دانیل، ۲۰۰۲). به فرآیندی که از طریق آن یک واحد از تجارب واحدی دیگر بهره مند می شود تسهیم دانش اطلاق می شود (آرگوت و همکاران، ۲۰۰۰). برخی از مزایای تسهیم دانش عبارت هستند از ایجاد و خلق دانش (نوناکا و تاکوچی، ۱۹۹۵؛ سو و همکاران، ۲۰۰۲)، نوآوری، ابتکار، خلاقیت (باک و همکاران، ۲۰۰۵؛ راژو و وینز، ۲۰۰۷)، افزایش کیفیت محصول و رضایت مشتری (هاس و هانسن، ۲۰۰۷؛ لوی و نایی، ۲۰۰۸؛ راژو و وینز، ۲۰۰۷)، توانمندسازی کارکنان (لی و همکاران، ۲۰۱۹)، حفظ دانش (لیوالت و چان، ۲۰۱۹؛ نوگروهو، ۲۰۱۸؛ لی و چوی، ۲۰۰۳؛ اویمامی و همکاران، ۲۰۱۹)، ماندگاری و حفظ کارکنان (علی و همکاران، ۲۰۲۱)، کاهش هزینه ها (دایر و نوبیوکا، ۲۰۰۰؛ خوراکیان و همکاران، ۲۰۱۹).

بهبود عملکرد سازمان (الکشاری و الطاهری، ۲۰۱۹؛ محمد و زعیم، ۲۰۲۰؛ اویمامی و همکاران، ۲۰۱۹).

روش‌ها و نظریه‌های تسهیم دانش

دانشی که گزینش، بهینه‌سازی و سازمان‌دهی شده است، چنانچه به اشتراک گذاشته نشود، نمی‌تواند مورد استفاده افراد در سازمان قرار گیرد (جهان‌دیده و روهنده، ۱۳۹۲). تبادل و تسهیم دانش به واسطه بروز مجموعه‌ای از رفتارها صورت می‌پذیرد، نتایج مطالعات انجام شده نشان می‌دهد عوامل متعددی در بروز این رفتار نقش دارند. عوامل انگیزشی شامل؛ مسئولیت‌پذیری، به رسمیت شناخته شدن، استقلال کاری، فرصت‌های ترفیع (هندرکسن، ۱۹۹۹)، پاداش مورد انتظار، ارتباطات مورد انتظار، کمک مورد انتظار (باک و کیم، ۲۰۰۲)، عزت نفس و حس ارزشمندی، منزلت اجتماعی (یخلف و همکاران، ۲۰۰۹)، اعتماد، حس تعلق به سازمان (دینگ و همکاران، ۲۰۱۵)، منفعت درک شده از اشتراک دانش (هوانگ و چن، ۲۰۱۵) از موارد موثر بر قصد رفتار اشتراک‌گذاری دانش هستند.

نظریه‌های مختلف جامعه‌شناختی و روان‌شناسی وجود دارند که در قالب آن تمایل افراد به بروز رفتار، شرح داده شده است. قصد رفتار اشتراک‌گذاری دانش نیز بر اساس نظریه‌های رفتاری از جمله نظریه اقدام منطقی^۱ (رزاق و همکاران، ۲۰۱۶)؛ نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده^۲ (ریو و همکاران، ۲۰۰۳)؛ نظریه تبادل اجتماعی^۳ (گاه و ساندهو، ۲۰۱۳)؛ لای و همکاران، ۲۰۲۰)؛ هیزوبروک و همکاران، ۲۰۲۱)؛ نظریه تعادل^۴ (آدجومو و همکاران، ۲۰۰۸)؛ نظریه خود تعیین‌گیری^۵ (کان و همکاران، ۲۰۱۹)؛ هوانگ و همکاران، ۲۰۱۱)؛ ریان و دسی، ۲۰۰۰)؛ نظریه علامت‌دهی هزینه‌بر^۶ (هیزوبروک و همکاران، ۲۰۲۱)؛ پارک و همکاران، ۲۰۱۷) و نظریه خود کارآمدی^۷ (باک و کیم، ۲۰۰۲)؛ هسو، ۲۰۰۷)؛ یخلف، ۲۰۰۹) مورد بررسی قرار گرفته است.

نتایج مطالعات مربوط به اشتراک‌گذاری دانش، نشان می‌دهد، انگیزه ذاتی مؤثرتر از انگیزه‌های بیرونی در قصد رفتار اشتراک‌گذاری دانش است (لیو و فانگ، ۲۰۱۰)؛ صدیقی و اسپلانتر، ۲۰۱۶). اما برخی از فعالیت‌هایی که افراد انجام می‌دهند با انگیزه ذاتی انجام نمی‌شوند بلکه شخص بر اساس مطالبات اجتماعی رفتار می‌کند (ریان و دسی، ۲۰۰۰). درواقع انگیزه بیرونی برای انجام

^۱ Theory of reasoned action

^۲ Theory of planned behavior

^۳ Social exchange theory

^۴ Balance theory

^۵ Self-determination theory

^۶ Costly Signaling Theory

^۷ Self-efficacy

یک رفتار تحت تأثیر مشوق‌ها و پیامدها است. انگیزه‌های بیرونی شامل عوامل بهداشتی، شهرت و منافع متقابل^۱ هستند (لیو و فانگ، ۲۰۱۰). از طرفی اشتراک‌گذاری دانش به عنوان یک فعالیت و رفتار اجتماعی، تحت تأثیر عوامل شناختی-اجتماعی^۲ قرار دارد. عوامل شناختی-اجتماعی شامل اعتماد (زمرلی و نیوتن، ۲۰۰۸؛ ایوانس، ۲۰۱۲)، قوت رابطه (مک فادین و کنلا، ۲۰۰۴)، دیدگاه مشترک و درک سازمانی (دینگ و همکاران، ۲۰۱۵) بر رفتار اشتراک دانش مؤثر هستند. پشتیبانی و حمایت مدیریت به عنوان یک موضوع فرهنگی نیز در بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش حائز اهمیت است. نقش رهبری در تبیین اهداف، چشم‌اندازها نقش مهمی در تشویق کارکنان جهت اشتراک‌گذاری دانش دارد (لی و همکاران، ۲۰۱۶).

فناوری اطلاعات نیز یک عنصر مهم از بعد ساختاری است که از طریق پیوند دستگاه‌های ارتباطی و سیستم‌های مشارکتی در یک سازمان، جریان‌های پراکنده اطلاعات را یکپارچه می‌کند و بر اشتراک‌گذاری دانش مؤثر است (العمران و ثنو، ۲۰۲۰).

توسعه فرهنگ سازمانی و نحوه پرورش آن در سطوح مختلف سازمانی، فراهم نمودن سیستم‌های فناوری و امکان استفاده کارکنان، راه‌اندازی کانال‌های یادگیری برای سازمان‌هایی با تعداد کارکنان بالا جهت گسترش دانش در سازمان دارای اهمیت است (آی پی ای، ۲۰۰۳؛ تانگاراچا و همکاران، ۲۰۱۵؛ رانگسایسونگ و میر، ۲۰۲۰). در ادامه تعدادی از مطالعات انجام شده و مرتبط با موضوع این پژوهش مرور خواهند شد.

پیشینه پژوهش‌های خارجی

ازجمله پژوهش‌هایی که به صورت خاص تسهیم دانش به عنوان عامل کلیدی در فرآیند مدیریت دانش در حسابداری و حسابرسی را مورد توجه قرار داده پژوهش ورا مونز و همکاران (۲۰۰۶) است. آن‌ها در پژوهش خود بر عوامل بهبود دهنده تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی، متمرکز شده و اشتراک‌گذاری دانش را بررسی کردند. به این ترتیب که پژوهش‌های تجربی حسابرسی قبل را در سه بخش یادگیری سازمانی، روانشناسی و مدیریت سازمانی بررسی کردند و نتایج این مطالعات را با توجه به سه عامل گفته شده در زمینه تسهیم و اشتراک‌گذاری دانش در قالب عوامل مؤثر و همچنین موانع و محدودیت‌ها ارائه نمودند.

چو، هو و ورامونز (۲۰۰۸) با استفاده از یک مطالعه تجربی، عوامل تعیین‌کننده اشتراک دانش در تعاملات حسابرسی در دو شرکت از چهار بزرگ حسابرسی را بررسی کردند. آن‌ها یک چارچوب

¹ Mutual benefits

² Social-cognitive factors

از عوامل اثرگذار بر تسهیم دانش در مراحل مختلف حسابرسی (برنامه‌ریزی، اجرای عملیات و اظهارنظر) ارائه دادند. در چارچوب ارائه شده چهار سطح از عوامل، شامل: عوامل سازمانی، عوامل مربوط به گروه حسابرسی، عوامل فردی حسابرس و همچنین عوامل مربوط به صاحب‌کار (مشتری) بر گشودگی اشتراک دانش در یک تعامل حسابرسی مؤثر شناخته شدند.

صله (۲۰۱۰) در مطالعه خود مدلی از اشتراک‌گذاری دانش ضمنی بین حسابداران را ارائه نمود که شامل دانش و مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، آموزش‌های شغلی، چرخش شغلی، فرصت‌های کسب اطلاعات، بازخورد ناشی از ارزیابی عملکرد، فرصت‌های یادگیری، حمایت از رهبری، فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش و زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات است.

تراپوالاس و همکاران (۲۰۱۵) اهمیت نقش فرهنگ تسهیم دانش در رضایت شغلی کارکنان مؤسسات حسابداری را موردبررسی قرار دادند. نتیجه پژوهش آن‌ها نشان داد که فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش باعث تسهیل ارتباطات، در نتیجه تبادل بیشتر دانش، حل مسئله، اجرای کار گروهی و تصمیم‌گیری بهتر می‌شود.

نگوین و کوهدا (۲۰۱۷) با رویکرد اکتشافی و مطالعه موردی در یک موسسه حسابرسی ویتنامی به استخراج عوامل مدیریت دانش در فرایند حسابرسی پرداختند. در نهایت یک مدل از جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و ترکیب را برای مدیریت دانش در فرایند حسابرسی پیشنهاد کردند. آن‌ها با تمایز قائل شدن بین خرد و دانش، یک مدل مارپیچی منحصر به فرد از تعامل بین خرد و فرایند حسابرسی کشف کردند. این روند مارپیچی رو به بالا از سطح فرد شروع شده به سطح گروه و سپس سازمان منتقل می‌شود.

داه و همکاران (۲۰۲۰) نیز در مطالعه خود اعلام کردند که تسهیم دانش عمومی با افزایش کیفیت حسابرسی و همچنین کارایی مؤسسات حسابرسی ارتباط مثبت دارد. مؤسساتی که اشتراک دانش بیشتری داشتند علاوه بر کیفیت حسابرسی بالاتر، گزارش‌های به موقع‌تری نیز ارائه کرده‌اند.

نگوین (۲۰۲۱) در پژوهشی با استفاده از نظریه تعهدات اجتماعی مسئولیت مشترک را به‌عنوان یک ویژگی ساختاری گروه‌های حسابرسی مورد بررسی قرار داده و نقش آن در تقویت اشتراک‌گذاری دانش را مطالعه نمود. نتیجه پژوهش وی نشان داد وقتی اعضای یک تیم مسئولیت مشترک در موفقیت یا شکست را درک می‌کنند، در تطابق بیشتر با الزامات و هنجارهای اشتراک‌گذاری دانش برمی‌آیند.

البوات (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی نقش اشتراک‌گذاری دانش در کیفیت ورودی‌های حسابرسی در مؤسسات کوچک به این نتیجه رسید که اشتراک‌گذاری دانش ضمنی بر ارزش‌های مثبت حسابرسان، اخلاق، نگرش‌ها، تجربیات، مهارت‌ها و دانش یعنی ورودی‌های کیفی حسابرسی

تأثیر می‌گذارد. این یافته نشان می‌دهد که تسهیم دانش ضمنی در یک شرکت حسابرسی کوچک، یک محرک قوی برای کیفیت حسابرسی از طریق بهبود ورودی‌های آن است.

پیشینه پژوهش‌های داخلی

خسروی پور و همکاران (۱۳۹۶) با بررسی وضعیت موجود دیوان محاسبات کشور در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات از جمله ارتباط با ذینفعان به ارائه الگوی بهینه مدیریت دانش برای آن سازمان پرداختند. مدل تلفیقی آن‌ها بر تهیه نقشه دانش و طراحی نظام‌نامه مدیریت دانش استوار است.

مهدیان راد و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود مدل تسهیم دانش برای سازمان امور مالیاتی ارائه نمودند که در آن بر مدیریت موانع تسهیم دانش و جلب مشارکت بیشتر کارکنان در تسهیم دانش تأکید شده است؛ آن‌ها ادعا کرده‌اند که نتیجه مدل ارائه شده افزایش محبوبیت و اثربخشی سازمان امور مالیاتی را در پی خواهد داشت.

خواجوی و کرمانی (۱۳۹۸) عوامل مؤثر بر تسهیم دانش را در مؤسسات حسابرسی بررسی کردند. پژوهش آن‌ها نشان داد که عوامل انگیزشی، ادراکی، فناوری و ویژگی‌های شخصیتی بر فرایند تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی مؤثر هستند.

در پژوهشی که توسط نیکزاد قادیکلای و همکاران (۱۳۹۹) انجام شد نقش مداخلات رفتاری بر اشتراک‌گذاری دانش توسط حسابرسان بررسی گردید. نتایج پژوهش‌های آن‌ها نشان داد نگرش و هنجارهای ذهنی حسابرسان تحت تأثیر مداخلات رفتاری تقویت می‌شوند اما رفتار اشتراک‌گذاری دانش متناسب با این تمایل افزایش نمی‌یابد.

خواجوی و کرمانی (۱۴۰۰) در پژوهشی، ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی شامل برونگرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان دارند.

از محدود پژوهش‌های انجام شده در بستر فرهنگی و اجتماعی کشور، عمدتاً موانع اشتراک‌گذاری دانش در حسابرسی و تعداد کمی به مقوله‌های رفتاری و مدل‌سازی مربوط هستند. همچنین اغلب پژوهش‌های انجام‌شده بر یک نظریه رفتاری مشخص و بر پایه پژوهش‌های کمی استوار شده‌اند؛ اما در این خصوص ژرف‌نگری و کاوش عمیق‌تر و بیشتر جهت ارائه یک مدل اشتراک‌گذاری دانش بر اساس شرایط شغلی، سازمانی و محیط فرهنگی کشور برای حسابرسان حائز اهمیت است.

۳-سؤالات پژوهش

در فرآیند پژوهش حاضر، هدف یافتن پاسخ برای پرسش‌های زیر است:

پرسش اصلی:

با توجه به نظر خبرگان، مدل مفهومی بهبود دهنده اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی، چگونه است؟

پرسش‌های فرعی:

۱. چه عوامل یا اقداماتی جهت اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی دارای اهمیت هستند؟

۲. باید چه اقدامات و تمهیداتی جهت بهبود اشتراک‌گذاری دانش، در حرفه حسابرسی انجام شود؟

۳. اقدامات بهبود دهنده اشتراک‌گذاری دانش چه پیامدهای مورد انتظاری را برای حرفه به همراه خواهد داشت؟

۴- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش درصدد است تا به درک عمیق‌تر و ژرف‌تر از عوامل و مفاهیم رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش در حسابرسی دست یابد. استفاده از روش پژوهش کیفی می‌تواند شناخت مناسب‌تری از موضوعات فراهم نماید (مک کراکن، ۱۹۸۸). در مطالعه رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش در حسابرسی گاهی نگرش‌ها و رفتارها متناسب با هم نیستند (نیکزاد قادیکلانی و همکاران، ۱۳۹۹). یکی از روش‌های پژوهشی که این امکان را فراهم می‌کند تا موضوعاتی که در زندگی واقعی مغایرت‌های رفتاری ذکر شده را ایجاد می‌کنند را تفسیر کند، روش کیفی داده بنیاد^۱ است (نیازی و نظری، ۱۳۹۷). با استفاده از این روش موقعیت‌ها، علل و عواملی که نگرش و رفتارهای حسابرسان را در نا هماهنگی با هم قرار می‌دهند، کشف و تشریح می‌شوند.

تلاش این پژوهش بر آن است تا در یک بررسی زمینه‌ای و اکتشافی به درک عمیق‌تری از ارزیابی اینکه چرا حسابرسان اشتراک‌گذاری دانش انجام می‌دهند، در چه موقعیت‌هایی بهتر دانش خود را به اشتراک گذاشته و در تسهیم دانش خود چگونه عمل می‌نمایند؟ در چه موارد و موقعیت‌هایی از اشتراک‌گذاری دانش پرهیز می‌کنند؟ همچنین چه عواملی اشتراک‌گذاری دانش بین حسابرسان را تقویت نموده و چه مواردی منجر به عدم اشتراک‌گذاری دانش می‌شوند؟ موردبررسی قرار می‌گیرند تا درنهایت یک مدل از عواملی که بر اساس الگوهای قصد رفتار بر

¹ Grounded Theory

پدیده اشتراک‌گذاری دانش مؤثر هستند، ارائه گردد. بنابراین یک مصاحبه نیم ساختار یافته برای رسیدن به پاسخ این پرسش‌ها ترتیب داده شد.

جمع‌آوری همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر از طریق مصاحبه با خبرگان حرفه حسابداری ایران در سال ۱۴۰۰ انجام شده است. روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این مطالعه نمونه‌گیری مبتنی بر هدف است و به شیوه گلوله برفی انجام گردید. منطق نمونه‌گیری هدفمند، انتخاب مواردی است که در مورد موضوع مورد پژوهش غنی از اطلاعات باشند و امکان پژوهش عمیق را فراهم کنند (برنز و گروو، ۲۰۰۶). بنابراین یک نفر عضو هیئت علمی دانشگاه که در حوزه حسابداری فعالیت حرفه‌ای داشته و از دانش و تجربه کافی در این خصوص برخوردار است به عنوان مشارکت‌کننده اول انتخاب شد، از نفر اول خواسته شد نفرات دیگری که واجد شرایط برای انجام مصاحبه هستند را برای مشارکت در پژوهش معرفی نمایند. روند معرفی نفرات بعدی توسط مشارکت‌کنندگان و انجام مصاحبه تا زمان اشباع نظری^۱ ادامه یافت. اشباع نظری بر مبنای قضاوت ذهنی پژوهشگر تعیین می‌شود و رسیدن به اشباع نظری کفایت جمع‌آوری داده‌ها را نشان می‌دهد (لوپز، ۲۰۱۰). بر اساس ماهیت پژوهش کیفی می‌توان قضاوت ذهنی پژوهشگر را پذیرفت، اما برخی از پژوهشگران مانند فونتانا و همکاران (۲۰۱۱) برای تبیین دقیق‌تر نتایج پژوهش و ارائه گزارش اشباع نظری پیشنهاد کرده‌اند که پس از انجام مراحل معمول تحلیل داده‌ها در روش‌های کیفی، یک جدول رسم شود و در آن مقولات به دست آمده در مراحل قبلی به همراه زیر مجموعه‌اش و کد مشارکت‌کنندگانی که مفهوم مربوطه از مصاحبه آن‌ها استخراج شده، نشان داده شود تا از طریق این جدول مراحل اضافه شدن مفاهیم جدید یا تکرار آن در مصاحبه‌های بعدی بررسی شود. اگر در بررسی مصاحبه‌های بعدی هیچ مفهوم دیگری به جدول اضافه نشود، نمونه‌گیری به اشباع رسیده است. در جدول شماره ۱ چگونگی رسیدن به اشباع مقولاتی که در کدگذاری محوری به عنوان شرایط علی پدیده اشتراک‌گذاری دانش شناخته شده‌اند به همراه مفاهیم زیرمجموعه آن‌ها برای تشریح یک نمونه بصری از شیوه رسیدن به اشباع مقولات این پژوهش نشان داده شده است.

^۱Theoretical saturation

جدول ۱: فراوانی مفاهیم و زیر مقولات شرایط علی بروز پدیده اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی

تعداد مقوله جدید مطرح شده	کارزار منافع اجتماعی				کارزار منافع اقتصادی				کارزار توسعه ساختاری				مشارکت‌کننده	
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	اجرای با کیفیت حسابرسی	پاسخگویی	رفاه اجتماعی	اعتماد	کمک به هم‌نوع	حفظ حقوق مالکیت فکری	اقتصاد اطلاعات	اثرگذاری بر مدت زمان	افزایش هزینه در کوتاه مدت	کاهش هزینه در بلند مدت	جلب افکار عمومی		افزایش توانمندی حسابرسی
۱۱	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	*	
۰		*			*				*			*		
۱		*							*			*		
۱	*	*				*							*	
۰		*			*	*	*	*	*				*	
۰							*	*						
۱		*		*	*	*	*	*	*	*				
۱	*	*	*	*	*		*		*	*	*	*	*	*
۰	*	*				*	*		*			*	*	*
۰		*	*		*	*	*	*	*			*	*	*
۰	*	*			*	*	*	*	*			*	*	*
۰	*	*	*				*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۰	*	*	*	*	*									

همانطور که در جدول شماره ۱ مشخص است، در مصاحبه اول ۱۱ مفهوم از شرایط علی استخراج شده‌اند، از مصاحبه‌های چهار، هفت و هشت نیز سه مفهوم دیگر استخراج شد. از مصاحبه هشتم به بعد هیچ مفهوم و مقوله جدیدی در ارتباط با شرایط علی پدیده اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی به دست نیامده است. بنابراین مفاهیم شرایط علی در مصاحبه هشتم به اشباع رسیده‌اند. ۲۰ مصاحبه برای به اشباع رسیدن دیگر مفاهیم و سازه‌های مربوط به پدیده اشتراک‌گذاری دانش، به شیوه گفته‌شده موردبررسی قرار گرفتند.

تلاش این پژوهش تبیین کلی فرایند اشتراک گذاری دانش در حرفه حسابرسی در کشور ایران است. یعنی بر اساس داده‌های به دست آمده از نگرش و رفتار افراد، مدلی برای نحوه دستیابی به منافع اشتراک گذاری دانش در این حرفه ارائه خواهد شد. از آنجایی که هدف بررسی یک فرایند در یک محیط اجتماعی متفاوت از پژوهش‌های قبلی است، بنابراین انتظار می‌رود نگرش‌ها، تعاملات و کنش‌ها نیز متفاوت باشند. به همین علت برای استخراج مفاهیم و تولید نظریه، از الگوی پارادایم تفسیرگرایی و نظام‌مند استراوس و کوربین (۱۹۹۸) استفاده شد. در یک فرایند استقرا و قیاس با تطبیق هم‌زمان مصاحبه‌ها کدگذاری‌ها انجام، مفاهیم استخراج، مقایسه و ترکیب شدند تا در نهایت نظریه ساخته شد.

مدت زمان هر مصاحبه بین نیم تا یک ساعت بود. مصاحبه طبق توافق با مشارکت‌کنندگان ضبط شد. سپس حداکثر تا بیست و چهار ساعت بعد از انجام مصاحبه فایل صوتی به دقت مورد بررسی قرار گرفت. تحلیل داده‌ها در طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی از طریق اختصاص برجسب به رویدادها، کنش و رویکردهایی که در پاسخ به سؤالات مطرح شده بودند، در نرم‌افزار MAXQDA انجام شد.

در مرحله کدگذاری باز، اطلاعات ثبت‌شده مصاحبه‌ها، به اجزا کوچک‌تر شکسته و با یکدیگر مقایسه می‌شوند تا شباهت‌ها و تفاوت‌ها مشخص گردد. در این مرحله مقولات یعنی دسته‌ای از وقایع، فرایندها یا رویدادها که یک ویژگی یا خصوصیت مشترک دارند به یک عنصر محتوایی اختصاص داده می‌شود. در این مرحله برجسب‌ها مفاهیمی توصیفی هستند و از سطح پایینی از انتزاع برخوردار هستند.

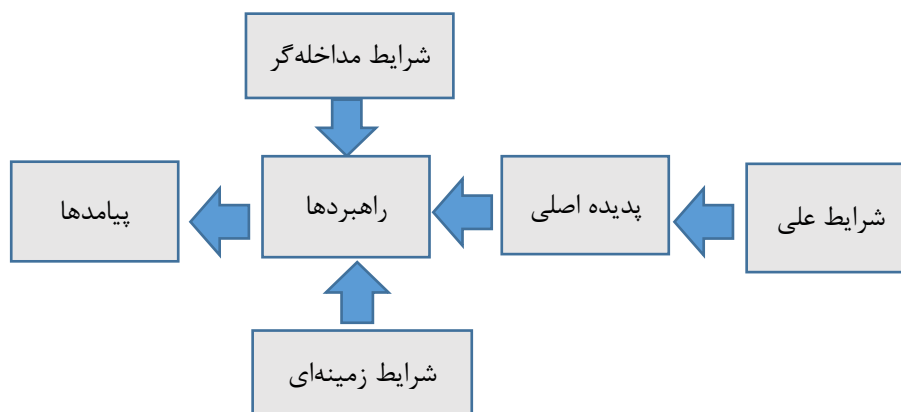
در مرحله کدگذاری محوری، مفاهیمی که در مرحله کدگذاری باز استخراج شده‌اند در یک ترکیب جدید به یکدیگر متصل می‌شوند و مفاهیم مشابه ذیل یک مقوله جمع و مقوله پردازی صورت می‌پذیرد. از استخراج خصوصیات و ابعاد یک مقوله در یک مقایسه مستمر ارتباط میان مفاهیم یا زیر مقولات و مقولات، شرایط علی، مؤلفه‌های مداخله‌گر، مؤلفه‌های زمینه‌ای، پیامدهای رفتاری و استراتژی که منجر به بروز پدیده می‌شوند، کشف می‌گردند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸).

در مرحله کدگذاری انتخابی، ارتباط بین مقولات با استفاده از یک نظام نظری خاص ایجاد می‌شود. در این مرحله با پیوند بین مقولات بر اساس خط داستان و اجتناب از جمع‌آوری داده‌های اضافی، فرایند نهایی تدوین نظریه بر پایه پدیده مورد نظر انجام می‌پذیرد (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸).

تفسیر هر مصاحبه از روی فایل صوتی ضبط شده در نرم‌افزار MAXQDA به صورت یادداشت تفسیر روی کاغذ ثبت و بعد از چند بار بررسی، به صورت خلاصه در نرم افزار ثبت گردید تا انجام کدگذاری و تشخیص روابط بین کدها تسهیل شود. در نهایت روابط بین کدها یک نظریه واقعی را شکل دادند.

شکل شماره ۱ نظام روابط و الگوی پارادایمیک کدگذاری محوری و مدل مفهومی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد (کرسویل، ۲۰۱۲).

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



در این مدل، شرایط علی موانع و یا تسهیل‌کننده‌هایی هستند که بروز پدیده اصلی یعنی اشتراک‌گذاری دانش را توضیح می‌دهند. بر اساس شرایط علی، فرایندهایی رخ می‌دهند که منجر به کنش و واکنش‌های هدفمند و یا کنش‌های عمومی و غیرعمومی می‌شوند و راهبردهای مدل را تشکیل می‌دهند. ضمن آنکه موقعیت‌ها و محیط‌ها نیز شرایط زمینه‌ای برای بروز پیامد این کنش و واکنش‌ها را فراهم می‌کنند (نیازی و نظری، ۱۳۹۷ به نقل از کولز و همکاران ۱۹۹۶). روند کدگذاری محوری در قالب شکل شماره ۱ انجام شد. پس از شناخت، کشف و انسجام مؤلفه‌ها، در مرحله کدگذاری انتخابی مؤلفه‌های متعدد به مؤلفه‌های کمتر، انتزاعی‌تر و غنی‌تر محدود شدند. با انجام این مرحله قلمرو و مرزهای نظریه در شکل اولیه آن مشخص‌تر و با تمرکز بر مؤلفه هسته‌ای یعنی پدیده اشتراک‌گذاری دانش، نظریه «مدیریت رفتار اشتراک‌گذاری دانش» ساخته شد. اجزای استخراج شده و سازنده مدل در بخش یافته‌های پژوهش، تشریح می‌شوند. نمونه‌ای از یادداشت تفسیر و کدگذاری بخشی از یک مصاحبه، در شکل شماره ۲ مشاهده می‌شود.

شکل ۲: نمونه‌ای از یادداشت تفسیر و کدگذاری

«اطلاعات محرمانه هستند و به دلیل محرمانه بودنشان گرچه دانش هستند اما دست حساب‌رسان را بستند برای اینکه به اشتراک گذاشته بشوند بنابراین سعی می‌کنند که این مسئله را پنهان کنند و اطلاعات ارائه نکنند گرچه اطلاعات محرمانه هم ممکنه حاوی دانش باشه اما به دلیل محرمانگی آنها به اشتراک گذاشته نمی‌شوند... حریم‌ها باید تعریف قانونی شود ...»

یادداشت تفسیر:

بخشی از اطلاعات مختص صاحبکار بوده و محرمانه هستند بنابراین حساب‌رسان طبق آیین رفتار حرفه‌ای سعی می‌کنند اطلاعات صاحبکار را در انواع مختلف حفاظت کنند تا به افشای اطلاعات متهم نشوند. طبیعتاً بخشی از دانش که به این اطلاعات وابسته است نیز منتشر نمی‌شود. برای بهبود فرایند اشتراک گذاری دانش پیشنهاد می‌شود مراجع حرفه‌ای مرزی برای اطلاعات محرمانه توضیح و تبیین نمایند تا شیوه انتقال دانش حساب‌رسان با حفظ محرمانگی اطلاعات صاحبکار تشریح گردد.

کدگذاری باز با کد: میزان مسئولیت در برابر محرمانگی اطلاعات صاحبکار
کدگذاری محوری، مقوله‌ای از شرایط زمینه‌ای با کد: مسائل حقوقی و سیاست‌گذاری موثر بر اشتراک گذاری دانش

کدگذاری باز با کد، تبیین و توضیح اطلاعات محرمانه صاحبکار از موضوعات دانشی حساب‌رسان

کدگذاری محوری مقوله‌ای از راهبردها، قاعده‌مندی، الزام و نظارت

کدگذاری باز مفهوم: جلوگیری از در مظان اتهام قرار گرفتن به افشای اطلاعات صاحبکار

کدگذاری محوری مقوله‌ای از پیامدها با کد: نمایش و همسویی با رفتار حرفه‌ای و قانون‌مداری

برای بررسی اعتبار پژوهش، از روش‌های ارزیابی متناسب با پژوهش‌های کیفی استفاده شد. از آنجایی که در پژوهش‌های کیفی، ذهنیت و تفسیر به جای عینیت هدف هستند (حق و همکاران، ۲۰۱۷) بنابراین اعتبار و روایی در تحقیق کیفی عبارت است از اعتمادپذیری^۱ و همسان‌سازی. برای رسیدن به این هدف، پژوهشگران کیفی، طیفی از تکنیک‌ها شامل مصاحبه، مشاهده، تصاویر، اسناد و مدارک و غیره را برای ثبت مشاهدات خود به طور هماهنگ به کار می‌گیرند (محمد پور، ۱۳۸۹). گوبا و لینکلن (۱۹۸۵) به جای واژه پایایی از قابلیت اطمینان^۲ در پژوهش‌های کیفی استفاده کردند. روش ارزیابی اعتبار درونی در این پژوهش برای انطباق یافته‌ها با واقعیت به این صورت انجام گرفت که مصاحبه در مدت‌زمانی نسبتاً طولانی (بین نیم تا یک ساعت) انجام شد. در پایان هر پرسش و بعد از دریافت پاسخ، پژوهشگر برداشت خود از مفاهیم

¹ Trustworthiness

² Dependability

را در قالب پرسشی مانند این جمله از مصاحبه‌شونده می‌پرسید: «آیا منظور شما این است که ...؟» اگر شخص با مفهوم برداشت شده، موافق نبود از وی درخواست می‌شد تا توضیحات بیشتری ارائه کند تا مصاحبه‌گر به منظور واقعی مصاحبه شونده دست یابد. ضمن آنکه مصاحبه‌ها ضبط شده و این موضوع اعتبار داده‌ها را افزایش می‌دهد. در راستای ارزیابی اعتبار علاوه بر موارد ذکر شده، از روش باز آزمون^۱، از شیوه‌های کثرت‌گرایی^۲ استفاده شد. کثرت‌گرایی در واقع استفاده هم‌زمان چند شیوه یا داده برای ارزیابی اعتبار پژوهش است. سه شیوه متداول کثرت‌گرایی عبارتند از کثرت‌گرایی در شیوه یا روش کار^۳، کثرت‌گرایی در پژوهشگر^۴ و کثرت‌گرایی مشارکت‌کننده^۵.

در روش کثرت‌گرایی در شیوه یا روش کار از شیوه‌های چندگانه نظیر مشاهده، مصاحبه و اسناد برای بهبود بخشیدن به درک سازه و تحلیل داده‌ها استفاده می‌شود (پاتون، ۲۰۰۲؛ گل افشانی، ۲۰۰۳).

با استفاده از کثرت‌گرایی در پژوهشگر، بیش از یک پژوهشگر، برای جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل یا تفسیر داده‌ها بکار گرفته می‌شوند. در نهایت برای ارزیابی قابلیت اطمینان، میزان توافق بین کدگذاران (پژوهشگران) بررسی می‌شود (کوئل، ۱۹۹۶).

با استفاده از روش کثرت‌گرایی مشارکت‌کننده، از طریق مشارکت مصاحبه شونده‌گان جدید قابلیت اطمینان بررسی می‌شود. یعنی اگر فرایند پژوهش برای تعدادی مشارکت‌کننده جدید با ویژگی مشابه تکرار و نتایج مشابهی حاصل شود، اعتبار پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد (گل افشانی، ۲۰۰۳).

در این پژوهش از روش باز آزمون در روش کار و کثرت‌گرایی در پژوهشگر برای ارزیابی اعتبار پژوهش استفاده شده است.

در روش باز آزمون تعدادی مصاحبه انتخاب شده و بعد از گذشت مدتی از زمان کدگذاری اول، مجدداً توسط پژوهشگر کدگذاری می‌شوند. کدهایی که در دو فاصله زمانی انجام و باهم مشابه هستند به عنوان «توافق» و کدهایی که مشابه نیستند به عنوان «عدم توافق» منظور می‌شوند. میزان اعتبار باز آزمون از طریق رابطه شماره ۱ محاسبه می‌شود (پاتون، ۲۰۰۲).

$$\text{رابطه ۱:} \quad ۱۰۰ \times \frac{\text{تعداد توافقات}}{\text{کل کدها}} = \text{درصد اعتبار}$$

^۱ Test-Retest method

^۲ Triangulation

^۳ Methodological Triangulation

^۴ Researcher Triangulation

^۵ Investigator Triangulation

برای ارزیابی اعتبار از طریق باز آزمون دو مصاحبه انتخاب شده و با فاصله یک ماه نسبت به زمان کدگذاری اول، مجدداً کدگذاری شدند. نتایج ارزیابی اعتبار به روش کثرت‌گرایی باز آزمون در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: ارزیابی اعتبار به روش کثرت‌گرایی باز آزمون

کدهای استخراج شده	تعداد کدهای مشترک	تعداد کدهای غیرمشترک	درصد
۱	۳۱	۹	۸۱
۲	۲۴	۱۰	۸۳
جمع	۵۵	۱۹	۸۱

همان‌طور که در جدول شماره ۱ آمده است، درصد توافق در کدهای مستخرج ۸۱٪ به دست آمد. درصد توافق به دست آمده بیش از ۶۰ درصد است بنابراین کدگذاری‌ها از اعتبار کافی برخوردار هستند (کویل، ۱۹۹۶).

برای بررسی بیشتر اعتبار داده‌ها از روش ارزیابی کثرت‌گرایی پژوهشگر نیز استفاده شد. در این روش، از دو پژوهشگر یا کدگذار جدید درخواست شد تا دو مصاحبه منتخب را بررسی و بر اساس تحلیل خود کدگذاری نمایند. یک نفر از کدگذاران عضو هیئت‌علمی با مرتبه استادیاری و کدگذار دیگر حسابرس ارشد با ۱۵ سال سابقه کار هستند که به آن‌ها قبل از اجرای کار، روش کدگذاری توضیح داده شده است. کدهای استخراج شده توسط کدگذاران جدید، در جدول شماره ۳ نشان داده شده است. میزان اشتراک در مفاهیم شناسایی شده توسط پژوهشگران به عنوان اعتبار داده‌ها، از طریق رابطه شماره ۲ به دست آمد (کویل، ۱۹۹۶).

$$\text{رابطه ۲:} \quad \frac{\text{تعداد توافقات} \times 100}{\text{کل کدها}} = \text{درصد اعتبار}$$

نتایج حاصل از ارزیابی کثرت‌گرایی در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳: ارزیابی اعتبار به روش کثرت‌گرایی پژوهشگر

کدهای استخراج شده	تعداد کدهای مشترک	تعداد کدهای غیرمشترک	درصد
۱	۳۴	۳۴	۷۰
۲	۲۸	۲۱	۷۱
جمع	۶۲	۵۵	۷۱

همان‌طور که در جدول شماره ۳ آمده است، درصد توافق در کدهای مستخرج ۷۱٪ به دست آمد. درصد توافق به دست آمده بیش از ۶۰ درصد است بنابراین کدگذاری‌ها از اعتبار کافی برخوردار هستند (کویل، ۱۹۹۶). یادآوری می‌شود که تعداد کدهای استخراج شده در جداول ۲ و ۳ صرفاً مربوط به تحلیل مصاحبه‌های منتخب جهت ارزیابی اعتبار پژوهش از طریق روش باز آزمون و کثرت‌گرایی پژوهشگر هستند.

۵- یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، توصیف دموگرافیک پژوهش نشان می‌دهد، نمونه آماری این مطالعه ۲۰ نفر شامل ۵ نفر زن و ۱۵ نفر مرد است. ۵ نفر از مشارکت‌کنندگان مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۱۵ نفر دیگر مدرک دکتری دارند. ده نفر از مصاحبه‌شوندگان تجربه کاری خود را در سمت حسابرِس و حسابرِس ارشد، ۷ نفر مدیر و ۳ نفر شریک موسسه حسابرِس عنوان نمودند. ۴ نفر از افراد شرکت‌کننده در مصاحبه علاوه بر تجربه حسابرِس، عضو هیئت‌علمی دانشگاه نیز هستند. مرتبه علمی ۱ نفر از اعضای هیئت علمی استادی، ۲ نفر دانشجویی و ۱ نفر استادیاری است.

جدول ۴: مشخصات دموگرافیک برای نمونه موردبررسی

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۵	۷۵
	زن	۵	۲۵
سطح تحصیلات	کارشناسی ارشد	۵	۲۵
	دکتری	۱۵	۷۵
سمت	حسابرِس و حسابرِس ارشد	۱۰	۵۰
	مدیر حسابرِس	۷	۳۵
	شریک	۳	۱۵
تجربه	کمتر از ۱۰ سال	۶	۳۰
	بین ۱۰ الی ۲۰ سال	۹	۴۵
	بیش از ۲۰ سال	۵	۲۵
جمع		۲۰	۱۰۰

برای استخراج مفاهیم در کدگذاری باز، فایل صوتی تک تک مصاحبه‌ها به دقت بررسی شد و بعد از یادداشت برداری به نرم‌افزار MAXQDA منتقل شدند. مجموع ۴۶۲ کد ثبت شد، که در نهایت ۱۵۸ مفهوم، در ذیل ۲۹ مقوله قرار گرفتند.

در این پژوهش پدیده و فرآیند مورد مطالعه، اشتراک‌گذاری دانش بین حساب‌رسان است. نتایج به دست آمده از مصاحبه‌های انجام شده در ارتباط با پدیده رفتاری اشتراک‌گذاری دانش، شامل مقوله، زیر مقوله‌ها و مفاهیم در جدول شماره ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵: مفاهیم مرتبط با پدیده اشتراک‌گذاری دانش بین حساب‌رسان

مقوله	زیر مقوله	مفهوم
پدیده اشتراک‌گذاری دانش بین حساب‌رسان	هدف از اشتراک‌گذاری دانش	جانشین پروری / رسیدن به هدف مشترک تیمی و سازمانی / منفعت درک شده نسبت به نتیجه رفتار اشتراک‌گذاری دانش / دستیابی به شهرت و اعتبار / جلب توجه مدیران / رعایت اخلاق حرفه‌ای / کمک به دیگران / اجرای توصیه نهادهای حرفه‌ای
	الگوی اشتراک‌گذاری دانش	اشتراک‌گذاری دانش در جلسات رسمی، همایش‌ها و سمینارها / در حین اجرای عملیات / در جلسات غیررسمی و دوستانه / ارائه اطلاعات عمومی / عدم اشتراک‌گذاری دانش کسب‌شده از اشتباهات و خطاها
	عوامل اصلی موثر بر بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش	حس ارزشمندی / کار تیمی / دیدگاه فردی نسبت به پدیده اشتراک‌گذاری دانش / انگیزه / الزامات حرفه و نظارت / فرهنگ عمومی / جو سازمانی / زیرساخت‌های دانشی و فناوری
	اصلاح رفتار اشتراک‌گذاری دانش	توجه به مسئولیت‌های اجتماعی / پایبندی به اصول اخلاقی و انسانی / رعایت اخلاق حرفه‌ای / رعایت حقوق مالکیت فکری

گفته‌های تعدادی از مشارکت‌کنندگان در ادامه بیان می‌شود (نقل قول‌ها در سراسر مقاله بازنویسی شده‌اند).

مشارکت‌کننده ۶: به افرادی که دارای دانش هستند باید بها داده شود. افراد وقتی احساس می‌کنند کارشان مهم نیست، از اشتراک‌گذاری دانش پرهیز می‌کنند و وقت نمی‌گذارند.

مشارکت‌کننده ۱۲: برنامه‌های آموزشی بیشتر برای کسب امتیازات مربوط به الزامات کنترل کیفی است، این برنامه‌ها اغلب صوری و نمایشی هستند. از طرفی مؤسسات برای کاهش هزینه حقوق به دنبال کم جلوه دادن و بی‌ارزش کردن دانش کارکنان هستند. اخلاق و مسائل انسانی نسبت به کارکنان توسط مؤسسات رعایت نمی‌شود. حقوق اولیه کارکنان نیز ادا نمی‌شود.

مشارکت‌کننده ۱۳: افراد وقت کافی برای مطالعه نمی‌گذارند بنابراین دانش هم ایجاد نمی‌شود تا آن را با سایرین به اشتراک بگذارند.

مشارکت‌کننده ۱۶: موسسه جهت حفظ نیروی متخصص و قابلیت جایگزینی در شرایط اضطراری تمایل دارد اشتراک‌گذاری دانش انجام شود.

مشارکت‌کننده ۱۷: تا به حال پیش نیامده است که بین مؤسسات حسابرسی همفکری، هم‌افزایی و انتقال دانش تخصصی انجام شود و هیچ حمایتی انجام نمی‌شود. برای حساب‌رسان درون یک موسسه به صورت موردی انجام می‌شود.

در حین کدگذاری، زمینه‌هایی از یک مدل «ترکیبی» در ارتباط با بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی مشاهده شد. یعنی مقولات استخراج شده ترکیبی از عوامل فردی، اجتماعی، فرهنگی، ساختاری و فنی هستند. از طرفی ابعاد و خصوصیات مقولات نیز ترکیبی از عوامل فردی، تیم حسابرسی و جامعه را در بر می‌گیرند. مدل به دست آمده نشان می‌دهد برای دستیابی به منافع اشتراک‌گذاری دانش کدام عوامل باید مورد توجه قرار گیرند، چه اقداماتی انجام شود و پیامد این اقدامات چه خواهد بود؟ می‌توان گفت این مدل نحوه مدیریت رفتار اشتراک‌گذاری دانش حساب‌رسان، برای استفاده از منافع بروز این رفتار را نشان می‌دهد.

محقق در مرحله کدگذاری محوری مجدداً به داده‌ها مراجعه نموده و آن‌ها را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده تا شرایط علی (سببی) و مؤلفه‌های مداخله‌گر را از مؤلفه‌های اصلی جدا نماید و همچنین مؤلفه‌های زمینه‌ای که به معنی دادن مؤلفه‌های سببی کمک می‌کنند، مشخص شوند. در جدول شماره ۶ شرایط علی که بر پدیده اصلی یعنی اشتراک‌گذاری دانش اثرگذار هستند در قالب مفاهیم، زیر مقوله و مقولات نشان داده شده است. شرایط علی فراتر از زیر مقوله «عوامل اصلی موثر بر بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش» مندرج در جدول ۵ می‌باشند. در واقع شرایط علی سطح انتزاع بالاتری نسبت به زیر مقوله عوامل اصلی در جدول ۵ دارد و شامل مقولاتی است که پدیده اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی را توجیه می‌نمایند.

جدول ۶: شرایط علی بروز پدیده اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی

مقوله	زیر مقوله	مفهوم
شرایط علی	کارزار منافع اجتماعی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی / اجرای باکیفیت حسابرسی / پاسخ‌گویی / رفاه اجتماعی / اعتماد / کمک به هم‌نوع / حفظ حقوق مالکیت سرمایه فکری
	کارزار منافع اقتصادی	اقتصاد اطلاعات / اثرگذاری بر مدت زمان حسابرسی / افزایش هزینه‌ها در کوتاه‌مدت / کاهش هزینه‌های حسابرسی در بلندمدت
	کارزار توسعه ساختاری	جلب افکار عمومی به منافع حرفه حسابرسی / افزایش توانمندی حساب‌رسان و مؤسسات حسابرسی / تهدید استقلال حساب‌رس

در بررسی فایل مصاحبه مشارکت‌کنندگان در پاسخ به این پرسش که «چرا حسابرسان دانش خود را به اشتراک می‌گذارند؟» مفاهیم مندرج در جدول شماره ۶ استخراج شدند. با توجه به ویژگی مشترک مفاهیم استخراج‌شده سه مقوله انتزاعی کارزار منافع اجتماعی، کارزار منافع اقتصادی و کارزار توسعه ساختاری به عنوان برچسب انتخاب شدند. از آنجایی که برخی مفاهیم، در تقابل با مفاهیم دیگر از همان مجموعه قرار داشتند از عنوان کارزار برای تبیین تقابل نظرات استفاده شد. مفاهیمی که جنبه اجتماعی دارند، مانند کمک به هم‌نوع، داشتن اعتماد و انجام مسئولیت‌های اجتماعی، ارائه خدمت باکیفیت به عنوان علل اجتماعی بروز پدیده اشتراک‌گذاری دانش، مطرح شدند. از طرفی برخی از مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که پدیده اشتراک‌گذاری دانش در حسابرسی به علت مسئله حفظ حقوق مالکیت سرمایه فکری با چالش روبرو است.

برخی از مشارکت‌کنندگان تسریع در روند حسابرسی و هم‌چنین کاهش هزینه را از علل بروز اشتراک‌گذاری دانش می‌دانند. در حالی که عقیده برخی دیگر در مقابل با این نظر است و افزایش هزینه‌های موسسه در پی فراهم کردن زمینه اشتراک‌گذاری دانش را به عنوان یک چالش برای بروز اشتراک‌گذاری دانش بیان کرده‌اند. از طرفی توجه به تحلیل منفعت و هزینه دارایی‌های نامشهودی مانند دانش در قالب مفهوم اقتصاد اطلاعات نیز از مصاحبه‌ها استخراج شد. پس از تحلیل پاسخ‌ها به مفاهیمی که ویژگی مشترک آن‌ها بررسی منافع اقتصادی است، برچسب کارزار منافع اقتصادی، اختصاص یافت. مجموعه مفاهیمی که ویژگی مشترک آن‌ها به اجرای حسابرسی مربوط است و در قالب موضوعات فنی و فرایند حسابرسی مطرح شدند، با برچسب کارزار توسعه ساختاری مشخص شدند. جلب افکار عمومی نسبت به داشتن تخصص در حرفه و هم‌چنین افزایش دانش تخصصی حسابرسان از علل بروز پدیده اشتراک‌گذاری دانش با ویژگی فنی و ساختاری هستند. از طرفی افشای احتمالی اطلاعات مجرمانه صاحب‌کار یا مواردی که در فرایند اشتراک‌گذاری دانش ممکن است امانت‌داری حسابرسان و استقلال وی را خدشه‌دار کند به عنوان چالش در این زمینه مطرح شدند.

در ادامه گفته‌های ۶ نفر از مشارکت‌کنندگان که از آن مفاهیم شرایط علی استخراج شده‌اند، بیان می‌شود.

مشارکت‌کننده ۱: دانش یک دارایی نامشهود برای هر فرد یا سازمان محسوب می‌شود و قاعدتاً با ارزش است. مالکیت سرمایه فکری هم برای افراد مهم است و در اشتراک‌گذاری دانش به این مقوله توجه می‌کنند. اگر فرد (حسابرس) احتمال بدهد در مقابل اطلاعاتی که به اشتراک می‌گذارد منفعتی دریافت می‌کند، اطلاعات خود را به اشتراک می‌گذارد مثلاً یک سری تکنیک‌هایی را بر اساس تجربه و دانش شخصی خودش در بحث کشف تقلب یا ارزیابی ریسک

بکار می‌برد دانش بکارگیری این تکنیک‌ها، دارایی نامشهود حسابرِس تلقی می‌شوند و برای اشتراک‌گذاری آن‌ها عوامل مختلفی را ارزیابی می‌کند.

مشارکت‌کننده ۴: افراد برای رعایت اخلاق و رفتار حرفه‌ای اطلاعاتی را در اختیار همکاران هم تیم قرار می‌دهند که بستگی به فرهنگ سازمانی هم دارد، اما توصیه نهادهای حرفه‌ای مهم‌تر است.

مشارکت‌کننده ۵: بخشی از اطلاعات مختص صاحب‌کار بوده و محرمانه هستند بنابراین حسابرسان جهت حفظ این اطلاعات آن‌ها را افشا نمی‌کنند و طبیعتاً بخشی از دانش که به این اطلاعات وابسته است نیز منتشر نمی‌شود. ویژگی‌های شخصی افراد نیز در پنهان کردن برخی از اطلاعات و حفظ تمایز و موقعیت شغلی باعث می‌شود برخی از اطلاعات به اشتراک گذاشته نشود.

مشارکت‌کننده ۸: به علت توسعه حرفه و حضور افراد باتجربه و دارای دانش اشتراک دانش بیشتر از قبل انجام می‌شود. احساس نیاز به اشتراک‌گذاری دانش به واسطه پیچیدگی فعالیت‌های صاحب‌کاران بیشتر از قبل احساس می‌شود. حرفه نسبت به قبل نسبت به جامعه پاسخگوتر است.

مشارکت‌کننده شماره ۱۴: اشتراک‌گذاری دانش در تیم حسابرسی منجر به کسب منافع مالی می‌شود. مؤسسات حسابرسی نیز به این نتیجه رسیده‌اند که در شرایط امروز باید سطح دانش خود را افزایش دهند و با دیگر مؤسسات از طریق اشتراک‌گذاری دانش هماهنگ شوند تا به اهداف انتفاعی خود در لوای شهرت و خوش‌نامی برسند. اشتراک‌گذاری دانش نباید منجر به وارد شدن لطمه به استقلال حسابرسان شود. حسابرسان بر اساس اصل رازداری و امانت‌داری عمل می‌کنند و بخشی از اطلاعات را بنا بر تشخیص خود که ممکن است در تضاد با این اصول اخلاقی باشد را به اشتراک نمی‌گذارند. برخی از اطلاعات برای حسابرسان یا مؤسسات حسابرسی جنبه تخصصی دارد که منافع اقتصادی برای آن‌ها را در پی دارد.

مشارکت‌کننده ۱۸: افرادی که دانش خود را در اختیار دیگران قرار می‌دهند به این مفهوم (درک) رسیده‌اند که دانش خود را به دیگران انتقال می‌دهند تا آن‌ها نیز استفاده کنند.

از مصاحبه‌های انجام‌شده، مفاهیم و مقوله‌های شرایط زمینه‌ای به شرح جدول شماره ۷ استخراج شدند. این مفاهیم شامل ویژگی‌ها و خصایص پدیده نیز می‌شوند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸).

جدول ۷: شرایط زمینه‌ای مؤثر بر بروز پدیده اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی

مقوله	زیر مقوله	مفهوم
شرایط زمینه‌ای مؤثر بر بروز پدیده اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی	عوامل اجتماعی و فرهنگ عمومی	ضعف فرهنگ عمومی در زمینه پذیرش عمومی اشتراک‌گذاری دانش/ ضعف در آموزش کار تیمی/ فشارهای روانی و اقتصادی/ تربیت خانوادگی/ میزان پایبندی به مسائل اخلاقی و انسانی
	فرهنگ سازمانی	جوسازمانی/ نگرش مدیریت/ حمایت سازمانی
	ساختار سازمانی	استفاده از نیروهای موقت/ تنوع کاری/ نوع روابط کاری/ نقش سلسله مراتب سازمانی در عملیات و آموزش
	مسائل حقوقی و سیاست‌گذاری	الزام و نظارت نهادهای حرفه‌ای/ ارتباط حرفه‌ای محدود بین‌المللی/ عدم استفاده از تجارب مؤسسات بزرگ بین‌المللی/ حفاظت از مالکیت فکری/ میزان مسئولیت در برابر محرمانگی اطلاعات صاحب‌کار/ امنیت اطلاعات/ فاصله بین دانشگاه و حرفه

گفته‌های تعدادی از مشارکت‌کنندگان در ادامه بیان می‌شود.

مشارکت‌کننده ۱۰: بر اساس فرهنگ و تربیت خانوادگی حتی جنسیت بعضی از افراد اطلاعات را به اشتراک نمی‌گذارند چون نگران از دست رفتن مزیت و موقعیت شغلی خود هستند؛ اما بعضی از افراد برای به دست آوردن شهرت و تسهیل در اجرای کار راحت‌تر دانش خود را به اشتراک می‌گذارند. در برخی از شهرها روابط دوستانه و صمیمیت بیشتر است و اشتراک دانش بیشتر انجام می‌شود. (اغلب) افراد به هم اعتماد ندارند و از اینکه اشتباهاتشان افشا شود نگران هستند.

مشارکت‌کننده ۱۳: اگر افراد دارای دانش به نتیجه‌ای برسند که در سطح حرفه می‌تواند به اشتراک گذاشته شود، از طرف موسسه حمایت نمی‌شوند. برخی افراد مسئولیت‌پذیر نیستند، افراد بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و فرهنگی بخشی از اطلاعات خودشان را به اشتراک نمی‌گذارند. برخی از افراد حس می‌کنند با افزایش دانش افراد دیگر منافع آن‌ها به خطر می‌افتد. درک مناسبی از منافع اشتراک‌گذاری دانش ندارند. درس گرفتن از خطاها و به اشتراک گذاشتن آن‌ها می‌تواند منجر به اصلاح امور شود که در ایران این مورد انجام نمی‌شود در خارج از کشور این موضوع پذیرفته شده است اما در ایران در این زمینه مشکل داریم.

مشارکت‌کننده ۱۷: به دلیل ماندگاری پایین افراد، مؤسسات حسابرسی نیز تمایل زیادی برای سرمایه‌گذاری در امر انتقال و اشتراک‌گذاری دانش ندارند.

مشارکت‌کننده ۱۸: البته اشتراک گذاشتن دانش به ویژگی‌های شخصیتی هم بستگی دارد. چنین افرادی در خانواده یا جامعه‌ای تربیت شده‌اند که از نظر درک ذهنی و باطنی به این دیدگاه رسیده‌اند که و در این کار یک منفعت مشترک می‌بینند؛ مانند یک دهکده جهانی به اطراف نگاه می‌کنند. افرادی که از طبقات پایینی هرم مازلو عبور کرده و به طبقات بالایی هرم رسیده‌اند، به موضوعات اجتماعی می‌پردازند. افرادی که دغدغه آن‌ها نیازهای ابتدایی است درک مناسبی برای شکوفایی و اشتراک‌گذاری دانش ندارند.

به زمینه‌های ساختاری که پدیده در آن رخ داده و بر چگونگی واکنش نشان دادن به آن یا پیامدهای آن مؤثر هستند، شرایط مداخله‌ای گفته می‌شود (نیازی و نظری، ۱۳۹۷). مفاهیم، مقولات و زیر مقولات شرایط مداخله‌ای مستخرج از مصاحبه‌ها به شرح جدول شماره ۸ می‌باشند.

جدول ۸: شرایط مداخله‌ای بروز پدیده اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی

مقوله	زیر مقوله	مفهوم
شرایط مداخله‌گر	هزینه‌های اشتراک‌گذاری دانش	هزینه فرصت/ هزینه‌های ایجاد زیرساخت فناوریانه/ هزینه‌های برگزاری جلسات تبادل دانش/ محدودیت در ابزارهای اشتراک‌گذاری دانش
	نگرش فردی	درک سازمانی/ احساس تعلق به سازمان/ مسئولیت‌پذیری/ نگرش اخلاقی/ حفظ موقعیت شغلی/ نگرانی از دست دادن مزیت رقابتی و ممتاز بودن/ شهرت‌طلبی/ رعایت اصول اخلاقی/ برون‌گرایی/ درون‌گرایی/ رعایت اصول حرفه‌ای

مشارکت‌کننده ۱۶: وقت و امکان اشتراک‌گذاری دانش وجود ندارد. فرهنگ اجتماعی بر فرهنگ موسسه تأثیر می‌گذارد. جلسات آموزشی جامعه در راستای آموزش واقعی نیست. بیشتر حالت دورهمی و رفع الزام ساعات حضور است.

مشارکت‌کننده ۱۲: در مؤسسه‌ای که اخلاق حرفه‌ای بیشتر رعایت می‌شود. هم‌افزایی بین افراد به‌شدت تحت تأثیر نگرش مدیریت قرار دارد. انتقال دانش در محیط و جو صمیمی و مبتنی بر رفاقت و دوستانه، اشتراک‌گذاری دانش بیشتر در پی دارد.

طبق یافته‌های پژوهش، پاسخ پرسش فرعی ۱ یعنی عوامل یا اقداماتی که جهت اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی دارای اهمیت هستند در جداول ۷ و ۸ درج شده است. کنش و واکنش‌هایی که برای حل مسئله و تحقق اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان راهبرد یا استراتژی استخراج شدند درواقع اقداماتی هستند که برای تغییر و بهبود رفتار اشتراک‌گذاری دانش بین حسابرسان باید موردتوجه قرار گیرند. مقوله‌ها، زیر مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با بعد راهبرد و پیامدها در جدول شماره ۹ نشان داده شده است. زیر مقولات و مفاهیم مربوط به ستون

راهبرد در واقع پاسخ پرسش فرعی دوم است. ستون‌های راهبرد به همراه زیر مقوله و مفاهیم آن، اقدامات و تمهیداتی که جهت بهبود اشتراک‌گذاری دانش، در حرفه حسابرسی باید انجام شود را نشان می‌دهد. برای هر سطر متناظر از زیر مقوله راهبرد، در ستون پیامد، نتیجه و پیامد احتمالی آن راهبرد درج شده است. که پاسخ پرسش فرعی سوم پژوهش، یعنی پیامد مورد انتظار اقدامات بهبوددهنده اشتراک‌گذاری دانش را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۹: راهبردها و پیامدها برای بهبود اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی

مقوله	زیر مقوله	مفهوم	مقوله	زیر مقوله	مفهوم
راهبرد	تقویت تعهد و مسئولیت‌پذیری	تقویت حس مسئولیت‌پذیری / تقویت دیدگاه مشترک سازمانی / زمینه‌سازی برای ماندگاری نیروها	پیامد	دستیابی به منافع عمومی و اجتماعی	افزایش کیفیت خدمات حسابرسی / افزایش قابلیت اتکای صورت‌های مالی / دستیابی به منافع عمومی حاصل از حسابرسی باکیفیت / افزایش اعتماد عمومی
راهبرد	ایجاد انگیزه	فراهم کردن امنیت شغلی / تقویت حس ارزشمندی / پاداش مالی و غیرمالی / ارتقاء شغلی / اعطای اعتبارنامه ^۱	پیامد	نهادینه و درونی شدن رفتار اشتراک‌گذاری دانش	عدم احتکار دانش برای حفظ موقعیت شغلی / تمایل به صرف وقت برای پاسخگویی به همکاران / تمایل برای صرف وقت برای توسعه دانش و انتقال آن / اهمیت دادن به کیفیت دانش جهت انتشار
راهبرد	تقویت زیرساخت فناوری	استفاده از فناوری‌های به‌روز / عبور از ساختارهای سنتی / استفاده از شبکه‌های اجتماعی / طراحی وبسایت / ایجاد پایگاه داده / رفع موانع قانونی برای استفاده از مسیرهای ارتباطی نوین	پیامد	سهولت در اشتراک‌گذاری دانش	افزایش تعداد فرستنده و گیرنده‌های دانش / افزایش سرعت انتقال و تبادل دانش / حفظ دانش / دسترسی بهتر
راهبرد	قاعده‌مندی / الزام و نظارت	توسعه استاندارد صلاحیت‌های فردی / تصریح در آیین رفتار حرفه‌ای / تبیین و توضیح اطلاعات مجرمانه صاحب‌کار از	پیامد	نمایش و همسویی با رفتار حرفه‌ای و قانون مداری	افزایش مشارکت در جلسات رسمی آموزشی و فراهم شدن زمینه تبادل اشتراک‌گذاری دانش بیشتر / جلوگیری از در

^۱ مدارکی که مشارکت آنها در اشتراک‌گذاری دانش را نشان دهد و به رفتار آنها اعتبار بخشد.

			موضوعات دانشی حسابرسی / حمایت از اشتراک دانش حاصل از اشتباهات و خطاها / تغییر ساختار مؤسسات / نظارت بر فرآیند توسط نهادهای حرفه‌ای / ورود جامعه حسابداران / حمایت مجامع حرفه‌ای برای کاهش هزینه‌های اشتراک‌گذاری دانش / منظور نمودن امتیاز در رتبه‌بندی مؤسسات / هدفمندسازی دوره‌های آموزشی / حفظ مالکیت فکری / نظارت بر کیفیت آموزش		مظان اتهام قرار گرفتن به افشای اطلاعات صاحب‌کار / حفظ استقلال / تلاش برای دستیابی به صلاحیت‌های حرفه‌ای جدید / افزایش اشتراک دانش حاصل از اشتباهات و خطاها / افزایش جریان دانش درون مؤسسات کاهش هزینه‌های آتی از بروز مجدد اشتباهات / ایجاد فضای امن و قانونی برای اشتراک‌گذاری دانش / تلاش برای رعایت حق صاحبان سرمایه فکری
راهبرد	ایجاد زمینه انتقال دانش برون‌مرزی و الگوبرداری	توسعه روابط حرفه‌ای بین‌المللی / الگوبرداری از مؤسسات بزرگ / پذیرش نمایندگی مؤسسات بین‌المللی	پیامد	انتقال دانش، روش و ابزارهای به‌روز برای اشتراک‌گذاری دانش	کاهش هزینه‌های ایجاد و توسعه زیرساخت‌های اشتراک‌گذاری دانش / کاهش هزینه‌های آزمون و خطا در به‌کارگیری روش‌های جدید اشتراک‌گذاری دانش / همگام بودن با جهان حرفه‌ای
راهبرد	زمینه‌سازی برای اشتراک و تبادل دانش بین مؤسسات حسابرسی	تأثیر منفی رقابت / حفظ سهم بازار حسابرسی / تعریف موسسه بزرگ‌تر به‌عنوان متولی منطقه‌ای / ایجاد فرصت و امکان آموزش مناسب در همه مناطق / برگزاری جلسات و بحث‌های فنی و تبادل نظر	پیامد	انتقال و تبادل دانش در شرایط محیطی مشابه	افزایش تبادل دانش در سمینارها و جلسات تخصصی / ادغام کردن تجربیات مؤسسات مختلف برای دستیابی به یک راهکار دانشی / ایجاد وحدت رویه / کاهش هزینه‌ها
راهبرد	فرهنگ‌سازی	تأکید و توجه به ارزش‌های انسانی و اخلاقی / تغییر نگرش / ایجاد دغدغه‌مندی / نهادینه کردن فرهنگ تسهیم دانش / تغییر نگرش مدیریت	پیامد	هم‌نوایی با هنجارهای فرهنگی	افزایش اشتراک‌گذاری دانش برای کمک به هم‌نوع / بروز رفتار طبق فرهنگ پذیرفته‌شده در مورد اشتراک‌گذاری دانش

راهِبرد	ارتقاء جوسازمانی	نگرش حمایت‌گرانه مدیریت / برقراری عدالت در استفاده از امکانات/ رساندن دانش به محل و فرد مناسب	پیامد	احساس تعلق به سازمان و رضایت شغلی	تلاش برای رسیدن به هدف مشترک تیمی/ تلاش برای افزایش کیفیت خروجی کار تیمی و سازمانی
---------	---------------------	--	-------	---	---

مشارکت‌کننده ۲: افراد اگر به عنوان افراد مؤثر و متخصص معرفی شوند بیشتر اقدام به اشتراک‌گذاری دانش می‌کنند.

مشارکت‌کننده ۴: انتشار نشریاتی در برخی مؤسسات انجام می‌شود که می‌تواند کمک‌کننده باشند. فرهنگ عمومی بر دانشگاه‌ها و محیط کار بسیار تأثیرگذار است. نهادهای فرهنگ تسهیم دانش در بین عموم می‌تواند منجر به تسری آن در مؤسسات حسابرسی نیز بشود. نقش نهادهای حرفه‌ای نیز بسیار بااهمیت است. اخذ نمایندگی مؤسسات بزرگ نیز می‌تواند به دریافت اطلاعات و انتشار آن در مؤسسات کوچک‌تر شود.

مشارکت‌کننده ۸: بر فضیلت اشتراک‌گذاری دانش تأکید شود، ساختار مؤسسات از عمودی به هرم افقی اصلاح شود. جامعه حسابداران رسمی در رتبه‌بندی مؤسسات به آن توجه کنند. مجلس قوانین حریم خصوصی را شفاف کند. ارتباط با مجامع بین‌المللی توسعه یابد تا از منافع دانش و اشتراک‌گذاری دانش بهره‌مند شویم.

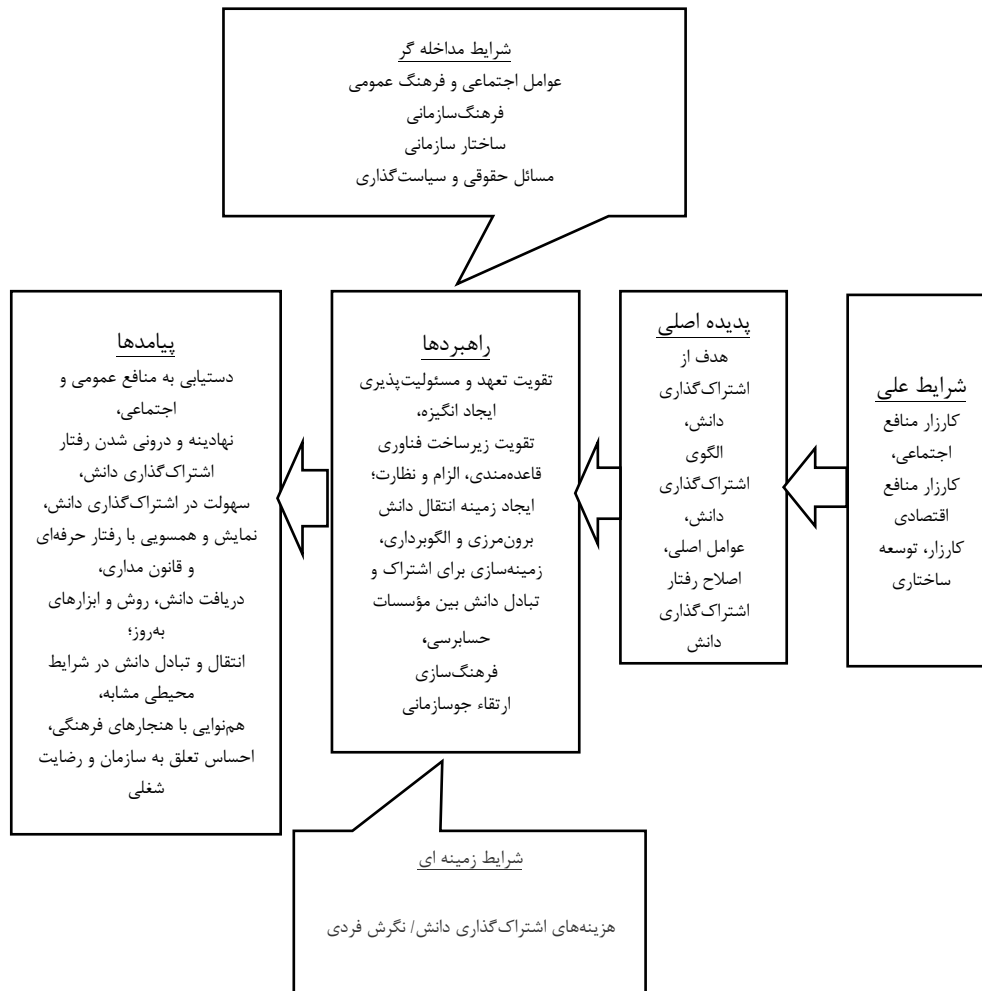
مشارکت‌کننده ۱۳: باید کسب دانش و فرهنگ مطالعه گسترش یابد. استفاده از فضای مجازی می‌تواند به اشتراک‌گذاری دانش کمک کند. پیشنهاد می‌شود از برنامه‌های دانشی در سایر کشورها الگوبرداری شود.

مشارکت‌کننده ۱۴: پاداش‌های غیرمالی بر اساس رضایت از خود و اخلاق‌مداری مؤثرتر است. پاداش‌های مالی خیلی مهم نیستند.

مشارکت‌کننده ۱۸: نگرانی از خطرآفرینی اشتراک‌گذاری دانش باید حذف شود. راه‌اندازی یک واحدی که ایده‌ها ثبت شوند تا افرادی که توانایی اجرا دارند آن موضوع را عملیاتی کنند می‌تواند به این موضوع کمک کند.

با استفاده از الگوی پارادایم استروس و کوربین (۱۹۹۸) و یافتن سلسله روابط بین مقولات نظریه «مدیریت رفتار اشتراک‌گذاری دانش» استخراج گردید. نحوه ارتباط بین مقولات در شکل شماره ۳ نشان داده شده است. الگوی به دست آمده در واقع مدل مفهومی بهبود دهنده اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی و پاسخ پرسش اصلی پژوهش حاضر می‌باشد.

شکل ۳: مدل مفهومی مدیریت رفتار اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی



۶- بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی ابعاد مختلف و عوامل اثرگذار بر بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی می‌پردازد. از آنجایی که هیچ نظریه جهان‌شمولی برای انگیزش و بروز یک رفتار از جمله اشتراک‌گذاری دانش وجود ندارد، نمی‌توان یک نظریه انگیزشی واحد را برای الگوی رفتاری حساب‌برسان برای بروز اشتراک‌گذاری دانش اعلام نمود. از طرفی میزان انگیزش و تمایل حساب‌برسان به بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش همانند سایر رفتارها علاوه بر عوامل فردی به عوامل محیطی نیز بستگی دارد (داور پناه و سالاری، ۲۰۱۱). پژوهش حاضر با هدف یافتن عواملی که بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش حساب‌برسان مؤثر هستند، همچنین استخراج ارائه الگویی که در بستر

محیطی کشور منجر به بهبود رفتار اشتراک گذاری دانش حسابرسان می شود، انجام شد. یافته های پژوهش از تحلیل ۲۰ مصاحبه با خبرگان حرفه حسابرسی به دست آمده اند. این یافته ها منتج به ارائه یک نظریه زمینه ای با عنوان «مدیریت رفتار اشتراک گذاری دانش در حرفه حسابرسی» گردید. الگوی استخراج شده در شکل شماره ۳ نشان داده شده است. پاسخ پرسش اصلی این پژوهش و مدل مفهومی بهبود دهنده اشتراک گذاری دانش در قالب این الگو ارائه شد.

طبق مدل استخراج شده برای رسیدن به منافع اجتماعی، اقتصادی و توسعه ساختاری ناشی از بروز پدیده اشتراک گذاری دانش در حرفه حسابرسی، باید به هدف اشتراک گذاری دانش در حرفه، شیوه اشتراک گذاری دانش، عوامل مؤثر بر بروز رفتار و اصلاح رفتار اشتراک گذاری دانش تمرکز شود. برای بهبود فرایند اشتراک گذاری دانش و دستیابی به هدف این پدیده، شیوه اجرای اثربخش و اصلاح رفتار، رفع موانع و تقویت محرک ها، توسط خبرگان راهبردهایی ارائه شده است. با تحلیل مصاحبه ها شرایط مداخله گر و زمینه ای مؤثر بر پدیده شناسایی و با این شرایط، راهکارهای بهبود اشتراک گذاری دانش و پیامد آن ها استخراج و در مدل ارائه شدند. بر اساس این مدل صرفاً به قصد رفتاری حسابرس برای اشتراک گذاری دانش توجه نمی شود، بلکه بر اساس نظر خبرگان باید مجموعه ای از عوامل برای رسیدن به منافع اشتراک گذاری دانش مدیریت شوند تا پیامد آن، افزایش بروز رفتار اشتراک گذاری دانش توسط حسابرسان باشد. نتایج تحقیق نیکزاد قادیکلانی و همکاران (۱۳۹۹)، مهدیان راد و همکاران (۱۳۹۷) و باسکرویل و دولیپوویچی (۲۰۰۶) از این موضوع پشتیبانی نظری می کنند. ضمن آنکه نتایج پژوهش محمد و زعیم (۲۰۲۰) و الکشاری و الطاهری (۲۰۱۹) نیز در تطابق با نتایج این پژوهش نشان می دهند، مدیریت دانش موفق، منجر به پیوند دادن رفتارهای مدیریت دانش فردی از جمله اشتراک دانش با عملکرد سازمان می گردد. نتایج پژوهش صله (۲۰۱۰) و ترايوالاس و همکاران (۲۰۱۵) نیز مدل مفهومی این پژوهش را از نظر نقش آموزش های شغلی، فرصت های کسب اطلاعات، بازخورد ناشی از ارزیابی عملکرد، فرصت های یادگیری، حمایت مدیریت، فرهنگ اشتراک گذاری دانش و زیرساخت های فناوری اطلاعات و ارتباطات حمایت می کند.

نتایج حاصل از بررسی و تحلیل مصاحبه ها برای دستیابی به پاسخ پرسش فرعی اول یعنی یافتن عوامل مؤثر بر پدیده اشتراک گذاری دانش نشان می دهد، عوامل اجتماعی و فرهنگ عمومی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، مسائل حقوقی و سیاست گذاری به عنوان شرایط زمینه ای و هزینه های اشتراک گذاری دانش همچنین نگرش فردی به عنوان شرایط مداخله گر بر پدیده اشتراک گذاری دانش در حرفه حسابرسی مؤثر هستند.

یافته‌های پژوهش در ارتباط با پاسخ پرسش فرعی دوم، ارائه راهبردهایی است که منجر به بهبود رفتار اشتراک‌گذاری دانش توسط حساب‌رسان می‌شوند. این راهبردها عبارتند از تقویت تعهد و مسئولیت‌پذیری و ایجاد انگیزه، همسو با نتایج پژوهش خواجهی و کرمانی (۱۴۰۰) و علی و همکاران (۲۰۲۱)، تقویت زیرساخت فناوری در تطابق با نتایج پژوهش خسروی پور و همکاران (۱۳۹۶)، خواجهی و کرمانی (۱۳۹۸) و آی پی ای (۲۰۰۳)، قاعده‌مندی، الزام و نظارت که با نتایج پژوهش رانگ سیسانگ و می‌یر (۲۰۲۰) همخوانی دارد. راهکارهای دیگر ارائه شده، شامل الگو برداری، هم‌راستا با نظر شرما و همکاران (۲۰۱۳) و ایجاد زمینه انتقال دانش برون مرزی و زمینه‌سازی برای اشتراک و تبادل دانش بین مؤسسات حسابرسی و ارتقاء جو سازمانی که همسو با نتیجه پژوهش وانگ و همکاران (۲۰۰۹) هستند.

طبق یافته‌های پژوهش، پیامد راهبردهای ارائه شده و پاسخ پرسش فرعی سوم عبارت هستند از دستیابی به منافع عمومی و اجتماعی از جمله بهبود عملکرد که نتیجه پژوهش اویمامی و همکاران (۲۰۱۹) و داه و همکاران (۲۰۲۰) از این یافته حمایت نظری می‌کند. نهادینه و درونی شدن رفتار اشتراک‌گذاری دانش، سهولت در اشتراک‌گذاری دانش، نمایش و همسویی با رفتار حرفه‌ای و قانون مداری، انتقال دانش، روش و ابزارهای به‌روز برای اشتراک‌گذاری دانش، انتقال و تبادل دانش در شرایط محیطی مشابه، هم‌نوایی با هنجارهای فرهنگی، احساس تعلق به سازمان و رضایت شغلی، از پیامدهای دیگر راهکارهای ارائه شده هستند. اثر این اقدامات هم سو با نتایج مطالعاتی است که نقش نظریه‌های قصد رفتاری را بر بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش بررسی کرده‌اند. از جمله پژوهش‌هایی که از نتایج پژوهش حمایت نظری می‌کنند می‌توان به نتایج بررسی بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش در قالب نظریه اقدام منطقی و رفتار برنامه ریزی شده (رزاق و همکاران، ۲۰۱۶)، نظریه تبادل اجتماعی (لای و همکاران، ۲۰۲۰)، نظریه تعادل (آدجومو و همکاران، ۲۰۰۸) و نظریه خودکارآمدی (یخلف، ۲۰۰۹) اشاره نمود. اثربخشی تقویت زیر ساخت‌های فناوری بر افزایش اشتراک‌گذاری دانش در مطالعات مختلفی از جمله پژوهش خواجهی و کرمانی (۱۳۹۸) و ورامونز و همکاران (۲۰۰۶) مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج پژوهش تراپوالاس و همکاران (۲۰۱۶) نیز نشان می‌دهد که ارتقا فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش باعث تسهیل ارتباطات در نتیجه تبادل بیشتر دانش، حل مسئله، اجرای کار گروهی و تصمیم‌گیری بهتر می‌شود. از نظر پیامد اشتراک‌گذاری دانش با در نظر گرفتن نقش نگرش اخلاقی، ارزش‌ها، تجربیات، مهارت‌ها و دانش به‌عنوان عوامل ورودی کیفیت حسابرسی، نتایج این پژوهش هم‌راستا با نتایج پژوهش البوات (۲۰۲۱) است.

داده‌های این پژوهش از طریق مصاحبه جمع‌آوری و تحلیل آن به روش گراند تئوری انجام شده است. نتایج این پژوهش نکات و محتوای تازه‌ای به ادبیات مدیریت دانش به صورت خاص

در مرحله تسهیم دانش و در حوزه حسابرسی اضافه نموده است اما نتایج این پژوهش را نمی‌توان به سایر رشته‌ها و حرفه‌ها تعمیم داد. از طرفی نتایج، نکات و تفسیر یافته‌های این پژوهش، حاصل از تجارب شخصی مصاحبه شونده‌گان است، به نظر می‌رسد با انجام پژوهش‌های بیشتر در این مورد می‌توان به نتایج تازه‌ای در زمینه بهبود فرایند تسهیم دانش دست یافت.

به علت همه‌گیری ویروس کووید ۱۹ در زمان انجام این پژوهش امکان حضور در محل فعالیت تیم‌های حسابرسی وجود نداشت؛ به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود در مطالعات بعدی علاوه بر مصاحبه و پرسش و پاسخ، در محل کار تیم‌های حسابرسی حضور پیدا کرده و از نزدیک محیط کار را مشاهده نموده و فرایند کاری همچنین ارتباط اعضای تیم حسابرسی را مورد توجه قرار دهند. به این ترتیب ضمن جمع‌آوری داده‌ها از منابع متنوع، احتمالاً محتوای غنی‌تری جهت ارتقای تسهیم دانش در حرفه حسابرسی ارائه خواهد شد.

۷- تقدیر، تشکر و ملاحظه‌های اخلاقی

برای انجام مصاحبه برای افراد، دعوت‌نامه کتبی ارسال گردید. در این دعوت‌نامه به مصاحبه‌شونده‌گان اعلام شد که فرایند مصاحبه ضبط می‌شود اما این اطمینان به آن‌ها داده شد که صرفاً از نظرات آن‌ها برای تکمیل فرایند پژوهش استفاده می‌شود و فایل مصاحبه نزد پژوهشگر به‌صورت محرمانه باقی خواهد ماند. همچنین از آن‌ها خواسته شد در صورت عدم تمایل به ضبط فرایند مصاحبه، اعلام نمایند.

فهرست منابع

توکلی، سیده سمانه؛ ملکیان، ناصر؛ نوربخش، مهدی. (۱۳۹۱)، عوامل تعیین‌کننده تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، (۲)، ۶، صص ۱۰۵-۱۱۸.

جهاندیده، اکبر؛ روهنده، نوید. (۱۳۹۲)، تأثیر عوامل سازمانی بر مدیریت دانش، انتشارات نظری، تهران.

خدیور، آمنه؛ ابراهیم پور ارنگی، لیلا. (۱۳۹۵)، شناسایی عوامل مؤثر بر پذیرش سیستم تسهیم دانش از نظر دانش کاران. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، (۴)، ۳۱، صص ۱۰۳۱-۱۰۴۸.

- خسروی پور، نگار، جعفری، محبوبه؛ عبدی، محمدرضا. (۱۳۹۶)، طراحی الگوی بهینه مدیریت دانش برای دستگاه‌های نظارتی در ایران مطالعه موردی: دیوان محاسبات کشور. فصلنامه دانش حسابرسی، ۱۷ (۳۱)، صص ۳۰۹-۳۲۸.
- خواجوی، شکر اله و کرمانی، احسان. (۱۴۰۰)، ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی با رویکرد معادلات ساختاری، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی (۵۰)، ۱۳، صص ۱-۳۲.
- خواجوی، شکرالله؛ کرمانی، احسان. (۱۳۹۸)، بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی. فصلنامه دانش حسابرسی، ۱۹ (۲)، صص ۳۱-۶۰.
- رضایی نور، جلال؛ شاه حسینی، محمدعلی؛ خسروی، سروش. (۱۳۹۱)، ارائه مدل مفهومی براساس عوامل مؤثر بر پیاده سازی سیستم مدیریت دانش در گروه شرکتهای همکاران سیستم. مدیریت توسعه فناوری، (۱۴)، صص ۷۹-۱۰۴.
- صفری گرایلی، مهدی؛ ولیان، حسن. (۱۳۹۷)، طراحی مدل و ارزیابی قابلیت‌های مؤسسات حسابرسی در ارتقای اعتماد اجتماعی. حسابداری ارزشی و رفتاری، (۳۶)، صص ۶۵-۱۰۴.
- محمدپور، احمد. (۱۳۸۹)، ارزیابی کیفیت در تحقیق کیفی: اصول و راهبردهای اعتباریابی و تعمیم پذیری. فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۴۸، صص ۷۳-۱۰۵.
- مهدیان راد، امیر احمد؛ الوانی، مهدی؛ فضلی، صفر. (۱۳۹۷)، طراحی مدل تسهیم دانش در سازمان امور مالیاتی کشور و نقش آن در ارتقاء اثربخشی و محبوبیت سازمانی. پژوهشنامه مالیات، (۳۸)، ۲۶، صص ۱۹۵-۲۴۰.
- نعمتی، محمدعلی؛ لاله، جمشیدی. (۱۳۸۶)، بررسی رابطه و تأثیر فرآیند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناوری مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی. اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران، موسسه اطلاع‌رسانی نفت، گاز و پتروشیمی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- نیازی، محسن؛ نظری، حامد. (۱۳۹۷)، تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA12. انتشارات آرون، تهران چاپ اول.
- نیکزاد قادیکلائی، مهدیس؛ فروغی، داریوش؛ امیری، هادی. (۱۳۹۹)، تأثیر مداخلات رفتاری بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش توسط حسابرسان مستقل: بررسی نقش میانجی نگرش‌ها و هنجارهای انتزاعی، فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، (۳)، ۲۷، صص ۴۲۹-۴۵۳.

- Adejumo, G., P.R, Duimering; & Z, Zhong. 2008. A balance theory approach to group problem solving. *Social Networks*, 30(1): 83-99.
- Al Kashari, Z., and F. Al Taheri. 2019. The Role of Knowledge Sharing in Organizational Performance. *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)*, 62(1): 30-38.
- Alavi, M., and D. E, Leidner. 2001. Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS quarterly*, (25)1:107-136.
- Albawwat, I. E. 2021. Tacit knowledge sharing in small audit firms and audit quality inputs: the antecedent effect of auditors' social capital. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2021-0113>.
- Al-Busaidi, K. A., and L, Olfman. 2017. Knowledge sharing through inter-organizational knowledge sharing systems. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 47(1): 110-136
- Al-Emran, M., and T, Teo. 2020. Do knowledge acquisition and knowledge sharing really affect e-learning adoption? An empirical study. *Education and Information Technologies*, 25(3): 1983-1998.
- Ali, M., Ali, I., Albort-Morant, G., and A. L Leal-Rodríguez. 2021. How do job insecurity and perceived well-being affect expatriate employees' willingness to share or hide knowledge? *International Entrepreneurship and Management Journal*, 17(1): 185-210.
- Amin, A., Bargach, S., Donrgan, J. and Others. 2001. Building a Knowledge-Sharing Culture. *Oilfield Review*, 13(1):48-65.
- Argote, L., P, Ingram., J.M, Levine., and R.L., Moreland. 2000. Knowledge transfer in organizations: Learning from the experience of others. *Organizational behavior and human decision processes*, 82(1): 1-8.
- Baskerville, R., and A, Dulipovici. 2006. The theoretical foundations of knowledge management. *Knowledge Management Research & Practice*, 4(2): 83-105.
- Bhath.G.D. 2000. A resource-based perspective of developing organizational capabilities for business transformation. *knowledge and process management*, 7(2):9-129
- Bishop, J., D, Bouchlaghem., J, Glass., and I, Matsumoto. 2008. Ensuring the effectiveness of a knowledge management initiative. *Journal of Knowledge Management*, 12 (4): 16-29.
- Bock, G. W., Y.G, Kim. 2002. Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 15(2): 14-21.

- Bock, G. W., R.W, Zmud., Y. G, Kim., and J.N, Lee. 2005. Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS quarterly*, 29(1): 87-111.
- Boer, N. I., H, Berends., and P, Van Baalen. 2011. Relational models for knowledge sharing behavior. *European management journal*, 29(2): 85-97
- Burns, N., and S. K, Grove. 2006. Understanding nursing research, building an evidence-based practice. 4th ed. Philadelphia: Saunders Co.
- Chow, C. W., J.L, Ho., S.C Vera-Munoz. 2008. Exploring the extent and determinants of knowledge sharing in audit engagements. *Asia-Pacific Journal of Accounting and Economics*, 15(2): 141-160.
- Coun, M. M., P.C, Peters., and R.R, Blomme. 2019. 'Let's share!'The mediating role of employees' self-determination in the relationship between transformational and shared leadership and perceived knowledge sharing among peers. *European Management Journal*, 37(4): 481-491
- Creswell, J. W. 2012. Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Davarpanah, M.M., & M, Salari. 2011. Social Theory and the Information Use Environment. *Library and Information Science Research*, 1(1). Available at: <http://dx.doi.org/10.22067/riis.v1i1.3311>
- Davenport, T. H., L, Prusak. 1998. Working knowledge: How organizations manage what they know. Harvard Business Press.
- Dayan, R., P, Heisig., and F, Matos. 2017. Knowledge management as a factor for the formulation and implementation of organization strategy. *Journal of Knowledge Management*. 21(2): 308-329
- Ding, C. Q., J, Xue., and J, Yuan. 2015. Research on Tacit Knowledge-Sharing Willingness in Trust Perspective—Empirical Analysis on Communication Enterprises. In 2015 International Conference on Electrical, Automation and Mechanical Engineering: 547-550
- Duh, R. R., W.R, Knechel., and C.C, Lin. 2020. The Effects of Audit Firms' Knowledge Sharing on Audit Quality and Efficiency. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 39(2): 51-79.
- Francis, J. R. 2011. A framework for understanding and researching audit quality. *Auditing: A journal of practice and theory*, 30(2): 125-152.
- Dyer, J. H., and K, Nobeoka. 2000. Creating and managing a high-performance knowledge-sharing network: the Toyota case. *Strategic management journal*, 21(3): 345-367.

- Evans, M. M. 2012. Knowledge sharing: An empirical study of the role of trust and other social-cognitive factors in an organizational setting (Doctoral dissertation, University of Toronto).
- Fontanella, B. J. B., B.M, Luchesi., M.G.B, Saidel., J, Ricas., E.R, Turato., & D.G, Melo. 2011. Sampling in qualitative research: a proposal for procedures to detect theoretical saturation. *Cadernos de saude publica*, 27(2): 388-394.
- Fteimi, N. and F, Lehner. 2016. Main Research Topics in Knowledge Management: A Content Analysis of ECKM Publications. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 14(1): 5-17.
- Goh, S. K., and M.S, Sandhu. 2013. Affiliation, reciprocal relationships and peer pressure in knowledge sharing in public Universities in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(7): 290-298.
- Golafshani, N. 2003. Understanding reliability and validity in qualitative research. *The qualitative report*, 8(4), 597-607.
- Guba, E. G., and Y. S. Lincoln. 1989. *Fourth generation evaluation*, Newbury Park, CA: Sage.
- Gupta, A., and J, McDaniel. 2002. Creating competitive advantage by effectively managing knowledge: A framework for knowledge management. *Journal of knowledge Management practice*, 3(2):40-49.
- Haas, M. R., and M.T, Hansen. 2007. Different knowledge, different benefits: Toward a productivity perspective on knowledge sharing in organizations. *Strategic management journal*, 28(11): 1133-1153.
- Haesebrouck, K., A, Van den Abbeele., and M.G, Williamson. 2021. Building trust through knowledge sharing: Implications for incentive system design. *Accounting, Organizations and Society*, 93, 101241: 1-16
- Han, S. H., D.Y, Yoon., B, Suh., B, Li., and C, Chae. 2019. Organizational support on knowledge sharing: a moderated mediation model of job characteristics and organizational citizenship behavior. *Journal of Knowledge Management*, 23(4): 687-704.
- Hendriks, P. 1999. Why share knowledge? The influence of ICT on the motivation for knowledge sharing. *Knowledge and process management*, 6(2): 91-100.
- Hoque, Z., L.D, Parker., M.A, Covalski., and K. Haynes. (Eds.). 2017. *The Routledge companion to qualitative accounting research methods*. (Mehrabanpur, M., Mostafaei, A., and Mostafaei, J, Trans.). Taylor and Francis.

- Hsu, C. L., and J.C.C, Lin. 2008. Acceptance of blog usage: The roles of technology acceptance, social influence and knowledge sharing motivation. *Information and management*, 45(1): 65-74.
- Huang, C. C., & T.H, Chen. 2015. Moral norm and the two-component theory of planned behavior model in predicting knowledge sharing intention: A role of mediator desire. *Psychology*, 6(13), 1685.
- Hung, S. Y., A, Durcikova., H.M, Lai., and W.M, Lin. 2011. The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals' knowledge sharing behavior. *International Journal of Human-Computer Studies*, 69(6): 415-427.
- Ipe, M. 2003. Knowledge sharing in organizations: a conceptual framework, *Human Resource Development Review*, 10(4): 337-359.
- Jalili, Y. A., and S, Ghaleh. 2020. Knowledge sharing and the theory of planned behavior: a meta-analysis review. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51 (2): 236-258.
- Jashapara, A. 2010. *Knowledge Management*. New York: Financial Times/Prentice Hall.
- Kalkan, V. D. 2008. An overall view of knowledge management challenges for global business. *Business Process Management Journal*, 14 (3): 390-400
- Khorakian, A., H, Mohammadi Shahroodi., M, Jahangir., and Z, Nikkhah Farkhani. 2019. Innovative work behavior in public organizations: The roles of ethical and knowledge sharing behaviors. *Creativity Research Journal*, 31(2): 164-173.
- Kools, S., M, McCarthy., R, Durham., and L, Robrecht. 1996. Dimensional analysis: Broadening the conception of grounded theory. *Qualitative Health Research*, 6(3), 312-330.
- Kvale, S. 1996. *Interviews: An Introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lai, P. H., S.T, Chuang., M.C, Zhang., and S.K, Nepal. 2020. The non-profit sharing economy from a social exchange theory perspective: a case from World Wide Opportunities on Organic Farms in Taiwan. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(12): 1970-1987.
- Law, C. C., and E.W, Ngai. 2008. An empirical study of the effects of knowledge sharing and learning behaviors on firm performance. *Expert systems with applications*, 34(4): 2342-2349.
- Lee, H., and B, Choi. 2003. Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: An integrative view and empirical examination. *Journal of management information systems*, 20(1): 179-228.
- Lee, J. C., Y.C, Shiue., and C.Y, Chen. 2016. Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge

- sharing on the success of software process improvement. *Computers in Human Behavior*, 54: 462-474.
- Lee, Y. H., T.E, Lu., C.C, Yang., and G, Chang. 2019. A multilevel approach on empowering leadership and safety behavior in the medical industry: The mediating effects of knowledge sharing and safety climate. *Safety Science*, 117: 1-9.
- Levallet, N., and Y.E, Chan. 2019. Organizational knowledge retention and knowledge loss. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 23(1):176-199.
- Liu, W. C., and C.L, Fang. 2010. The effect of different motivation factors on knowledge-sharing willingness and behavior. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 38(6): 753-758.
- Lopes, A. 2010. Grounded theory method: an essential approach to analyse design. In *The 9th European Conference on Research Methods in Business and Management: IE Business School Madrid, Spain*: 24-25.
- McCracken, G. 1988. *The long interview*, 13, Sage.
- McFadyen, M. A., and A.A, Cannella Jr. 2004. Social capital and knowledge creation: Diminishing returns of the number and strength of exchange relationships. *Academy of management Journal*, 47(5): 735-746.
- Muhammed, S., and H, Zaim. 2020. Peer knowledge sharing and organizational performance: the role of leadership support and knowledge management success. *Journal of Knowledge Management*, 24 (10): 2455-2489
- Nguyen, L., and Y, Kohda. 2017. Toward a Knowledge Management Framework for Auditing Processes. *International Journal of Knowledge and Systems Science (IJKSS)*, 8(3): 45-67.
- Nguyen, N. L. 2021. Tacit knowledge sharing within project teams: an application of social commitments theory. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, ahead-of-print, <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-07-2021-0123>.
- Nonaka, I., and H, Takeuchi. 1995. *The knowledge crating company*. Oxford University press, oxford.UK: 26-38.
- Nugroho, M. A. 2018. The effects of collaborative cultures and knowledge sharing on organizational learning. *Journal of Organizational Change Management*, 31(5): 1138-1152.
- Ogunmokun, O. A., K.K, Eluwole., T, Avci., T.T, Lasisi., and J.E, Ikhide. 2020. Propensity to trust and knowledge sharing behavior: An evaluation of importance-performance analysis among Nigerian restaurant employees. *Tourism Management Perspectives*, 33, 100590: 1-11.

- Oyemomi, O., S, Liu., I, Neaga., H, Chen., and F, Nakpodia. 2019. How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 94: 313-319.
- Park, J., H, Chae., and J. N, Choi. 2017. The need for status as a hidden motive of knowledge-sharing behavior: An application of costly signaling theory. *Human Performance*, 30(1): 21-37
- Patton, M. Q. 2002. *Qualitative evaluation and Research Methods*, Thousand Oaks, CA., Sage Publications, Inc
- Raghu, T. S., and A, Vinze. 2007. A business process context for Knowledge Management. *Decision support systems*, 43(3): 1062-1079.
- Razak, N. A., F, Pangil., M. L. M, Zin., N. A, Yunus., and N.H, Asnawi. 2016. Theories of knowledge sharing behavior in business strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37: 545-553.
- Renzl, B. 2008. Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega*, 36(2): 206-220.
- Richards, B. A. 2014. *A qualitative analysis of knowledge sharing: A grounded theory study examination of knowledge sharing* (Doctoral dissertation, Bellevue University).
- Richards, B. A. 2014. *A qualitative analysis of knowledge sharing: A grounded theory study examination of knowledge sharing* (Doctoral dissertation, Bellevue University).
- Ryan, R. M., and E. L, Deci. 2000. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1): 54-67.
- Ryu, S., S.H, Ho., and I, Han. 2003. Knowledge sharing behavior of physicians in hospitals. *Expert Systems with applications*, 25(1): 113-122.
- Salleh, K. 2010. Tacit knowledge and accountants: Knowledge sharing model. *Second International Conference on Computer Engineering and Applications*, 2: 393-397.
- Sedighi, M., S, Van Splunter., F, Brazier., C, Van Beers., and S. Lukosch. 2016. Exploration of multi-layered knowledge sharing participation: the roles of perceived benefits and costs. *Journal of Knowledge Management*, 20 (6): 1247-1267.
- Sharma, R. S., M. I. N. A, Iqbal., &, M. M, Victoriano. 2013. On the use of benchmarking and good practices for knowledge management for development. *Knowledge Management Research & Practice*, 11(4): 346-360.

-
- Soo, C. W., D, Midgley., and Y. M, Devinney. 2002. The process of knowledge creation in organizations. Available at SSRN: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.376080>
- Strauss, A., and J, Corbin. 1998. Basics of qualitative research techniques. (Afshar, E, Trans.). Sage Publications, Inc.
- Sudarno, S., and N, Yulia. 2012. Intellectual Capital: Pendefinisian, Pengakuan, Pengukuran, Pelaporan Dan Pengungkapan. Jurnal Akuntansi Universitas Jember, 10(2): 54-62.
- Tangaraja, G., and R.M, Rasdi., Ismail, M., and Samah, B. A. 2015. Fostering knowledge sharing behaviour among public sector managers: a proposed model for the Malaysian public service. Journal of Knowledge Management, 19 (1): 121-140
- Taylor, W. A., and G.H, Wright. 2004. Organizational readiness for successful knowledge sharing: Challenges for public sector managers. Information Resources Management Journal (IRMJ), 17(2): 22-37.
- Trivellas, P., Z, Akrivouli., E, Tsifora., and P, Tsoutsas. 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.
- Vera-Munoz, S. C., J. L, Ho., and C. W, Chow. 2006. Enhancing knowledge sharing in public accounting firms. Accounting Horizons, 20(2):133-155
- Wang, H. C., J, He., and J.T, Mahoney. 2009. Firm-specific knowledge resources and competitive advantage: the roles of economic-and relationship-based employee governance mechanisms. Strategic management journal, 30(12):1265-1285.
- Wang, S., and R. A, Noe. 2010. Knowledge sharing: A review and directions for future research. Human resource management review, 20(2): 115-131.
- Wiewiora, A., B, Trigunaryah., G, Murphy., and V, Coffey. 2013. Organizational culture and willingness to share knowledge: A competing values perspective in Australian context. International Journal of Project Management, 31(8): 1163-1174.
- Yakhlef, A., L, Sie., and P, Julien. 2009. The effects of rewards on the motivation of experts to transfer their knowledge. In Proceedings of the 8th EURAM (European Academy of Management) Conference, Ljubljana and Bled, Slovenia. Citeseer.
- Yang, J. T., and C. S, Wan. 2004. Advancing organizational effectiveness and knowledge management implementation. Tourism Management, 25(5): 593-601.

- Zheng, T. 2017. A literature review on knowledge sharing. *Open Journal of Social Sciences*, 5(3): 1-8.
- Zmerli, S., and K, Newton. 2008. Social trust and attitudes toward democracy. *Public opinion quarterly*, 72(4):706-724