

## بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۲/۱۹

تاریخ پذیرش: ۹۷/۳/۲۴

شکراله خواجوی<sup>۱</sup>احسان کرمانی<sup>۲</sup>

## چکیده:

هدف این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی است. با استفاده از پرسشنامه، داده‌های مورد نیاز از ۱۳۰ حسابدار رسمی جمع آوری شده است. همچنین، تجزیه و تحلیل فرضیه‌های فرعی اول، دوم، سوم، ششم، هفتم، هشتم و نهم با استفاده از آزمون «همبستگی اسپیرمن» و فرضیه‌های فرعی چهارم، پنجم، دهم، یازدهم و دوازدهم با استفاده از آزمون «t یک طرفه» انجام شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، عوامل فردی، شغلی، شرایط کار و موقعیت، برون‌گرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی بر فرایند تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنادار دارند که عامل وظیفه‌شناسی دارای بیشترین تأثیر است ولی تأثیرگذاری عامل گشودگی بر فرایند تسهیم دانش تأیید نشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد، عوامل زیرساخت‌های فناوری، معلومات و دانش فناوری، ادراک از دست دادن قدرت دانش، ادراک افزایش شهرت و ادراک لذت بردن از کمک به دیگران بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار هستند. در نهایت می‌توان گفت که هر چهار بعد اصلی (عوامل انگیزشی، فناوری، ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های ادراکی) بر فرایند تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار هستند. واژه‌های کلیدی: تسهیم دانش، عوامل انگیزشی، فناوری، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های ادراکی و مؤسسات حسابرسی.

۱ - استاد حسابداری دانشگاه شیراز - دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی - گروه حسابداری - نویسنده مسئول.  
پست الکترونیک: shkhajavi@rose.shirazu.ac.ir

۲ - دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه شیراز

## ۱- مقدمه

در گذشته‌ای نه چندان دور قدرت و مزیت رقابتی یک سازمان یا یک جامعه انسانی بر مبنای دسترسی به منابع مادی بیشتر سنجیده می‌شد. در سده‌های پیشین، سازمان پیشتاز سازمانی بود که به مواد خام و ذخایر زیرزمینی، مواد اولیه، نیروی انسانی ارزان، زمین و... به عنوان عوامل تولید در اقتصاد کلاسیک دسترسی بیشتر داشت. در عرصه رقابت کنونی شرایط به کلی متحول شده است. دانش یکی از مهم‌ترین عوامل تولید محسوب شده و از آن به عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها یاد می‌شود (سیتارامان<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۲). چن<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۴) بر این اعتقادند که سرمایه انسانی مانند مبنای سرمایه فکری، اشاره به عواملی مانند دانش، مهارت، استعداد و طرز تلقی کارکنان دارد که موجب بهبود عملکرد، جذب مشتریان و افزایش سود شرکت می‌شود. این دانش و مهارت در ذهن کارکنان جای دارد، بدین معنی که ذهن آن‌ها دارای دانش و مهارت است.

پس مشکل بسیاری از سازمان‌ها این است که مقدار قابل توجهی از دانش آن‌ها در ذهن کارکنان قرار دارد. این دانش با استخدام کارکنان و طی سال‌ها سرمایه‌گذاری در شرکت به وجود آمده که با رفتن کارمند به علت بازنشستگی، اخراج، فوت و ... از کف سازمان می‌رود. بازنشسته شدن کارمندان و انتقال آن‌ها بین بخش‌های مختلف، چالش جدیدی برای بقای دانش و حفظ حافظه سازمانی و متعاقب آن آموزش کارکنان جدید ایجاد می‌کند. مؤسسات حسابرسی نیز نیازمند هستند تا با ابتکار عمل، دانش کارکنان ارشد را حفظ کنند؛ در غیر این صورت، ارائه خدمات بخش حسابرسی دچار مشکل خواهد شد؛ بنابراین انتقال دانش کارکنان ارشد به دیگر کارکنان هم‌رده و همچنین روزآمد کردن آموخته‌ها طی زمان، امری بسیار حیاتی است (بهرامی و حسینی، ۱۳۹۲). دانش در دنیای پیشرفته امروز به سرعت در حال تبدیل شدن به مزیت رقابت اصلی موسسه‌هاست. روند اوج یافتن نقش دانش، نوآوری و فناوری‌های نوین در ایجاد مزیت‌های راهبردی و اهمیت یافتن ارزش منابع دانش در اداره سازمان‌ها موجب شده است تا مقوله مدیریت و تسهیم دانش در قلب سیاست‌های راهبردی سازمان‌ها جای گیرد. چرا که این موسسه‌ها هر روزه در حال تولید دانش‌ها، تجربه‌ها و نکات طلایی جدید هستند که ممکن است بارها در گذشته تولید شده یا در آینده مجدداً مورد نیاز باشد. این گنجینه‌ها به سادگی از دست می‌روند و با جابه‌جایی‌ها و خروج افراد دیگر به دست نمی‌آیند (حسینیان و فراهانی، ۱۳۹۵ و طاهری و همکاران، ۱۳۹۵). بر اساس مجموعه اطلاعات و مستندات موجود و نظر کارشناسان یکی از نقاط ضعف حرفه، ضعف در اعمال مدیریت دانش جهت جمع‌آوری، سازمان‌دهی و در دسترس قرار دادن تمامی دانش حرفه است (نادریان، ۱۳۹۳).

بنابراین، دانش به عنوان یک دارایی نامشهود برای هر سازمانی ضروری است که باید با مهارت تمام مدیریت شود. در نتیجه، محققان و متصدیان حوزه‌های مربوطه توجه فزاینده‌ای به قابلیت‌های سازمانی برای شناسایی، اخذ، ایجاد، تسهیم و جمع‌آوری دانش معطوف داشته‌اند (میچایلووا و هاستد<sup>۵</sup>،

3- Seetharaman

4- Chen

5- Michailova & Husted

۲۰۰۳). به خصوص در سازمان‌های متمایز و دارای واحدهای متنوع، اثربخشی به شدت به چگونگی تسهیم دانش بین افراد، گروه‌ها و یا واحدها وابسته است (علوی و لیندر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱) و تسهیم دانش به عنوان یک فعالیت پیچیده اما ارزش‌آفرین، پایه و اساس بسیاری از راهبردهای سازمانی است (منصوری و همکاران، ۱۳۹۰). پژوهش‌ها نشان می‌دهد، دانش وقتی که به وسیله افراد در سازمان جمع‌آوری و نگهداری می‌شود فقط وقتی دارای ارزش استراتژیک است که تسهیم، ترکیب و استفاده از آن در یک مسیر منحصربه‌فرد انجام شود (زهرا<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۷).

علت تأکید بر تسهیم دانش این است که تسهیم دانش سنگ بنای مدیریت دانش است. توجه به تسهیم دانش در مؤسسات حسابداری، به دو دلیل اصلی اهمیت دارد. اول اینکه محیط قانونی امروز و استانداردهای حسابداری جدید، فشار بر مؤسسات حسابداری را افزایش داده و خواهان افزایش و بهبود کیفیت، کارایی و کارآمدی فرایندهای حسابداری هستند. به این ترتیب، امروزه بیش از همیشه، مؤسسات حسابداری نیازمند ایجاد، تفریق، تسهیم و استفاده از دانش در رابطه با فعالیت‌های کنترل مشتری و مدیریت شرکتی خود می‌باشند. دوم اینکه در حسابداری، دانش و تجربه در رابطه با محیط مشتری، صنعت، مدل تجاری و عملیات‌های گوناگون، معمولاً به شکل ناهمگونی در میان اعضای گروه‌های حسابداری توزیع گردیده است. دلیل این است که حساب‌رسان، به شکل معمول مشارکت‌های متفاوتی را انجام می‌دهند که از نظر پیچیدگی و وضعیت صنعتی متفاوت است. به این ترتیب حساب‌رسان باید دانش و تجربیات خود را در رابطه با گرایش‌های اختصاصی صنعت و همچنین حسابداری، حسابداری و قوانین و مقررات با اعضای گروه حسابداری به اشتراک بگذارند که می‌تواند بر فعالیت‌ها و نتایج رقابتی آن‌ها تأثیر گذارد. قابلیت مؤسسات حسابداری برای بهبود مهارت‌ها، دانش و بهترین تجربیات کادر حرفه‌ای برای دستیابی به دانش برای استفاده مجدد و به حداقل رسانیدن بار اطلاعاتی می‌تواند نشان دهنده کیفیت، کارایی و کارآمدی خدمات حسابداری و فعالیت‌های آن‌ها گردد (ورا مونز<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۶).

پس اهمیت تسهیم دانش 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، مسمر مگنوس و دسی چارچ<sup>۹</sup>، ۲۰۰۹). با وجود اهمیت بالقوه تسهیم دانش در مؤسسات حسابداری، متخصصان و محققان حوزه حسابداری، پیشرفت محدودی در درک و شناخت وضعیت آن داشته‌اند (ورا مونز و همکاران، ۲۰۰۶). از این‌رو توانایی تسهیم دانش در درون و ما بین گروه‌های موسسه‌های حسابداری اهمیت خاصی می‌یابد که تا به حال در پژوهش‌های موجود در

6- Alavi &amp; Leidner

7- Zahra

8- Vera-Muñoz

9- Mesmer-Magnus &amp; DeChurch

ایران به آن توجه نشده است. به این ترتیب هدف این پژوهش بررسی ویژگی‌هایی است که بر توانایی تسهیم دانش گروه‌ها و کارکنان موسسه‌های حسابرسی اثر دارند.

## □ ۲- مبانی نظری پژوهش

مدیریت دانش از طریق تفکرات پیتر دراکر<sup>۱۰</sup> در آمریکا و ارائه گزارش سالانه شرکت اسکاندا<sup>۱۱</sup> در سوئد (ردینگ<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۸) و انتشار کتاب شرکت خلق کننده دانش (نانوگا و تاکیوچی<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۵) در ژاپن در سال ۱۹۹۵ پایگاه تئوریک خود را مطرح نمود. متخصصان و صاحب‌نظران متعددی در تکامل و توسعه مفهوم مدیریت دانش نقش داشته‌اند که برخی از معروف‌ترین آنان شامل دراکر، استراوسمن<sup>۱۴</sup> و سنکه<sup>۱۵</sup> می‌باشند. مدیریت دانش فرآیندی چالش‌انگیز است، زیرا شناخت ارزش واقعی آن دشوار بوده و به کارگیری مطلوب آن به نحوی که برای سازمان ایجاد مزیت رقابتی نماید، دشوارتر است. اینک مدیران تلاش می‌نمایند از طریق مدیریت دانش، دانش انباشته در ذهن اعضای سازمان را استخراج نموده و آن را در میان تمامی افراد تسهیم نمایند. در این حالت دانش ذخیره شده در سیستم، تبدیل به یک منبع قابل استفاده دائمی شده و مزیت رقابتی پایدار جهت سازمان فراهم می‌نماید (هیوسمن<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۶).

دانش یک مفهوم و تعریف ساده و مشخص ندارد. بلاکر<sup>۱۷</sup> دانش را موضوعی چند لایه، پیچیده، پویا و انتزاعی که در ذهن انسان قرار گرفته است، تعریف می‌نماید. همچنین، دانش به عنوان اطلاعاتی شخصی سازی شده تعریف می‌شود که مربوط به حقایق، رویه‌ها، مفاهیم، تعاملات، ایده‌ها، مشاهدات و قضاوت‌هاست. هنگامی که این دانش شکلی قابل تفسیر به خود بگیرد، به دیگران اطلاعات می‌دهد. (براتیانو و ارزئوا<sup>۱۸</sup>، ۲۰۱۰). طبعاً ساختارمند کردن دانش و تسخیر و تصرف آن در ماشین دشوار است و انتقال آن به سختی امکان‌پذیر است (جعفری مقدم، ۱۳۸۳). دانش، ایده‌ها، فهم و درس‌های آموخته شده در طول زمان است. دانش فهمیده می‌شود و فرد، دانش را از طریق تجربه، استدلال، بصیرت، یادگیری، خواندن و شنیدن به دست می‌آورد. هنگامی که دیگران دانش خود را با افراد تسهیم می‌کنند، دانش افراد گسترش می‌یابد و هنگامی که دانش فرد با دانش دیگران ترکیب شود

- 
- 10- Peter Drucker
  - 11- Skandia Financial Service
  - 12- Radding
  - 13- Nonaka & Takeuchi
  - 14- Strawsman
  - 15- Senge
  - 16- Huysman
  - 17- Blacker
  - 18- Bratiano & Orzea

دانش جدید ایجاد می‌شود (هولساپل و سینگ<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۱). هال و آندریانی<sup>۲۰</sup> (۲۰۰۲) معتقدند که مهم‌ترین چالش یک سازمان باید ایجاد توازن بین دانش پنهان ایجاد شده توسط افراد و دانش آشکار مورد نیاز برای برقراری ارتباط مؤثر باشد؛ به این معنی که دانش سازمان را تصریحی کرد تا سازمان از طریق حفظ دانش افرادی که آنجا را ترک می‌کنند محفوظ نگه داشته شود.

تعاریف مختلفی برای مدیریت دانش نیز وجود دارد. نیومن و کازی<sup>۲۱</sup> مدیریت دانش را به عنوان فرایندی برای کنترل ساخت، انتشار و استفاده از دانش می‌شناسند. اسنودن<sup>۲۲</sup> مدیریت دانش را به عنوان شناسایی، بهینه‌سازی و مدیریت فعال دارایی‌های فکری مدرن می‌داند (ملاکووا<sup>۲۳</sup>، ۲۰۱۲). بر اساس نظر تیوانا<sup>۲۴</sup> (۲۰۰۰) مدیریت دانش باعث ایجاد، ارتباط و کاربرد تمامی انواع دانش برای حصول اهداف تجاری می‌شود. کلاسون<sup>۲۵</sup> (۱۹۹۹) مدیریت دانش را به عنوان توانایی در ساخت و نگهداری ارزشی فراتر از صلاحیت‌های تجاری اصلی تعریف می‌کند. تمامی تعاریف روی این حقیقت تمرکز دارند که دانش یک دارایی ارزشمند است و می‌بایست مدیریت شود و اینکه مدیریت دانش در ایجاد استراتژی‌هایی برای نگهداری دانش و ارتقای عملکرد مهم است (القسانی<sup>۲۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). یکی از مهم‌ترین و مشترک‌ترین فرایندها در ساختارهای مختلف معرفی شده برای مدیریت دانش، تسهیم دانش است و انگیزش افراد برای تسهیم دانش خود در سازمان‌ها، یکی از مهم‌ترین اولویت‌های دست‌اندرکاران مدیریت دانش در جهان هست. یکی از اهداف اصلی مدیران در استفاده از مدیریت دانش در سازمان‌ها، بهبود تسهیم دانش بین افراد در سازمان و همچنین بین افراد و سازمان به منظور ایجاد مزیت رقابتی است. تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه‌ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌نماید (سبا<sup>۲۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۲).

تسهیم دانش فعالیتی است که در آن افراد، تشکل‌ها و یا سازمان‌ها به تبادل دانش (اطلاعات، مهارت‌ها و یا تخصص‌ها) می‌پردازند. (ایرسون و بورل<sup>۲۸</sup>، ۲۰۱۰). داوونپورت و پروساک<sup>۲۹</sup> (۱۹۹۸) دانش را این‌گونه تعریف می‌کنند: «دانش مخلوطی از تجارب، ارزش‌ها، اطلاعات زمینه‌ای و تخصص‌هاست که چهارچوبی برای ارزیابی و به کارگیری تجارب و اطلاعات جدید مهیا می‌سازد». بر اساس این تعریف تسهیم دانش را می‌توان به عنوان انتشار اطلاعات و دانش در درون سازمان تعریف

19- Holsapple & Singh

20- Hall & Andriani

21- Newman & Kazi

22- Snowden

23- Mládková

24- Tiwana

25- Klason

26- Al-Ghassani

27- Seba

28- Ireson & Burel

29- Davenport & Prusak

کرد (لینگ<sup>۳۰</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). تسهیم دانش به عنوان یک فرایند ارتباطی غیررسمی شناخته می‌شود که شامل به اشتراک‌گذاری دانش بین همکاران است (سیمسن<sup>۳۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). بر اساس نظریه لین<sup>۳۲</sup> (۲۰۰۷)، تسهیم دانش جز اساسی برای ایجاد ایده‌های جدید و توسعه فرصت‌ها از طریق فرایند اجتماعی کردن و یادگیری کارمندان است. با ظهور مدیریت دانش در عصر اقتصادی مبتنی بر دانش امروز، تسهیم دانش می‌تواند به یکی از مؤثرترین رویکردها در کمک به افراد و سازمان‌ها برای به‌روزرسانی و یا تقویت دانش، مهارت‌ها و ظرفیت‌هایشان باشد (شیه و لو<sup>۳۳</sup>، ۲۰۱۱). به منظور ایجاد یک فرایند تسهیم دانش اثربخش 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<sup>۳۴</sup>، ۲۰۰۷).

## ۲-۱- نظریه‌های رفتار فردی

دو نظریه اصلی در مورد انگیزه برای تسهیم دانش در فرد و رفتار واقعی تسهیم دانش در یک سازمان وجود دارد: نظریه اقدام منطقی (فیشبین و آجنزن<sup>۳۵</sup>، ۱۹۷۵) و نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده (آجنزن، ۱۹۹۱).

### ۲-۱-۱- نظریه اقدام منطقی<sup>۳۶</sup>

نظریه اقدام منطقی بر تمایل به درگیر شدن در یک رفتار معین تمرکز دارد و تحت تأثیر دو عامل است:

- ۱- نگرش فرد، مبتنی بر وجود تمایلات پیشین هدایت شده بر یک هدف و یا گروه.
  - ۲- یک هنجار ذهنی که مربوط به درک فرد از روشی است که از طریق آن افرادی که برای او دارای اهمیت هستند، به یک رفتار خاص واکنش نشان می‌دهند.
- نظریه اقدام منطقی در مدل‌های اجتماعی-روان‌شناختی که رفتار انسان را توضیح می‌دهند رایج است و در واقع گسترش نظریه توقع یا انتظار است که شامل عوامل محیطی به علاوه تفاوت‌های موجود در بین افراد است. انگیزه فرد تابعی از رفتارهایی است که ریشه در امید افراد در درک توانایی آن‌ها برای دستیابی به خروجی‌های مطلوب به عنوان نتیجه رفتارهای معین دارد. نظریه اقدام منطقی بر اهمیت نحوه درک کارکنان از هنجارهای سازمان تأکید دارد. رفتارهای افراد در سازمان و هنجارهای موجود، به طور معناداری تفاوت‌های رفتاری بین اعضای سازمان را توجیه می‌کنند

30- Ling

31- Siemsen

32- Lin

33- Shih & Lou

34- Holdt

35- Fishbein & Ajzen

36- Theory of Reasoned Action

(بلاو<sup>۳۷</sup>، ۱۹۶۴).

تمایل و تصمیم یک فرد به انجام یک رفتار، با ارزیابی مثبت رفتار انگیزه می‌شود، درحالی‌که نگرش فرد، انعکاس عقاید رفتاری برجسته است. هنجار اجتماعی میزان درک فرد از نحوه تأیید شراکت فرد در یک رفتار خاص توسط دیگران است. در نتیجه، هنجار اجتماعی قادر است به شکلی مثبت تمایل به شرکت در شبکه‌های مجازی تسهیم دانش را تحت تأثیر قرار دهد (حسن‌دوست و پرومال<sup>۳۸</sup>، ۲۰۱۰).

#### ۲-۱-۲- نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده<sup>۳۹</sup>

نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده بر این فرض استوار است که تعیین کننده میدائی رفتار، تمایلی است که میزان اراده افراد در انجام یک رفتار و شدت اراده آن‌ها در انجام آن را انعکاس می‌دهد (آجزن، ۱۹۹۱). این نظریه شاید مؤثرترین و محبوب‌ترین مدل اجتماعی- روان‌شناختی برای توجیه پیش‌بینی رفتار انسان در زمینه‌های خاص باشد (آجزن، ۲۰۰۱). نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده نسخه بسط یافته نظریه اقدام منطقی است. این بسط یافتگی نتیجه این یافته است که رفتار به طور صد درصد داوطلبانه و تحت کنترل نیست و این امر منجر به معرفی یک عامل تعیین کننده جدید تحت عنوان کنترل رفتاری شد. تصمیم پایه‌ای شامل سه درک یا شناخت پیشین است: نگرش (ارزیابی‌های مثبت یا منفی کلی در مورد انجام رفتار)، هنجار درونی (فشار اجتماعی برای رفتار که ریشه در اعتقادات در مورد این موضوع دارد که آیا عملکرد یک رفتار تأیید اجتماعی را به همراه دارد یا خیر) و کنترل رفتاری (میزان کنترل داوطلبانه بر روی رفتار) (آجزن و فیشبین، ۱۹۸۰). بر اساس این مدل، رفتار تسهیم دانش کارمندان به وسیله تمایل او برای تسهیم دانش و کنترل رفتاری او تعیین می‌شود. عوامل کنترل رفتاری عوامل متضادی هستند که به اعتقادات در مورد حضور یا عدم حضور منابع و فرصت‌هایی برمی‌گردد که می‌تواند تسهیم دانش را تسهیل و یا آن را منع کنند.

#### ۲-۱-۳- نظریه مبادله اجتماعی<sup>۴۰</sup>

طبق این نظریه افراد رفتاری را انجام می‌دهند که انتظار دریافت پاداش و منافع از آن رفتار را دارند و آن‌ها احتمالاً رفتارهای جایگزینی را که منافع را حداکثر نموده و هزینه‌ها را به حداقل می‌رساند، برمی‌گزینند (بلاو، ۱۹۶۴ و کوک و رایس<sup>۴۱</sup>، ۲۰۰۶). به عبارت دیگر، افراد منافع و هزینه‌های بالقوه یک رفتار را قبل از اجرای آن ارزیابی می‌کنند. نامشخص بودن ماهیت پاداش‌ها در آینده و زمان ارائه

37- Blau

38- Hassandoust & Perumal

39- Theory of planned behavior

40- Social Exchange Theory

41- Cook and Rice

این پاداش‌ها از الزامات نظریه مبادله اجتماعی هست (بلاو، ۱۹۶۴). وابستگی متقابل که به معنای وابسته بودن اقدام یک طرف به رفتار طرف مقابل است، مشخصه نظریه مبادله اجتماعی است (بلاو، ۱۹۶۴ و کروپانزو و میشل<sup>۴۲</sup>، ۲۰۰۵) منابعی که در فرایند مبادله اجتماعی بخشیده می‌شود و هر پیامد منفی این مبادله به عنوان هزینه در نظر گرفته می‌شود. در مقابل، منابعی که در فرایند مبادله دریافت می‌شود و هر نتیجه مثبت آن به عنوان منافع مبادله تلقی می‌گردد (خان خلیل<sup>۴۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). در این پژوهش نقش ادراک از دست دادن قدرت دانش، ادراک افزایش شهرت و ادراک لذت بردن از کمک به دیگران به ترتیب، به عنوان هزینه و دو منفعت حاصل از مبادله اجتماعی با دیگران در شکل‌گیری رفتار تسهیم دانش بررسی خواهد شد که در پژوهش‌هایی مانند هوانگ<sup>۴۴</sup> و همکاران (۲۰۰۸)، خان خلیل و همکاران (۲۰۰۵) و واسکو و فرج<sup>۴۵</sup> (۲۰۰۵) مورد تأکید قرار گرفته است.

## ۲-۲- عوامل تأثیرگذار بر تسهیم دانش

یکی از دلایل مهمی که باعث شکست سیستم‌های مدیریت دانش در تسهیل تسهیم دانش می‌شود، فقدان آگاهی در مورد این است که چطور زمینه‌های سازمانی و میان فردی همانند مشخصه‌های فردی بر روی تسهیم دانش تأثیر می‌گذارند (وتلیل<sup>۴۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). بر اساس مطالعه ونگ و نوئه<sup>۴۷</sup> (۲۰۱۰) در بین سال ۱۹۹۹ تا اوایل ۲۰۰۸ تعداد ۷۶ مطالعه کمی و کیفی در مورد تسهیم دانش انجام شده است. این مطالعات به ارائه چارچوبی می‌پردازند که پژوهش در مورد تسهیم دانش را مبتنی بر نکات مختلف شامل زمینه سازمانی، مشخصه‌های میان فردی و تیمی، مشخصه‌های فرهنگی، مشخصه‌های فردی و عوامل انگیزشی سازمان‌دهی می‌کند. آن‌ها به بررسی مطالعات کمی و کیفی انجام شده در زمینه تسهیم دانش در سطح فردی پرداختند و چارچوبی برای درک پژوهش تسهیم دانش ایجاد کردند. این چارچوب پنج حوزه در مورد پژوهش تسهیم دانش مشخص کرد: زمینه سازمانی، مشخصه‌های میان فردی و تیمی، مشخصه‌های فرهنگی، مشخصه‌های فردی و عوامل انگیزشی.

## ۲-۲-۱- عوامل انگیزشی

افراد بدون انگیزش شخصی قوی، احتمالاً دانش خود را به اشتراک نمی‌گذارند (مینو<sup>۴۸</sup>، ۲۰۰۳). انگیزه را چرایی رفتار می‌گویند؛ به عبارت دیگر هیچ رفتاری را فرد انجام نمی‌دهد که انگیزه‌ای یا نیازی، محرک آن نباشد (سید جوادین، ۱۳۸۶، ص ۴۵۵). تعریف دیگر انگیزه به این شکل است که

42- Cropanzano & Mitchell

43- Kankanhalli

44- Huang

45- Wasko, and Faraj

46- Voelpel

47- Wang & Noe

48- Minu



«میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف‌های سازمان به گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود» (استیفن پی رابینز، ۱۳۷۷، ص ۳۲۶). بنابراین انگیزه‌ها موجب تشویق و تحریک فرد به انجام یک کار یا رفتار می‌شود در حالی که انگیزش یک خواست کلی را منعکس می‌نماید. در تمام پژوهش‌های انگیزش هنوز جایگاه تنبیه و تشویق به عنوان انگیزه‌های بسیار قوی مطرح است و در این رابطه پول به عنوان ابزاری برای اعطای پاداش مطرح بوده، اما تنها عامل انگیزشی نیست (سید جوادین، ۱۳۸۶، ص ۴۵۶).

**نظریه‌های معاصر انگیزش:** در سال ۱۹۷۰، کمپل و همکارانش نظریه‌های انگیزش را در دو چارچوب کلی تقسیم کردند:

**نظریه‌های محتوایی:** نظریه‌های محتوایی بیشتر به مسائل درونی انسان و عوامل انگیزش توجه دارند و در جستجوی چیزهایی هستند که رفتار فرد را برای انجام کار فعال می‌سازد (نایلی، ۱۳۷۳، ص ۲۵)؛ مانند نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، نظریه انگیزش و بهداشت روانی هرزبرگ، نظریه X و Y مک گریگور، نظریه نیازهای سه‌گانه ملک کلند و نظریه نیازهای زیستی، تعلق و رشد کلایتون آلدرفر.

**نظریه‌های فرایندی:** این نظریه‌ها، فرایندهای رفتاری موجود زنده را مورد نظر قرار می‌دهند؛ به عبارت دیگر چگونگی آغاز و تداوم رفتار بررسی شده و دلیل توقف آن تبیین می‌شود. معمولاً متغیرهایی مانند نیازها، انتظارات، پاداش‌ها و تقویت‌کننده‌ها مورد توجه قرار می‌گیرند. علاوه بر این، الگوهای فرایندی درصدد یافتن کنش متقابل این متغیرها با متغیرهای وابسته‌ای چون خشنودی شغلی کارکنان می‌باشند (نایلی، ۱۳۷۳، ص ۲۵) مانند نظریه انتظار، نظریه برابری، نظریه اسناد و نظریه هدف‌گذاری.

**نظریه‌های تقویت یا شرطی کردن عامل:** نظریه‌های مذکور در دو بخش قبلی به طور عمده شناختی بوده و بر احساسات، حالات، تصورات و انتظارات تمرکز دارند اما نظریه‌های تقویتی بر روابط بین نیازهای درونی فرد و نتایج و پاسخ ملموس تمرکز دارند مانند تقویت مثبت، منفی، تنبیه و خاموش‌سازی (سید جوادین، ۱۳۸۶، ص ۴۵۸) مانند تقویت مثبت، تقویت منفی یا پرهیز، تنبیه و خاموش‌سازی یا چشم‌پوشی.

به‌کارگیری نظریات انگیزش: حال این پرسش مطرح است که با وجود نظریات انگیزش متفاوت چگونه می‌توان در عمل به درک مناسب‌تری دست یافت. صاحب‌نظران بر این باورند که نگرش نظام‌گرا و ترکیبی موجب اثربخشی کاربردی نظریات انگیزشی خواهد شد، یعنی برای بررسی ترکیبی و نظام‌گرا باید تمام عوامل مؤثر بر انگیزش کارگر یا کارمند مورد بررسی قرار گیرد. مدیران بر اساس این نوع بررسی‌ها قادر خواهد بود یکی از نظریات محتوایی، فرایندی یا تقویتی را به کار گیرند. جدول شماره ۱ کاربرد نظریات انگیزش را با توجه به عوامل مؤثر نشان می‌دهد (سید جوادین، ۱۳۸۶، ص ۴۷۳).

جدول شماره ۱: کاربرد نظریات انگیزشی با توجه به عوامل		
متغیر	ویژگی‌ها	نظریات
فردی	۱- علایق ۲- نگرش نسبت به خود، به کار و جنبه‌های مختلف شغل ۳- نیازها مانند تأمین، تعلق و موفقیت	- سلسله مراتب نیازها - نیازهای آلدرفر - مفروضات X و Y - نظریه انگیزاننده و نگهدارنده - نیازهای سه‌گانه مک کللند
شغلی	۱- پاداش درونی ۲- حدود استقلال ۳- میزان اخذ بازخور از عملکرد مستقیم ۴- حدود تنوع کار	- نظریه انگیزاننده و نگهدارنده - تقویت - انتظار
شرایط کار و موقعیت	۱- محیط کار الف- همکاران ب- سرپرستان ۲- اقدامات سازمان الف- نوع پاداش فردی یا گروهی ب- فرهنگ سازمان	- نظریه تقویت - هدف‌گذاری - نظریه اسناد

### ۲-۲-۲- عوامل فناورانه

بر اساس آنتونوا<sup>۴۹</sup> و همکاران (۲۰۱۱) فناوری‌های اطلاعاتی با توجه به نقش مهمشان در فرایند تسهیم دانش، هنوز به طور کامل مورد استفاده قرار نمی‌گیرند و در حد متوسط به کارگیری می‌شوند. درواقع، یکی از عوامل فناورانه مؤثر در موفقیت یک سازمان در استقرار استراتژی مدیریت دانش، ایجاد زیرساخت‌های مناسب همراه با معلومات و دانش فناوری اطلاعات است. مدیریت دانش، نیازمند سیستمی برای پشتیبانی از این فرایند است. فناوری اطلاعات به عنوان توانمندترین عامل در فرایند مدیریت دانش با بهره‌گیری از سرعت و دقت خود، به طور معناداری انجام این فرایند را ارتقاء داده است. فناوری اطلاعات با استفاده از کامپیوترهای الکترونیکی و نرم‌افزاری برای تبدیل، ذخیره‌سازی، حفاظت، پردازش و بازیابی اطلاعات به صورت ایمن و مطمئن عمل می‌کند. نقش فناوری، ایجاد فرهنگ درست و مناسب برای تسهیم دانش و اطلاعات است. فرهنگ سازمانی که ارزش دانش و تسهیم آن را می‌داند، دارای نقشی مهم در انتقال موفق دانش است (پاقاله<sup>۵۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۱ و خسروی پور و همکاران، ۱۳۹۶).

### ۲-۲-۳- عوامل شخصیتی

کلانگر<sup>۵۱</sup> (۲۰۰۴) شخصیت را علت اصلی و زیر بنایی رفتار و تجربه شخصی فرد معرفی می‌کند،

49- Antonova  
50- Paghaleh  
51- Cloninger

اما معتقد است که شخصیت در زندگی روزمره، به صفات پایداری گفته می‌شود که در طول زمان از موقعیتی به موقعیت دیگر تغییر نکرده و جزء ماهیت وجودی فرد است.

پنج بُعد شخصیتی اساسی وجود دارد که اکثر تفاوت‌های موجود در شخصیت افراد را توضیح می‌دهند (ماتزler<sup>۵۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۱): روان رنجوری (در مقابل ثبات احساسی)، برون‌گرایی (در مقابل درون‌گرایی)، گشودگی در پذیرش تجربه (در مقابل بسته در مقابل تجارب)، سازگاری (در مقابل عدم توافق) و وظیفه‌شناسی (در مقابل بی‌وجدانی). به طور کلی، محققان توافق دارند که طبقه‌بندی پنج‌عاملی یکی از پایدارترین طبقه‌بندی در زمینه ویژگی‌های شخصیتی است. همچنین، دیگمان (۱۹۹۰) در پژوهشی نتیجه‌گیری می‌کند که پنج بزرگ یکی از مدل‌های بنیادی برای تشریح شخصیت است (گوپتا<sup>۵۳</sup>، ۲۰۰۸).

روان رنجوری<sup>۵۴</sup>: ثبات احساسی به توانایی فرد در تحمل محرک‌های استرس‌زا و عوامل تنش‌زا اشاره می‌کند. این عامل از تعدادی صفت مانند اضطراب، افسردگی، آسیب‌پذیر بودن و بی‌ثباتی هیجانی تشکیل شده است. ثبات احساسی پایین (روان رنجوری) در اعضای گروه موجب می‌شود آن‌ها عمداً از تسهیم دانش به منظور حفظ امنیت دانش انحصاری‌شان، اجتناب کنند (هسو<sup>۵۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۷).

برونگرایی<sup>۵۶</sup>: برونگرایی شاخص شخصیتی عمده گرایش‌های بین فردی است. این عامل دربرگیرنده صفاتی همچون جامعه‌پذیری، معاشرتی بودن، سلطه‌جویی، هیجان‌خواهی، فعال بودن، پرحرف بودن، پرانرژی بودن، قاطعیت و... است. در کار تیمی افراد برونگرا ممکن است برای اطمینان از اینکه گروه‌ها پایدار خواهند ماند، دانش بیشتری را میان اعضا تسهیم کنند (هسو و همکاران، ۲۰۰۷). همچنین، افراد برونگرا دوست دارند در مناسبت‌های رسمی و غیررسمی خودشان را به عنوان تسهیم‌کننده دانش نشان دهند (فن لین<sup>۵۷</sup>، ۲۰۰۷).

گشودگی<sup>۵۸</sup>: این نوع شخصیت، با نگرش‌های مثبت نسبت به تجربه‌های جدید رابطه دارد، برای اینکه افراد گشوده کنجکاو، روشنفکر، تنوع‌طلب، زیباپسند، بافضیلت و هوشمندند. افرادی که در برابر تجربه گشوده‌اند، درباره دنیای درونی و بیرونی کنجکاو بوده و در زندگی‌شان تجربی‌ترند؛ بنابراین، افراد روشنفکر ممکن است به جستجوی دانش جدید مشتاق‌تر باشند (هسو و همکاران، ۲۰۰۷).

سازگاری<sup>۵۹</sup>: این عامل میزان اعتماد، همکاری، هم‌حسی و توافق با دیگران را می‌سنجد. افرادی که در این عامل نمره بالایی کسب می‌کنند، مهربان، بخشنده، مؤدب، مفید، نوع‌دوست و بلندنظر

52- Matzler

53- Gupta

54- Neuroticism

55- Hsu

56- Extroversion

57- Fen Lin

58- Openness

59- Agreeableness

هستند، به دیگران اعتماد دارند و حس همکاری در آن‌ها زیاد است (ماتزلر و همکاران، ۲۰۱۱). افراد سازگار به طور طبیعی به کمک کردن به دیگران تمایل دارند و تمایلشان به سبک هماهنگی و همکاری بیش از رقابت است و سطح بالای سازگاری در یک گروه می‌تواند تسهیم دانش بیشتری را در آن به ارمغان آورد (عبدل مناف<sup>۶۰</sup>، ۲۰۰۸).

وظیفه‌شناسی<sup>۶۱</sup>: افرادی که وظیفه‌شناسی بالایی دارند، قابل اعتماد، مستقل، مسئول، سازمان‌یافته، زحمتکش، منظم و موفقیت‌گرا هستند (عبدل مناف، ۲۰۰۸). از میان پنج بعد شخصیتی، وظیفه‌شناسی مؤثرترین ویژگی شخصیت برای پیش‌بینی عملکرد وظیفه‌است و رابطه‌ای نسبتاً قوی و پایدار میان وظیفه‌شناسی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد (هسو و همکاران، ۲۰۰۷). بر اساس نظر کابرا<sup>۶۲</sup> و همکاران (۲۰۰۶)، مشخصه‌های فردی مانند ابعاد شخصیتی، توضیح می‌دهند که چرا برخی افراد برای تسهیم دانش انگیزه دارند و برخی دیگر خیر. مطالعات اندکی به بررسی رابطه بین ابعاد شخصیتی و تسهیم دانش پرداخته‌اند و دریافته‌اند که تأثیر ابعاد شخصیتی بر تسهیم دانش متفاوت است (کابرا و همکاران، ۲۰۰۶؛ ماتزلر و مولر<sup>۶۳</sup>، ۲۰۱۱).

#### ۲-۲-۴- عوامل ادراکی

ادراک از دست دادن قدرت دانش: پژوهش‌های گذشته پیشنهاد نمودند که اگر افراد فکر کنند که با تسهیم نمودن دانش با ارزش خود، آن دانش را از دست می‌دهند، جنبه‌های مثبت ناشی از تسهیم دانش به حداقل می‌رسد (گرای<sup>۶۴</sup>، ۲۰۰۱). در نتیجه، ارزش این افراد برای سازمان کاهش می‌یابد. از آنجا که دانش، منبع قدرت تلقی می‌شود، افراد ممکن است هنگام تسهیم دانش با دیگران نگران از دست دادن قدرت خود باشند (وو و ژو<sup>۶۵</sup>، ۲۰۱۲).

ادراک افزایش شهرت: ثابت شده است که کارکنان، نیازمند کسب جایگاه خبرگی و حسن شهرت در سازمان می‌باشند. یکی از شیوه‌های دستیابی کارکنان به این جایگاه و شهرت، تسهیم دانش تخصصی و حرفه‌ای خود با سایر همکاران است (آردیچویلی<sup>۶۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۳). تسهیم دانش مفید توسط کارکنان موجب جذب احترام همکاران و ارتقای وجهه شخصی آن‌ها در سازمان می‌شود. این باور وجود دارد که وجود حسن شهرت و وجهه شخصی و احترام، زندگی کاری بهتری را برای کارکنان به ارمغان می‌آورد (کنستانت<sup>۶۷</sup> و همکاران، ۱۹۹۴).

ادراک لذت بردن از کمک به دیگران: یک فرد ممکن است با کمک کردن به دیگران به یک حس

60- Abdul Manaf

61- Conscientiousness

62- Cabrera

63- Müller

64- Gray

65- Wu & Zhu

66- Ardichvili

67- Constant

رضایت دست یابد (کولوک<sup>۶۸</sup>، ۱۹۹۹). افراد در بیشتر اوقات بدون چشم‌داشتی به دیگران کمک می‌کنند (داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸). کنستانت و همکاران بیان نمودند که کارکنان ممکن است به دلیل نگرش‌های اجتماعی مثبت اقدام به تسهیم اطلاعات ملموس می‌نمایند (کنستانت و همکاران، ۱۹۹۴). واسکو و فرج اظهار نمودند که کمک دانشی به دیگران یک انگیزه درونی در افرادی است که از این کار لذت می‌برند (واسکو و فرج، ۲۰۰۵).

### ۳- پیشینه پژوهش

#### ۳-۱- پیشینه خارجی

ورا مونز و همکاران (۲۰۰۶) به بررسی عواملی که باعث افزایش و یا کاهش تسهیم دانش در مؤسسات حسابداری می‌شوند، پرداختند. نتایج آن‌ها نشان می‌دهد که فتاوری اطلاعات، ارتباطات متقابل رسمی و غیررسمی میان حساب‌برسان و سیستم‌های پاداش‌دهی عواملی هستند که می‌توانند باعث تشویق و بهبود تسهیم دانش شوند.

چوو<sup>۶۹</sup> و همکاران (۲۰۰۸) به دنبال درک مناسبی از میزان و عوامل تسهیم دانش در دو موسسه از چهار موسسه بزرگ حسابداری بودند. نتایج پژوهش آنان نشان می‌دهد که هر دو شرکت سطح بالایی از تسهیم دانش را دارند ولی از سطح مطلوب فاصله زیادی دارند. عوامل مؤثر بر تسهیم دانش شامل ویژگی‌های مشتری و موسسه حسابداری، گروه حسابداری و ویژگی‌های فردی هر حساب‌برسان بودند. کاماساک و بولوتلار<sup>۷۰</sup> (۲۰۱۰) در پژوهشی تأثیر تسهیم دانش را روی نوآوری شرکت‌های ترکیه‌ای بررسی نمودند. نتایج تحلیل داده‌ها با استفاده از رگرسیون چندگانه نشان داد که تسهیم دانش بر برخی از ابعاد نوآوری تأثیرگذار است و برخی از ابعاد آن تأثیر ندارد.

ونگا و وانگ<sup>۷۱</sup> (۲۰۱۲) رابطه بین تسهیم دانش، نوآوری و عملکرد را در ۸۹ شرکت با فتاوری بالا در چین بررسی کرده‌اند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که اقدامات تسهیم دانش (ضمنی و صریح) روی نوآوری و عملکرد تأثیرگذار است. تسهیم دانش صریح تأثیر معنادار بیشتری روی سرعت نوآوری و عملکرد مالی دارد؛ در حالی که تسهیم دانش ضمنی تأثیر معنادار بیشتری روی کیفیت نوآوری و عملکرد عملیاتی دارد.

تریولاس<sup>۷۲</sup> و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی نقش صلاحیت‌های عمومی کارکنان شرکت‌های حسابداری و حسابداری یونان در خصوص فرهنگ تسهیم دانش و رضایت شغلی پرداختند. یافته‌های آنان نشان می‌دهد که صلاحیت‌های عمومی دارای اثر واسطه‌ای بین رابطه تسهیم دانش و رضایت شغلی است.

68- Kollock

69- Chow

70- Kamasak & Bulutlar

71- Wang & Wang

72- Trivellasa

اویمومی<sup>۷۳</sup> و همکاران (۲۰۱۶) عوامل سازمانی که تسهیم دانش و فرایند تجارت را تسهیل می‌کنند را بررسی کردند. بر اساس داده‌های تجربی جمع‌آوری شده از ۲۸ مورد، نتایج آنان نشان‌دهنده نقش مهم عوامل عملیاتی سازمانی در تسهیم دانش و فرایند دانش تجاری است که به طور مستقیم باعث بهبود عملکرد سازمانی می‌شوند.

### ۲-۳- پیشینه داخلی

تاکنون در زمینه عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی ایران پژوهشی انجام نشده است. با این وجود، برخی پژوهش‌های پیشین داخلی در زمینه تسهیم دانش که به نحوی به موضوع پژوهش مرتبط است، ارائه می‌شود.

سهرابی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان ارائه مدلی جامع برای ارزیابی تسهیم دانش در سازمان‌های پروژه محور دولتی بر مبنای عوامل انسانی، سازمانی و فنی، به مرور ادبیات بین‌المللی پژوهش در حوزه تسهیم دانش و شناسایی عواملی که بر عملکرد تسهیم دانش در سازمان‌های دولتی مبتنی بر پروژه مؤثر هستند، پرداختند. این عوامل به سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فنی تقسیم‌بندی شدند. با توجه به نتایج آماری به دست آمده عوامل فردی، سازمانی و فنی بر تسهیم دانش مؤثر هستند. یکی از سازمان‌های بزرگ دولتی نیز به عنوان سازمان مورد بررسی انتخاب و توسط آزمون‌های آماری بررسی شده و شرایط تسهیم دانش در این سازمان مشخص شده است. در نهایت پیشنهادهایی برای بهبود عملکرد تسهیم دانش در سازمان‌های پروژه‌ای ارائه شده است. شائمی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط با رویکرد ارزیابی متوازن پرداخته‌اند تا بدین وسیله جایگاه تسهیم دانش بر نوآوری و عملکرد، برای شرکت‌های موجود یا شرکت‌هایی که قصد ورود به حوزه کسب‌وکار را دارند، مشخص شود. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تسهیم دانش ضمنی و آشکار بر سرعت و کیفیت نوآوری و مؤثر است و نوآوری نیز به نوبه خود بر عملکرد (مالی، مشتری و فرایندهای داخلی) شرکت تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. هم‌چنین نتایج پژوهش حاکی از تأثیرگذاری تسهیم دانش صریح بر عملکرد (مالی، مشتری و رشد و یادگیری) شرکت به غیر از فرایندهای داخلی است. از سوی دیگر تأثیر تسهیم دانش ضمنی بر تمامی معیارهای عملکرد به جز بعد مشتری مورد تأیید قرار گرفته است.

هادیزاده مقدم و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با سنجش رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری با استفاده از ابزار پرسشنامه در میان ۹۶ نفر از کارکنان در بانک رفاه کارگران، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، به این نتیجه رسیدند که رابطه معنادار و مثبت میان تسهیم دانش و نوآوری وجود دارد. علاوه بر آن، نتایج مشابه میان متغیرهای تسهیم دانش آشکار، تسهیم دانش پنهان، تسهیم دانش استراتژیک، تسهیم دانش کارشناسی با نوآوری مشاهده کردند.

سلیمی و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی دانشجویان و رفتار

تسهیم دانش آنان با لحاظ نمودن نقش میانجی نگرش به تسهیم دانش پرداختند. ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانشجویان دوره دکتری دانشگاه شیراز بوده که از میان آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ۲۵۰ نفر انتخاب و در نهایت ۲۱۴ پرسشنامه تحلیل شده است. یافته‌های پژوهش بیانگر رابطه معنادار بین توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار تسهیم دانش در دانشجویان دکتری دانشگاه شیراز و رابطه مثبت و معنادار بین توانمندسازی روان‌شناختی و نگرش به تسهیم دانش در دانشجویان وجود دارد.

قلیچ‌لی و اسدی قراباغی (۱۳۹۴) تأثیر نیت تسهیم دانش در شایستگی‌های تسهیم دانش و تأثیر این شایستگی‌ها و نیت تسهیم دانش در عملکرد شغلی مدیران در سازمان‌های پروژه محور را بررسی کردند. داده‌های مربوط به این پژوهش به وسیله پرسشنامه‌هایی که ۵۰ نفر از مدیران و مهندسان ارشد حوزه‌های کاری پروژه به آن پاسخ داده‌اند، جمع‌آوری شده است. یافته‌های پژوهش، تأثیر مثبت و معناداری را بین نیت تسهیم دانش به طور غیرمستقیم و از طریق شایستگی‌های تسهیم دانش در عملکرد فردی مدیران نشان می‌دهد. این پژوهش مشخص می‌کند که با ارتقای شایستگی‌های تحلیلی مدیران به کمک نیت تسهیم دانش می‌توان تأثیر بسزایی بر عملکرد فردی ایشان گذاشت. بیدگلی مجرد و سلاجقه (۱۳۹۵) در پژوهشی تأثیر آموزش بر استراتژی‌های منابع انسانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای توسعه حرفه‌ای و تسهیم دانش را با استفاده از پرسشنامه‌های آموزش، توسعه حرفه‌ای، تسهیم دانش و استراتژی‌های منابع انسانی بررسی کردند. نتایج آنان نشان داد که آموزش یادگیری محور تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر تسهیم دانش، توسعه حرفه‌ای و استراتژی‌های منابع انسانی دارد. تأثیر مستقیم تسهیم دانش بر توسعه حرفه‌ای و استراتژی‌های منابع انسانی، تأثیر مستقیم توسعه حرفه‌ای بر استراتژی‌های منابع انسانی و تأثیر غیرمستقیم آموزش یادگیری محور بر استراتژی‌های منابع انسانی از طریق توسعه حرفه‌ای و تسهیم دانش مثبت و معنادار بود. در مجموع یافته‌ها نقش آموزش، تسهیم دانش و توسعه حرفه‌ای بر استراتژی‌های منابع انسانی را مورد تأکید قرار می‌دهند.

حاجیان و سردار (۱۳۹۶) در پژوهشی به شناسایی عوامل انگیزشی مؤثر بر تمایل کارکنان به تسهیم دانش پرداخته‌اند. آن‌ها با توجه به ادبیات موضوع و مصاحبه اکتشافی، عوامل را شناسایی و در مرحله بعد تأثیر هر یک از عوامل را در قالب مدل معادلات ساختاری بررسی کرده‌اند. جامعه آماری شامل کارکنان شاغل در واحدهای ستادی شهرداری تهران بودند که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و با استفاده از فرمول کوکران ۳۲۸ نفر انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که عوامل انگیزشی بیرونی و درونی بر نگرش نسبت به تسهیم دانش تأثیر داشته و نگرش نسبت به تسهیم دانش بر تمایل به تسهیم دانش صریح و ضمنی در بین کارکنان شهرداری تهران تأثیر دارد. همچنین، عوامل انگیزشی بیرونی بر تمایل به تسهیم دانش ضمنی و عوامل انگیزشی درونی بر تمایل به تسهیم دانش صریح تأثیر دارد. عوامل انگیزشی بیرونی بر تمایل به تسهیم دانش صریح و عوامل انگیزشی درونی بر تمایل به تسهیم دانش ضمنی از طریق نگرش تأثیر دارند.

#### ۴- فرضیه‌های پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر طراحی و تدوین شد:

- ۱- عوامل انگیزشی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.
- ۱-۱ عوامل فردی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.
- ۱-۲ عوامل شغلی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.
- ۱-۳ شرایط کار و موقعیت بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.
- ۲- فتاوری به کار رفته در سازمان بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.

۲-۱- زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات موجود در سازمان بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.

۲-۲- قابلیت‌های دانش فناوری اطلاعات و ارتباطات سازمان بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.

۳- ویژگی‌های شخصیتی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.

۳-۱- برون‌گرایی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.

۳-۲- گشودگی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.

۳-۳- سازگاری بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.

۳-۴- وظیفه‌شناسی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.

۴- ویژگی‌های ادراکی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.

۴-۱- ادراک از دست دادن قدرت دانش بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.

۴-۲- ادراک افزایش شهرت بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.

۴-۳- ادراک لذت بردن از کمک به دیگران بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.

#### ۵- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش کاربردی و روش مورد استفاده آن نیز پیمایشی-توصیفی است. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو روش عمده استفاده شده است. ابتدا، برای تبیین ادبیات نظری پژوهش، با استفاده از شیوه کتابخانه‌ای به مبانی نظری جمع‌آوری و پس از مطالعه نظری با استفاده از پرسش‌نامه داده‌های مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش جمع‌آوری شد. این پرسش‌نامه متشکل از دو بخش سؤال‌های عمومی و تخصصی بود. قسمت سؤال‌های عمومی دربرگیرنده سن، جنس، میزان سابقه کار، میزان تحصیلات، جایگاه سازمانی و مؤسسه محل خدمت برای تجزیه و تحلیل بیشتر یافته‌های پژوهش است. قسمت سؤال‌های تخصصی، پنج بخش دارد که مبتنی بر ادبیات پژوهش تهیه شده که در جدول شماره ۲ ارائه شده است.



جدول شماره ۲: نحوه تهیه سؤال‌های پرسشنامه تخصصی

بخش اول	بخش دوم	بخش سوم	بخش چهارم	بخش پنجم
عوامل انگیزشی	عوامل فناوری	ویژگی‌های شخصیتی	ویژگی‌های ادراکی	تسهیم دانش
پرسشنامه‌های استاندارد موجود از نظریات انگیزشی مطرح در مبانی نظری	سبا و همکاران (۲۰۱۲)	پرسشنامه استاندارد موجود از نظریه پنج عاملی شخصیت و ته و همکاران (۲۰۱۱)	خان خلیل و همکاران (۲۰۰۵) و واسکو و فرج (۲۰۰۵)	تسنگ و هوانگ (۲۰۱۱)

جامعه آماری این پژوهش را حسابداران رسمی و شاغلین در هفت موسسه بزرگ حسابرسی ایران تشکیل می‌دهند که بر اساس آخرین آمار درآمد مندرج در گزارش سالانه جامعه حسابداران رسمی ایران برای سال مالی منتهی به ۱۳۹۵/۱۲/۲۹، شش موسسه با بالاترین درآمد (شامل مفید راهبر، تدوین و همکاران، هوشیار-میز، دایا رهیافت، بیات رایان و بهمند) همراه با سازمان حسابرسی در نظر گرفته شدند که شامل ۳۱۸ نفر بودند. پس از تعیین جامعه آماری، با توجه به محدود بودن جامعه از فرمول کوکران<sup>۲۴</sup> برای تعیین اندازه نمونه استفاده می‌شود که به شرح زیر است.

$$n = \frac{NZ\alpha/2pq}{(N-1)\epsilon^2 + Z\alpha/2pq}$$

جایی که:

n: اندازه نمونه

Z: مقدار متغیر استاندارد شده در واحد متناظر با سطح اطمینان

p: نسبت موفقیت (تائید) فرضیه

q: نسبت شکست (رد) فرضیه

E: خطای برآورد نمونه

انتخاب سطوح معناداری ۵٪ یا ۱٪ اغلب در بین پژوهش‌گران مرسوم و متداول است (دلاور، ۱۳۸۳). در این پژوهش، با احتمال ۹۵٪ می‌توان مطمئن بود که خطای برآورد کمتر از ۵٪ است. چراکه، با پذیرش این میزان خطا می‌توان ادعا کرد که این نمونه تمام ویژگی‌های جامعه آماری مورد مطالعه را دارد و نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها بر روی این نمونه، قابل تعمیم به جامعه است (آذر و مؤمنی، ۱۳۷۷). جدول ویژگی‌های نمونه بر اساس بافت جامعه، به شرح جدول شماره ۳ است که نرخ بازگشت پرسشنامه‌های توزیع شده ۷۵٪ بود.

جدول ۳: ویژگی‌های نمونه بر اساس بافت جامعه پژوهش

حجم نمونه آماری		حجم جامعه آماری		
حجم	طبقه	درصد	حجم	طبقه
۱۷۴*٪۶۵=۱۱۴	سازمان حسابرسی	۶۵	۲۰۸	سازمان حسابرسی
۱۷۴*٪۱۰=۱۸	مفید راهبر	۱۰	۳۲	مفید راهبر
۱۷۴*٪۳=۵	تدوین و همکاران	۳	۹	تدوین و همکاران
۱۷۴*٪۷=۱۱	هوشیار-مميز	۷	۲۱	هوشیار-مميز
۱۷۴*٪۹=۱۶	دایا رهیافت	۹	۲۹	دایا رهیافت
۱۷۴*٪۳=۵	بیات رایان	۳	۹	بیات رایان
۱۷۴*٪۳=۵	بهمند	۳	۱۰	بهمند
۱۷۴	جمع	۱۰۰	۳۱۸	جمع

به دلیل آن که ساختار و عبارت‌بندی پرسش‌های پرسشنامه می‌تواند تأثیر به‌سزایی بر روایی پرسشنامه و آزمودنی‌ها داشته باشد، آزمایش مقدماتی پرسشنامه انجام شد، به این ترتیب که قبل از تکثیر و توزیع پرسشنامه بین افراد نمونه آماری، پرسشنامه بین تعدادی از افراد مجرب در این زمینه توزیع و از آنان خواسته شد که ضمن پاسخ دادن به پرسش‌های پرسشنامه، نظر خود را در رابطه با محتوای پرسش‌ها بیان کنند تا هرگونه اشکال و ابهام موجود در نحوه بیان پرسش‌ها رفع شده و همچنین تجدیدنظر نهایی در پرسش‌های پرسشنامه انجام شود. در این پژوهش به منظور حصول اطمینان از روایی پرسشنامه، از روش «روایی صوری» استفاده به عمل آمد و سؤال‌های پرسشنامه با نظر متخصصان و صاحب‌نظران در چندین مرحله، مطابق با مقتضیات کشور، اصلاح و نهایی شد (از جمله حذف عامل روان رنجوری در بین پنج عامل ویژگی‌های شخصیتی). برای سنجش میزان پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب آلفای کرونباخ برای همه متغیرهای پژوهش که در جدول شماره ۴ ارائه شده بالای ۰/۷ بود.

جدول شماره ۴: ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

عوامل اصلی	متغیرهای فرعی	آلفای کرونباخ
انگیزی	عوامل فردی	۰/۷۶۶
	عوامل شغلی	۰/۹۰۷
	شرایط کار و موقعیت	۰/۸۰۰
فناوری	زیرساخت‌های فناوری	۰/۹۱۹
	معلومات و دانش فناوری	۰/۹۱۲
شخصیتی	برون‌گرایی	۰/۸۰۹
	گشودگی	۰/۷۳۳
	سازگاری	۰/۷۲۳
	وظیفه شناسی	۰/۸۰۲
ادراکی	ادراک از دست دادن قدرت دانش	۰/۹۴۹
	ادراک افزایش شهرت	۰/۹۴۸
	ادراک لذت بردن از کمک به دیگران	۰/۹۲۵
متغیر وابسته	تسهیم دانش	۰/۹۶۱

## ۶- یافته‌های پژوهش

### ۶-۱- آمار توصیفی

جدول شماره ۵ آماره‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه شامل میانگین و انحراف معیار را نشان می‌دهد. متغیرهای گشودگی و ادراک لذت بردن از کمک به دیگران به ترتیب دارای کمترین و بیشترین میانگین هستند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل سؤال‌های عمومی پرسشنامه نیز بیانگر این است که حدود ۹۷٪ از پاسخ‌دهندگان مرد و بقیه زن هستند. همچنین، حدود ۹۲٪ از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی در رشته حسابداری و ۸٪ در رشته حسابداری هستند. ۸٪ از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۸۳٪ دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۹٪ از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی دکتری هستند. همچنین، ۲٪ در سمت حسابرس، ۱۶٪ در سمت حسابرس ارشد، ۳۲٪ در سمت سرپرست و ۵۰٪ در سمت مدیر یا شریک مشغول به کار بودند که ۳٪ کمتر از پنج سال، ۵۶٪ بین پنج تا پانزده سال، ۲۳٪ بین شانزده تا بیست سال، ۱۰٪ بین بیست و یک تا بیست و پنج سال و ۸٪ بیشتر از بیست و پنج سال سابقه کار داشتند. بنابراین، پاسخ‌دهندگان دارای شرایط مطلوب برای این پژوهش بودند.

### جدول شماره ۵: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	نام متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
عوامل فردی	۴/۲۶۰	۰/۴۲۷	سازگاری	۳/۶۸۸	۰/۵۰۱
عوامل شغلی	۴/۳۸۸	۰/۴۴۵	وظیفه شناسی	۴/۳۲۲	۰/۴۴۰
شرایط کار و موقعیت	۳/۷۳۱	۰/۶۰۶	ادراک از دست دادن قدرت دانش	۴/۲۱۰	۰/۷۷۱
زیرساخت‌های فناوری	۳/۸۹۰	۰/۷۱۶	ادراک افزایش شهرت	۴/۱۵۹	۰/۶۰۰
معلومات و دانش فناوری	۳/۵۶۱	۰/۶۲۳	ادراک لذت بردن از کمک به دیگران	۴/۵۳۸	۰/۵۳۵
برون‌گرایی	۳/۸۹۰	۰/۶۱۳	تسهیم دانش	۴/۲۸۵	۰/۵۳۵
گشودگی	۳/۵۵۱	۰/۵۱۱			

### ۶-۲- آمار استنباطی

در این قسمت فرضیه‌های اول، دوم، سوم، ششم، هفتم، هشتم و نهم با استفاده از آزمون «همبستگی اسپیرمن» و فرضیه‌های چهارم، پنجم، دهم، یازدهم و دوازدهم با استفاده از آزمون «t» یک‌طرفه» آزمون می‌شوند.

نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه فرعی اول در جدول شماره ۶، حاکی از رد فرض  $H_0$  در سطح خطای ۵٪ است. لذا؛ فرض مقابل آن تأیید می‌شود. پس می‌توان گفت که عوامل فردی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی، تأثیر دارد و بین این دو مقوله همبستگی مثبت و معنادار (۰/۴۴۴+) وجود دارد. به بیان دیگر، در مؤسسات حسابرسی هرچه به عوامل فردی توجه بیشتری شود، میزان تسهیم دانش افزایش خواهد یافت؛ بنابراین، فرضیه فرعی اول تأیید می‌شود.

### جدول شماره ۶: نتیجه آزمون فرضیه فرعی اول

تعداد پاسخ‌دهندگان	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معناداری	نتیجه آزمون
۱۳۰	۰/۴۴۴	۰/۰۰۰	رد فرض $H_0$

نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌های فرعی دوم، سوم، ششم، هفتم، هشتم و نهم در جدول شماره ۷، ارائه شده که نشان می‌دهد همه فرضیه‌های فرعی فوق به جزء فرضیه فرعی هفتم، تأیید شده است. نتایج آزمون فرضیه فرعی هفتم حاکی از عدم رد فرض  $H_0$  در سطح خطای ۵٪ است. لذا؛ فرض مقابل آن رد می‌شود. پس می‌توان گفت که گشودگی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی، تأثیر ندارد و بین این دو مقوله همبستگی مثبت (۰/۰۷۹) وجود دارد ولی معنادار نیست. به بیان دیگر، فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی مستقل از گشودگی آنان است؛ بنابراین، فرضیه فرعی هفتم تأیید نمی‌شود. در نهایت فرضیه اصلی اول تأیید

می‌شود؛ یعنی عوامل انگیزشی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است. فرضیه اصلی سوم به جز از جنبه گشودگی، تأیید می‌شود و می‌توان گفت که ویژگی‌های شخصیتی در بیشتر جنبه‌ها بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.

**جدول شماره ۷: نتیجه آزمون فرضیه‌های فرعی دوم، سوم، ششم، هفتم، هشتم و نهم**

فرضیه فرعی	تعداد پاسخ‌دهندگان	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معناداری	نتیجه آزمون
دوم	۱۳۰	۰/۲۹۳	۰/۰۰۰	رد فرض $H_0$
سوم	۱۳۰	۰/۳۰۳	۰/۰۰۱	رد فرض $H_0$
ششم	۱۳۰	۰/۳۷۸	۰/۰۰۰	رد فرض $H_0$
هفتم	۱۳۰	۰/۰۷۹	۰/۳۷۱	عدم رد فرض $H_0$
هشتم	۱۳۰	۰/۲۲۹	۰/۰۰۹	رد فرض $H_0$
نهم	۱۳۰	۰/۵۳۶	۰/۰۰۰	رد فرض $H_0$

نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌های فرعی چهارم، پنجم، دهم، یازدهم و دوازدهم در جدول شماره ۸ حاکی از رد فرض  $H_0$  در سطح خطای ۵٪ است و لذا فرض‌های مقابل آن‌ها تأیید می‌شوند. بنابراین، می‌توان گفت زیرساخت‌های فناوری، معلومات و دانش فناوری، ادراک از دست دادن قدرت دانش، ادراک افزایش شهرت و ادراک لذت بردن از کمک به دیگران بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است و لذا همه فرضیه‌های فرعی فوق نیز تأیید می‌شوند. در نهایت فرضیه اصلی دوم تأیید می‌شود؛ یعنی عوامل فناوری بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است. فرضیه اصلی چهارم نیز تأیید می‌شود و می‌توان گفت که ویژگی‌های ادراکی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.

**جدول شماره ۸: نتایج آزمون فرضیه‌های چهارم، پنجم، دهم، یازدهم و دوازدهم**

فرضیه فرعی	تعداد پاسخ‌ها	میانگین فرضی	مقدار t	P-value	نتیجه در سطح خطای ۵٪
چهارم	۱۳۰	۳	۱۵/۷۶۵	۰/۰۰۰	رد فرض $H_0$
پنجم	۱۳۰	۳	۱۰/۲۷۵	۰/۰۰۰	رد فرض $H_0$
دهم	۱۳۰	۳	۱۷/۸۹۶	۰/۰۰۰	رد فرض $H_0$
یازدهم	۱۳۰	۳	۲۲/۰۱۲	۰/۰۰۰	رد فرض $H_0$
دوازدهم	۱۳۰	۳	۳۲/۷۶۴	۰/۰۰۰	رد فرض $H_0$

## ۷- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که جهت کسب مزیت رقابتی، اتکا بر سیستم‌های کارمندیابی و آموزش برای سازمان‌ها ضروری بوده، اما تمرکز صرف بر گزینش کارکنانی که دانش، مهارت، توانمندی‌ها و شایستگی‌های خاصی دارند یا کمک به کارکنان برای کسب آن‌ها کافی نیست (براون و دوگاید<sup>۷۵</sup>، ۱۹۹۱). در شرایط ناپایدار کنونی که به باور نوناکا دانش سازمان‌ها تنها منبع قابل اتکا آن‌ها برای کسب مزیت رقابتی پایدار است، سازمان‌ها بایستی توجه داشته باشند که چگونه دانش را از خبرگانی که آن را دارند، به کارکنان کم‌تجربه و تازه‌واردی که به دانستن آن‌ها نیاز دارند، انتقال دهند (هیندز<sup>۷۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۱ و علوی و لیندر، ۲۰۰۱)؛ بنابراین، توجه به عوامل مؤثر بر تسهیم دانش، به عنوان یکی از اجزای کلیدی سیستم‌های مدیریت دانش حائز اهمیت است. عوامل بسیاری وجود دارند که تسهیم دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهند (محد باخاری و زاویاه<sup>۷۷</sup>، ۲۰۰۸).

در پژوهش حاضر که بر مبنای مطالعات پیشین محققین در حوزه شناسایی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش صورت گرفت، تلاش گردید تأثیر دوازده عامل اثرگذار بر تسهیم دانش، در قالب چهار بعد کلیدی انگیزشی، فناوری، شخصیتی و ادراکی در مؤسسات حسابرسی مورد واکاوی قرار گیرد. نتایج حاصل از پژوهش حاضر ضمن تأیید یافته‌های حاصل از مطالعات پیشین نشان می‌دهد، تمامی این عوامل به جز عامل گشودگی دارای تأثیری معنادار و مثبت بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی می‌باشند و لذا شایسته است مدیران با شناخت این عوامل و توجه به تأثیر بارز هر یک از آن‌ها بر تسهیم دانش، تلاش کنند با ارتقاء کیفی این عوامل، تسهیم دانش را در سازمان خود تسهیل نموده و از این طریق به مزیت رقابتی دست یابند.

نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد در میان سه عامل بعد انگیزشی مطرح شده، عامل فردی بیشترین تأثیر را بر تسهیم دانش در سازمان دارد که به نحوی مؤید مطالعات کاربرد و همکاران (۲۰۰۶) و لین (۲۰۰۷) است؛ بنابراین در حالی که بسیاری از مدیران پس از شکست برنامه‌های تسهیم دانش در سازمان، آن را ناشی از ویژگی‌های سازمانی و یا نبود امکانات فناوریانه کافی می‌دانند، نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان می‌دهد، ضعف در استراتژی‌های مدیریتی در حوزه ایجاد انگیزه فردی، بیشترین تأثیر را بر شکست طرح‌های تسهیم دانش در سازمان دارد.

از سویی دیگر بر اساس نتایج حاصل از پژوهش حاضر مشاهده می‌شود، در بعد شخصیتی، عامل وظیفه‌شناسی بیشترین تأثیر را بر تسهیم دانش در میان افراد دارد. لذا توجه به این مهم، در انتخاب و گزینش افراد برای حوزه‌های کاری که تسهیم و تبادل دانش از ملزومات ضروری آن‌ها به شمار می‌رود، شایسته است مدیران در کنار گزینش تخصصی افراد نسبت به گزینش رفتاری و شخصیتی از باب وظیفه‌شناسی افراد نیز توجه بیشتری را مبذول دارند. با توجه به تأیید نشدن اثرگذاری عامل گشودگی بر تسهیم دانش (مانند پژوهش ونگا و ونگ، ۲۰۱۲) احتمالاً دلیل امر این است که افراد

75- Brown and Duguid

76- Hinds

77- Mohd Bakhari & Zawiyah

دارای گشاده‌روی، بیشتر به گرفتن دانش تمایل دارند تا تسهیم آن با دیگران.

در بعد فناوری نیز وجود تأثیرگذاری تأیید شد. به نظر سید ایخسان و رولاند<sup>۷۸</sup> (۲۰۰۴) کارکنانی که با فناوری اطلاعات و ارتباطات آشنایی دارند، برای اشتراک دانش از آمادگی و اشتیاق بیشتری برخوردارند. همچنین، تسهیلات مناسب فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان، هزینه‌های تسهیم دانش را کاهش داده و فرایند تسهیم دانش را تسهیل می‌نماید (روگلز<sup>۷۹</sup>، ۱۹۹۸، و سونگ<sup>۸۰</sup>، ۲۰۰۲)؛ بنابراین ضروری است مدیران با تلاش هر چه بیشتر، ضمن فراهم نمودن زیرساخت‌ها و ابزارهای فناوریانه، با آموزش مؤثر و کافی کارکنان، امکان بهره‌برداری مناسب از امکانات فناوریانه سازمان را در جهت تبادل و تسهیم دانش فراهم آورند.

پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که افراد به دلیل اینکه فکر می‌کنند کمک کردن به دیگران لذت‌بخش است، دانش خود را در اختیار دیگران قرار می‌دهند یعنی تسهیم دانش را به دلیل لذت بردن از کمک به دیگران انجام می‌دهند (خان خلیل و همکاران، ۲۰۰۵ و واسکو و فرج، ۲۰۰۵). همچنین، نتایج این پژوهش از اثر مثبت ادراک از افزایش شهرت بر تسهیم دانش حمایت نمود. این نتیجه بیانگر این مطلب است که کارکنان ممکن است با نیت کسب وجهه و شهرت تخصصی برای خود در امر تسهیم دانش شرکت کنند. واسکو و فرج (۲۰۰۵) همسو با این نتیجه اعلام نمودند که هنگامی که افراد افزایش شهرت را عامل محرک تسهیم دانش می‌دانند، کمیت و کیفیت دانش تسهیم شده افزایش می‌یابد. علاوه بر این، نتایج این پژوهش نشان داد که ادراک از دست دادن قدرت دانش اثر منفی بر نگرش نسبت به تسهیم دانش دارد. این نتیجه نشان‌دهنده این حقیقت است که بسیاری از کارکنان به دلیل اعتقاد به اینکه «دانش قدرت است»، رغبتی به تسهیم دانش خود با دیگران ندارند. این نتیجه منطبق با پژوهش لی و اسکولیون<sup>۸۱</sup> (۲۰۰۶) است. این محققان اظهار داشتند که اعتقاد به اینکه «دانش قدرت است»، به جای تسهیم دانش موجب انباشته شدن آن در ذهن افراد می‌شود. همچنین با توجه به اینکه پژوهش حاضر عوامل متعددی را به طور توأم بررسی نموده نتایج حاصله دید جامع‌تر و کامل‌تری را برای مدیران و مشاوران و طراحان سیستم در جهت پذیرش و موفقیت سیستم‌های تسهیم دانش فراهم آورده است.

با توجه به آنچه بیان گردید و با عنایت به اثرات ارزشمند استقرار سیستم‌های تسهیم دانش بر دستاوردهای سازمانی در حوزه‌های مختلف، انجام پژوهش‌های آتی در زمینه واکاوی موانع و مشوق‌های استقرار مؤثر این سیستم‌ها در مؤسسات حسابرسی و نیز بررسی تأثیر استقرار سیستم‌های تسهیم دانش بر عملکرد هر یک از حوزه‌های خاص سازمانی، می‌تواند ضمن تکامل بخشی از نتایج حاصل از پژوهش حاضر، گامی مؤثر در جهت بهره‌گیری کاربردی هر چه بیشتر از نتایج این پژوهش به شمار آید.

78- Syed Ikhshan & Rowland

79- Ruggles

80- Song

81- Li and Scullion

## □ منابع و مآخذ

### الف) منابع فارسی

- ۱- آذر، عادل. و مؤمنی، منصور. (۱۳۷۷). آمار و کاربرد آن در مدیریت، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.
- ۲- استیفن، پی رایبیز (۱۳۷۳). رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: نوبهار، چاپ اول.
- ۳- بهرامی، م. و حسنی، م.ع. (۱۳۹۲). بررسی حرفه حسابرسی با رویکرد مدیریت دانش، حسابر، ۶۶، ۱-۸.
- ۴- بیگدلی مجرد، ب. و سلاجقه، س. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر آموزش بر استراتژی‌های منابع انسانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای توسعه حرفه‌ای و تسهیم دانش، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳(۱۰)، ۱۴۷-۱۶۶.
- ۵- جعفری مقدم، سعید (۱۳۸۳). مستندسازی تجربیات مدیران از دیدگاه مدیریت دانش، چاپ اول، تهران، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت دانش.
- ۶- حاجیان، الناز و سردار، سهیلا (۱۳۹۶). ارائه الگویی برای سنجش عوامل انگیزشی درونی و بیرونی مؤثر در تمایل کارکنان به تسهیم دانش، پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۲(۴)، ۱۰۹۳-۱۱۱۸.
- ۷- حسینیان، ش. و فراهانی، آ. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش در دیوان محاسبات کشور با استفاده از مدل سه‌شاخگی، دانش حسابرسی، ۱۶(۶۲)، ۴۵-۶۲.
- ۸- خسروی پور، ن.، جعفری، س. م. و عبدی، م. ر. (۱۳۹۶). طراحی الگوی بهینه مدیریت دانش برای دستگاه‌های نظارتی در ایران، مطالعه موردی: دیوان محاسبات کشور، دانش حسابرسی، ۱۷(۶۹)، ۳۰۹-۳۲۸.
- ۹- دلاور، ع. (۱۳۸۳). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، چاپ چهاردهم، تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- ۱۰- سلیمی، ق.، کشاورزی، ف. و حیدری، آ. (۱۳۹۳). مطالعه تجربی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و بلوغ رفتار تسهیم دانش دانشجویان دکتری دانشگاه شیراز، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۳)، ۱-۲۲.
- ۱۱- سهرابی، ب.، رئیسی وانانی، آ. و علی دوستی، س. (۱۳۸۹). ارائه مدلی کاربردی برای سنجش بلوغ مدیریت دانش در صنعت نرم‌افزار، فصلنامه علمی پژوهشی سیاست علم و فناوری، ۱، ۶۳-۷۹.
- ۱۲- سهرابی، ب.، فروزنده، س. و رئیسی وانانی، آ. (۱۳۹۰). ارائه مدلی جامع برای ارزیابی تسهیم دانش در سازمان‌های پروژه محور دولتی بر مبنای عوامل انسانی، سازمانی و فنی، مدیریت دولتی، ۳(۷)، ۹۵-۱۱۴.
- ۱۳- سید جوادین، سید رضا (۱۳۸۶). تئوری‌های مدیریت، تهران، نگاه دانش، چاپ سوم.
- ۱۴- شائمی، ع.، خزائی پول، ج.، شعبانی نفت چالی، ج.، بالوئی جام‌خانه، ه. و صالح زاده، ر. (۱۳۹۱). تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط با رویکرد کارت امتیازی متوازن، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۲(۶۹)، ۵۹-۹۳.
- ۱۵- طاهری، ز.، مرادی، م. و جباری نوقانی، م. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای و میل به جابه‌جایی حسابرسان، دانش حسابرسی، ۱۶(۶۵)، ۱۹۹-۲۱۳.
- ۱۶- قلیچ لی، ب. و اسدی قرباگی، م. (۱۳۹۴). تأثیر نیت و شایستگی‌های تسهیم دانش بر عملکرد شغلی مدیران سازمان‌های پروژه محور (مطالعه موردی: شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی)، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۹(۴)، ۱۶۱-۱۸۴.



۱۷- منصوری، ح، طاهری دمنه، م. و کنجکاو منفرد، آ. ر. (۱۳۹۰). ارزیابی تأثیر راهبرد مدیریت دانش بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی در کتابخانه‌های دانشگاهی و مؤسسات آموزش عالی با استفاده از رویکرد BSC، پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۲۷(۱)، ۲۶۳-۲۷۸.

۱۸- نادریان، ه. (۱۳۹۳). تحلیلی بر شرایط حرفه حسابرسی، حسابرس، ۷۰، ۴۲-۴۸.

۱۹- نایلی، محمدعلی (۱۳۷۳). انگیزش در سازمان‌ها، اهواز: دانشگاه شهید چمران، چاپ اول.

۲۰- هادیزاده مقدم، آ.، قلیچ لی، ب. و محبی، پ. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری در سازمان‌های خدمات مالی: بانک رفاه کارگران، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۷(۱)، ۱۸۷-۲۰۷.

(ب) منابع انگلیسی

1. Abdul Manaf, H. (2008). The success of Malaysian local authorities: the roles of personality and sharing tacit knowledge, International conference on administrative development toward excellence in public sector performance, Riyaz: November 1-4.
2. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
3. Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes, *Annual Review of Psychology*, 52(1), 27-58.
4. Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall.
5. Alavi, M. & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues, *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.
6. Al-Ghassani, A., Kamara, J., Anumba, C. & Carrillo, P. (2006). Prototype system for knowledge problem definition. *Journal of Construction Engineering and Management*, 132(5), 516-524.
7. 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.
8. Ardichvili, A., Page, V. & Wentling, T. (2003). Motivation and barriers to participation in virtual knowledge sharing communities of practice, *Journal of Knowledge Management*, 7(1): 64-77.
9. Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*, New York: John Wiley.
10. Bratianu, C. & Orzea, I. (2010). Tacit knowledge sharing in organizational knowledge dynamics, *Journal of Knowledge Management Practice*, 11(2), 107-114.

11. Brown, J. S. & Duguid, P. (1991). Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation, *Organization Science*, 2(1): 40-57.
12. Cabrera, A., Collins, W. C. & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 245-264.
13. Chen J., Zhu Z. & Xie, H. Y. (2004). Measuring intellectual capital: a new model and empirical study, *Journal of Intellectual Capital*, 5(1), 195-212.
14. Chow, C. W., Ho, J. L. & Vera-Muñoz, S. C. (2008). Exploring the extent and determinants of knowledge sharing in audit engagements, *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 15, 141-160.
15. Cloninger, S. (2004). *Theories of personality: Understanding persons*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
16. Constant, D., Kiesler, S. & Sproull, L. (1994). What's mine is ours, or is it? A study of attitudes about information sharing. *Information Systems Research*, 5(4): 400-421.
17. Cook, K. S. & Rice, E. (2006). Social exchange theory, In *Handbook of Social Psychology*, K. S. Cook (Ed.), Beverly Hills, CA: Sage.
18. Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review, *Journal of Management*, 31(6): 874-900.
19. Davenport, T. H. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: how organizations manage what they know*, Boston, Harvard Business School Press.
20. Drucker, P. (2000). Knowledge work. *Executive Excellence*, 17(4), 11-12.
21. Fen Lin, H. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study, *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315-332.
22. Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*, Reading, MA: Addison Wesley.
23. Gray, P. H. (2001). The impact of knowledge repositories on power and control in the workplace, *Information Technology and People*, 14(4): 368-384.
24. Gupta, B. (2008). Role of personality in knowledge sharing and knowledge acquisition behavior, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1):143-149.
25. Hall, R. & Andriani, P. (2002). Managing knowledge for innovation. *Long Range Planning*, 35(1), 29-48.

26. Hassandoust, F. & Perumal, V. (2010). Socio-behavioral factors in virtual knowledge sharing: theory of reasoned action and theory of planned behavior perspective. *Virtual Conference on Business and Management*, 2(1), pp.91-107.
27. Hinds, P. J., Patterson, M. & Pfeffer, J. (2001). Bothered by abstraction: the effect of expertise on knowledge transfer and subsequent novice performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(6): 1232-1243.
28. Holdt, C. P. (2007). Knowledge sharing: moving away from the obsession with best practices, *Journal of Knowledge Management*, 11(1), 36-47.
29. Holsapple, C.W. & Singh, M. (2001). The knowledge chain model: activities for competitiveness, *Expert System with Applications*, 20(1), 77-98.
30. Hsu, B. F., Wu, W. L. & Yeh, R. S. (2007). Personality composition, affective tie and knowledge sharing: A team level analysis, *PICMET 2007 Proceedings*, August, 2583-2592.
31. Huang, Q., Davison, R. M. & Gu, J. (2008). Impact of personal and cultural factors on knowledge sharing in China, *Asia Pacific Journal Management*, 25(3): 451-471.
32. Huysman, M. (2006). IT to support knowledge sharing in communities: towards a social capital analysis, *Jornal of Information Technology*, 21(3), 40-51.
33. Ireson, N. & Burel, G. (2010). Knowledge Sharing in eCollaboration. 9th IFIP WG 8.5 International Conference on Electronic Government, Lausanne, Switzerland, UK: University of Sheffield, 351-362.
34. Kamasak, R. & Bulutlar, F. (2010). The influence of knowledge sharing on innovation, *European Business Review*, 22(3), 306-317.
35. Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y. & Wei, K. K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: an empirical investigation, *MIS Quarterly*, 29(1): 113-43.
36. Kollock, P. (1999). The economies of online cooperation: gifts and public goods in cyberspace, In: *Communities in Cyberspace* Kollock and Smith (Eds.), New York: Routledge.
37. Li, S. & Scullion, H. (2006). Bridging the distance: Managing cross-border knowledge holders, *Asia Pacific Journal of Management*, 23(1): 71-92.
38. Lin H.F. (2007) Effects of extrinsic and intrinsic motivation in employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2): 135-149.
39. Ling, C.W., Sandhu, M.S. & Jain, K.K. (2009). Knowledge sharing in an

American multinational company based in Malaysia, *Journal of Workplace Learning*, 21(2), 125-42.

40. Matzler, K. & Mueller, J. (2011). Antecedents of knowledge sharing—Examining the influence of learning and performance orientation. *Journal of Economic Psychology*, 32(3), 317-329.

41. Matzler, K., Renzl, B., Mooradian, T., von Krogh, G. & Mueller, J. (2011). Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(02), 296-310.

42. Mesmer-Magnus, J. R. & DeChurch, L. A. (2009). Information sharing and team performance: a meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 535-546.

43. Michailova, S. & Hušted, K. (2003). Knowledge-sharing hostility in Russian firms, *California Management Review*, 45(3), 59-77.

44. Minu Ipe. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework, *Human Resource Development Review*, 2(4): 337-359.

45. Mládková, L. (2012), Sharing tacit knowledge within organizations: evidence from the Czech Republic, *Global Journal of Business Research*, 6(2): 105–115.

46. Mohd Bakhari, I. & Zawiyah M. Y. (2008). Factors affecting knowledge sharing in public organizations in Malaysia. Paper presented at the Proceedings of the Knowledge Management International Conference.

47. Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company*, New York, Oxford University Press.

48. Oyemomi, O., Liu, Sh. Neaga, I. & Alkhuraiji, A. (2016). How knowledge sharing and business process contribute to organizational performance: using the fsQCA approach, *Journal of Business Research*, 69(11), 5222-5227.

49. Paghaleh, M. J. (2011). Importance of knowledge management in research and development process, *Business Management Dynamics*, 1(3), 13-16.

50. Radding, A. (1998). *Knowledge Management: Succeeding in the information-based global economy*, Charleston (SC): Computer Technology Corp.

51. Ruggles, R. (1998). The state of notion: knowledge management in practice, *California Management Review*, 40(3), 80-89.

52. Seba, I., Rowley, J. & Lambert, S. (2012). Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai police force, *International*

Journal of Information Management, 32(4), 372–380.

53. Seetharaman A, Sooria H. H. B. Z. & Saravanan A. S. (2002). Intellectual capital accounting and reporting in the knowledge economy, Journal of Intellectual Capital, 3(2), 128-148.

54. Shih, R. & Jer Lou, S. (2011), The development and application of a knowledge sharing behavior model for Taiwanese junior high school english teachers, African Journal of Business Management, 5(30), 12066-12075.

55. Siemsen, E., Roth, A. V. & Balasubramanian, S. (2008). How motivation, opportunity, and ability drive knowledge sharing: the constraining-factor model. Journal of Operations Management, 26(3), 426-445.

56. Song, S. (2002). An internet knowledge sharing systems, Journal of Computer Information Systems, 42(3): 25-30.

57. Syed Ikhsan, S. O. Sh. & Rowland, F. (2004). Knowledge management in a public organization: a study on the relationship between organizational elements and the performance of knowledge transfer. Journal of knowledge management, 8(2), 95-111.

58. Tiwana, A. (2000). The knowledge management toolkit: Practical techniques for building a knowledge management system, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

59. Trivellasa, P., Akriouli, 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.

60. Vera-Muñoz, S. C., Ho, J. L. & Chow, C. W. (2006). Enhancing knowledge sharing in public accounting firms, Accounting Horizons, 20(2), 133-155.

61. Voelpel, S. C., Dous, M. & Davenport, T. H. (2005). Five steps to creating a global knowledge-sharing system: Siemens' ShareNet, Academy of Management Executive, 19(2), 9-23.

62. Wang, Sh. & Noe, R. (2010). Knowledge sharing: a review and directions for future research, Human Resource Management Review, 20(2), 115-131.

63. Wang, Z. & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance, Expert Systems with Applications, 39, 8899-8908.

64. Wasko, M. M. & Faraj, S. (2005). Why should I share? examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice. MIS Quarterly, 29(1): 35-57.

65. Wu, Y. & Zhu, W. (2012). An integrated theoretical model for determinants of knowledge sharing behaviours, *Kybernetes*, 41(10): 1462-1482.
66. 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.

