Identification and evaluation of effective factors on knowledge sharing in auditing firms

- **Safiye Bakhshani** [۱]
- **Mohammad Ali Bagherpour Velashani** [۲]
- **Mohammad Reza Abbaszadeh** [۳]

Abstract

Due to the constant changes in the auditing field, it is crucial to continuously share knowledge as a means of improving internal auditing processes. This process is essential in enhancing the quality and performance of auditing firms. This study aims to identify the factors that affect knowledge sharing in auditing firms and assess their relationship with the level of knowledge sharing among auditors.

Influential factors in knowledge sharing were identified through interviews, and a questionnaire was subsequently designed. The questionnaire's validity and reliability were evaluated using a pre-test sample. Data was then collected using the questionnaire, which utilized a ۵-point Likert scale spectrum. The sample comprised ۳۷۲ auditors, and the research period was in ۲۰۲۲. Structural equation modelling was used to analyze the relationship between the identified factors and knowledge sharing.

The research findings indicate a significant and positive relationship between demographic factors, such as age, education, and rank of the institution of employment, with knowledge sharing. Moreover, Technical aspects and knowledge exchange, such as improving the institution's international professional relationships, mitigating the negative effects of competition among auditing organizations to promote knowledge sharing, enhancing knowledge communication among auditing institutions in specific geographic regions, increasing educational resources and the capacity for transferring auditing knowledge, and improving the quality of technical discussions and idea exchange within the service area, all contribute to boosting knowledge sharing. Additionally, by elevating public awareness and the organizational atmosphere, through the widespread acceptance of knowledge sharing, the institution's management's focus on knowledge sharing, institutional support, equitable resource distribution, and ensuring auditors' access to knowledge resources in alignment with their work execution, will further augment auditors' knowledge sharing.

Key words: Knowledge sharing, Auditing, Knowledge exchange, Organizational culture, Organizational climate

[۱] PhD Student, Department of Accounting, Faculty of Economics and Administrative sciences, Ferdowsi University Of Mashhad (FUM), Iran.Instructor, Department of Management& Accounting, Faculty of Management Sciences, Velayat University, Iranshahr, Iran. Mail : bakhshanis@yahoo.com

[۲] Associate Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics and Administrative sciences, Ferdowsi University Of Mashhad (FUM), Iran,. Mail: bagherpour@um.ac.ir

[۳] Associate Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics and Administrative sciences, Ferdowsi University Of Mashhad (FUM), Iran, Mail: abbas۳۳@um.ac.ir

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش در مؤسسات حسابرسی

- صفیه بخشانی [۱]
- محمدعلی باقر پور ولاشانی [۲]
- محمدرضا عباس زاده [۳]

چکیده

با توجه به تغییرات روزافزون در حوزه حسابرسی، اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان یک فرایند یادگیری مداوم، در بهبود عملکرد داخلی مؤسسات حسابرسی از اهمیت برخوردار است و می‌تواند به‌عنوان یک فرایند بسیار مهم و ضروری در بهبود کیفیت حسابرسی محسوب شود. این پژوهش ضمن شناسایی عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش در مؤسسات حسابرسی، به ارزیابی و بررسی ارتباط بین سطح عوامل مؤثر و میزان اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان می‌پردازد. عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش از طریق مصاحبه شناسایی و سپس پرسشنامه طراحی گردید. روایی و پایایی پرسشنامه با استفاده از نمونه پیش‌آزمون، بررسی و درنهایت داده‌ها با استفاده از پرسشنامه طراحی‌شده با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت جمع‌آوری شدند. نمونه موردبررسی شامل ۳۷۲ نفر از حسابرسان و دوره زمانی پژوهش سال ۱۴۰۱ است. ارتباط بین عوامل شناسایی‌شده با اشتراک‌گذاری دانش از طریق معادلات ساختاری آزمون گردید. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد ارتباط مثبت و معنی‌داری بین عوامل دموگرافیک شامل سن، تحصیلات و رتبه موسسه محل خدمت با اشتراک‌گذاری دانش وجود دارد. عوامل فنی و تبادل دانش از جمله افزایش روابط حرفه‌ای موسسه در سطح بین‌الملل ، کاهش اثر منفی رقابت بین مؤسسات حسابرسی جهت اشتراک‌گذاری دانش بین مؤسسات حسابرسی ، افزایش ارتباط دانشی بین مؤسسات حسابرسی در یک منطقه جغرافیایی ، افزایش امکانات و ظرفیت آموزشی برای انتقال دانش حسابرسی و افزایش کیفیت جلسات و بحث‌های فنی و تبادل‌نظر در منطقه جغرافیایی محل خدمت باعث افزایش اشتراک‌گذاری دانش می‌شوند. افزایش سطح فرهنگ عمومی و جوسازمانی، از طریق پذیرش عمومی اشتراک‌گذاری دانش، توجه مدیریت موسسه به اشتراک‌گذاری دانش، حمایت مدیریت موسسه از اشتراک‌گذاری دانش ، توزیع عادلانه امکانات و همچنین دسترسی حسابرسان به منابع دانشی و متناسب با اجرای کار منجر به افزایش اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان می‌گردند.

واژگان کلیدی: اشتراک‌گذاری دانش، حسابرسی، تبادل دانش، فرهنگ‌سازمانی، جوسازمانی

۱- دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. مربی، دانشکده علوم مدیریت، دانشگاه ولایت، ایرانشهر، ایران . ایمیل : bakhshanis@yahoo.com

۲- دانشیار حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران (نویسنده مسئول).
ایمیل:bagherpour@um.ac.ir

۳- دانشیار حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. ایمیل : abbas۳۳@um.ac.ir

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

۱- مقدمه

تسهیم یا اشتراک‌گذاری دانش عبارت است از توانایی کارکنان برای به اشتراک گذاشتن تجربه و مهارت و سایر اطلاعات به دیگر کارکنان. به فرآیندی که از طریق آن یک واحد از تجارب واحدی دیگر بهره‌مند می‌گردد، تسهیم دانش اطلاق می‌شود (آرگوت و همکاران، ۲۰۰۰). این اشتراک‌گذاری می‌تواند به‌صورت 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 می‌کند (گوپتا و مک دانیل، ۲۰۰۲). 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 ؛ لوئ 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 هزینه‌ها(دایر و نوبیوکا، ۲۰۰۰؛ خوراکیان و همکاران، ۲۰۱۹)، بهبود عملکرد سازمان(الکشاری و الطاهری، ۲۰۱۹؛ محمد و زعیم، ۲۰۲۰؛ اویمامی و همکاران، ۲۰۱۹).

تسهیم و اشتراک‌گذاری دانش مستلزم این است که افراد و گروه‌های سازمانی به تبادل و نشر دانش تمایل داشته باشند. تسهیم دانش اتفاق نخواهد افتاد مگر اینکه کارکنان و گروه‌های کاری در سازمان، سطح بالایی از رفتارهای مشارکت جویانه داشته باشند. البته تمایل افراد به بروز رفتار مشارکت جویانه، تحت تأثیر نگرش‌ها و هنجارهای ذهنی آن‌ها در این مورد است (نظافتی و غنبر تهرانی و داوری، ۲۰۱۷). دانش و تخصص در چارچوب نظری کیفیت حسابرسی به عنوان عوامل ورودی و مؤثر بر قضاوت حسابرسان دارای اهمیت ویژه‌ای است (هی، نیکل و ویلکنز، ۲۰۱۴)؛ اشتراک‌گذاری دانش در مؤسسات حسابرسی می‌تواند دانش حسابرسان را ارتقاء داده و بر کیفیت ارائه خدمات مؤسسات مؤثر واقع شوند. هدف پژوهش حاضر این است که جهت تغییر و تحول در فرایندها و تعاملات مؤثر بر تسهیم دانش در حرفه حسابرسی، از نظرات دانشگاهیان و همچنین اعضای حرفه بهره گرفته و علاوه بر شناسایی عوامل درون‌سازمانی به عوامل برون‌سازمانی قابل‌تغییر و تقویت توجه نموده تا یک الگو برای بهبود فرآیند اشتراک دانش، تبادل دانش، شناوری دانش، جریان دانش، اشتراک دانش، رفتارهای تسهیم دانش، رویداد اشتراک دانش، انتقال دانش، کارشناسی ساختاری، مکانیسم‌های نرم و سخت معرفی و مورد ارزیابی قرار گیرد.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

با توجه به تأثیر عوامل مختلف در اشتراک دانش که در بخش مبانی نظری تشریح می‌شوند و علیرغم اهمیت اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی، در فرهنگ بومی ایران، توجه کافی به این مسئله صورت نگرفته است. در اغلب پژوهش‌ها بدون توجه به فرایند حسابرسی و فضای کاری حرفه حسابرسی در ایران، به‌صورت میدانی عوامل مربوطه شناسایی نشده‌اند. در پژوهش‌های خواجوی و کرمانی (۱۳۹۸)، خواجوی و کرمانی (۱۴۰۰) با استفاده از منابع کتابخانه‌ای متغیرها انتخاب و سپس در مؤسسات حسابرسی سطح متغیرهایی که اکثراً مربوط به جنبه‌های روان‌شناختی و انگیزه فردی مؤثر بر قصد رفتار اشتراک‌گذاری دانش می‌باشند، مورد بررسی قرارگرفته‌اند. نیکزاد قادیکلایی و همکاران (۲۰۲۰) نیز تأثیر مداخلات رفتاری بر اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان را مورد بررسی قرار داده‌اند. بررسی مطالعات گذشته از جمله صالح (۲۰۱۰) و هوکس، بدارد و نوگا(۲۰۲۳) نشان می‌دهد که شرایط فرهنگی بر اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان اثرگذار هستند. بنابراین، ارائه یک مدل مناسب از اشتراک‌گذاری دانش بر اساس شرایط شغلی، سازمانی و فرهنگی کشور برای حسابرسان، مستلزم بررسی ژرف‌تر و بیشتر است. این احتمال وجود دارد که مؤلفه‌های دیگری بر اساس شرایط موجود بر مؤلفه‌های شناسایی‌شده در کشورهای دیگر از جمله نتایج پژوهش وراموز و همکاران (۲۰۰۶) بر سطح اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان ایرانی مؤثر باشند. در مطالعه مذکور نیز به اثرگذاری ویژگی‌ها و شرایط محیطی بر سطح اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان تأکید شده است. در پژوهش چو، هو و وراموز (۲۰۰۸) بر چگونگی تسهیم دانش در طی فرایند حسابرسی تمرکز شده و تأثیر تفاوت بین شرایط مؤسسات حسابرسی و حسابرسان مورد تأکید این مطالعه نبوده است. تا زمان اجرای این پژوهش، هیچ مطالعه داخلی و خارجی که سطح مؤلفه‌های اشتراک‌گذاری دانش شامل اشتراک‌گذاری بهترین شیوه‌های اجرای کار، اشتراک تجربیات حاصل از اشتباهات و ترویج ایده را در حسابرسی ارزیابی و همزمان به شناسایی عوامل مؤثر بر آن به‌صورت میدانی بپردازد، مشاهده نشده است. در این پژوهش یک مدل ساختاری از عوامل مؤثر شناسایی‌شده، ویژگی‌های فردی و وضعیت موسسه حسابرسی در ارتباط با مؤلفه‌های سه‌گانه اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان معرفی خواهد شد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اشتراک‌گذاری دانش، همان‌طور که در مقدمه بیان گردید، توانایی کارکنان سازمان در به اشتراک گذاشتن اطلاعات، تجارب و مهارت خود به سایر کارکنان است. دانش در تعاملات رسمی و غیررسمی، خواسته یا ناخواسته از طریق گفتار، نوشتار و غیره از دارنده دانش و از طریق گوش دادن، خواندن و مواردی از این قبیل با کسب کننده دانش، به اشتراک گذاشته می‌شود (هندریکس،

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

۱۹۹۹). اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه و پیشرفت جوامع و سازمان‌ها، همیشه موردتوجه و بررسی قرارگرفته است. رویداد اشتراک‌گذاری دانش، یک موضوع ذهنی است و از پیچیدگی‌هایی برخوردار می‌باشد (دی بوئر و همکاران، ۲۰۱۱). بنابراین، علاوه بر ویژگی‌های فردی، عوامل ادراکی، عوامل محیطی دیگری بر آن اثرگذار هستند (وانگ و نو، ۲۰۱۰). کارکنان موسسات حسابرسی نیز از این قاعده مستثنی نیستند و قصد رفتار و بروز اشتراک گذاری دانش آنها تحت تاثیر عوامل متنوعی قرار دارد. چنانکه مطالعه ورا مونز و همکاران (۲۰۰۶) نشان می‌دهد عوامل روانشناسی و فردی در تعاملات رسمی و غیر رسمی حسابرسی بر فرایند اشتراک گذاری دانش حسابرسان نقش موثری دارد. مطالعه خواجوی و کرمانی (۱۳۹۸) نیز موید اهمیت نقش عوامل انگیزشی، ادراکی و ویژگی‌های شخصیتی بر فرآیند تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی است. همچنین پژوهش خواجوی و کرمانی (۱۴۰۰) نشان می دهد که ویژگی‌های شخصیتی شامل برونگرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر فرایند اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان دارند. نتایج پژوهش نیکزاد، فروغی و امیری (۲۰۲۰) نیز نشان می‌دهد نگرش و هنجارهای ذهنی حسابرسان تحت تأثیر مداخلات رفتاری تقویت می‌شوند اما رفتار اشتراک‌گذاری دانش متناسب با این تمایل افزایش نمی‌یابد.

از طرفی تحقیقات نشان می دهند فرهنگ، ارزش‌های فرهنگی و خرده‌فرهنگ‌ها نیز تأثیر فراوانی بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش دارند (امین و همکاران، ۲۰۰۱؛ ویویرا و همکاران، ۲۰۱۳؛ جاشپارا، ۲۰۱۰). فرهنگ می‌تواند تبادل متقابل را تحت تأثیر منفی نیز قرار داده و منجر به احتکار دانش شود (دی لانگ و فهی، ۲۰۰۰) ویژگی‌های شغلی، رفتار شهروندی و حمایت درک شده سازمانی (هان و همکاران، ۲۰۱۹)، خصوصیات فردی ازجمله گرایش فرد از نظر اعتماد به سایرین نیز منجر به رفتار متفاوت در اشتراک‌گذاری دانش می‌شوند (ایوانس، ۲۰۱۲؛اوگونموکن و همکاران، ۲۰۲۰). حس تعلق سازمانی ناشی از درک و شناخت علایق مشترک و مسائل مشترک سازمانی، باعث می شود افراد رفتارهایی ازجمله نوع‌دوستی از خود نشان دهند و تردید آن‌ها در بروز رفتار اشتراک دانش کاهش یابد (دینگ و همکاران، ۲۰۱۵). در مدلی که صالح (۲۰۱۰) برای اشتراک‌گذاری دانش ضمنی بین حسابداران ارائه نمود، فرصت‌های کسب اطلاعات، بازخورد ناشی از ارزیابی عملکرد، فرصت‌های یادگیری، حمایت از رهبری، فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش نقش مهمی ایفا می‌کنند. نتیجه مطالعه ترای والاس و همکاران (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش باعث تسهیل ارتباطات درنتیجه تبادل بیشتر دانش، حل مسئله، اجرای کار

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

گروهی و تصمیم‌گیری بهتر بین حسابداران می‌شود. حمایت مدیریت نیز به‌واسطه نوع فرهنگ حاکم بر سازمان بر اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد و موفقیت فرآیندهای نرم‌افزاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد (لی و همکاران، ۲۰۱۶). نتایج پژوهش هوکس، بدارد و نوگا (۲۰۲۳) نشان می‌دهد که اشتراک‌گذاری دانش توسط حسابرسان مالیاتی تحت تأثیر انگیزه، فرصت‌ها و فرهنگ تقویت یا مهار می‌شود.

از پیش نیازهای اشتراک‌گذاری دانش، فناوری اطلاعات یک عنصر مهم از بعد ساختاری است که از طریق پیوند سیستم‌های ارتباطی و سیستم‌های مشارکتی در یک سازمان، جریان‌های پراکنده اطلاعات را یکپارچه می‌کند. این پیوندها، موانع ساختاری و جغرافیای موجود جهت ارتباط عادی بین بخش‌های مختلف سازمان را از بین می‌برد و منجر به افزایش اشتراک گذاری دانش می شود (گلد و همکاران، ۲۰۰۱؛ العمران و تئو، ۲۰۲۰؛ آی پی ای، ۲۰۰۳). اما فراهم کردن زیرساخت‌ها در سازمان هزینه‌بر هستند ازاین‌رو سازمان‌ها بر اساس منافع و هزینه درک شده اقدام به گسترش اشتراک‌گذاری دانش می‌نمایند. سازمان‌ها نیز مانند کارکنان زمانی به انتقال و جریان دانش تمایل نشان می‌دهند که برای آن‌ها منفعتی داشته یا منجر به کاهش هزینه‌ای شود (تانگاراجا و همکاران، ۲۰۱۵؛ رانگ سیسانگ و می یر، ۲۰۲۰). شرما (۲۰۱۳) معتقد است از طریق الگو برداری و ایجاد زمینه انتقال دانش برون‌مرزی و زمینه‌سازی برای اشتراک و تبادل دانش بین مؤسسات، اشتراک‌گذاری دانش تقویت و عملکرد سازمان بهبود می‌یابد. از طرفی در بازارهای نوظهور، شرکت‌ها به دلایل مختلفی که درواقع هزینه اشتراک‌گذاری دانش تلقی می‌شوند بااحتیاط با مقوله اشتراک‌گذاری دانش برخورد می‌کنند. قوانین و مقررات ضعیف در خصوص حفظ حقوق مالکیت سرمایه فکری و خطرات و هزینه‌های مربوط به آن و همچنین افشای اسرار و از بین رفتن مزیت رقابتی منجر به کاهش تمایل شرکت‌ها به موضوع اشتراک‌گذاری دانش می‌شود (رانگ سیسانگ و می یر، ۲۰۲۰). چو، هو و رامونز (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 از عوامل اثرگذار بر تسهیم دانش در مراحل مختلف حسابرسی (برنامه‌ریزی، اجرای عملیات و اظهارنظر) ارائه دادند. در چارچوب ارائه‌شده ۴ 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. نتیجه مطالعه صالح (۲۰۱۰) نیز موید نقش اثربخش عوامل دانش و مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، آموزش‌های شغلی، چرخش شغلی، زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات در بهبود

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

اشتراک‌گذاری دانش حسابداران می‌باشد. در مطالعه خواجوی و کرمانی (۱۳۹۸) اهمیت نقش عوامل فناورانه پس از عوامل فردی بر اشتراک گذاری دانش حسابرسان گزارش شده است.

پژوهش‌های گوناگونی درزمینه تأثیر عوامل فردی بر میزان اشتراک‌گذاری دانش صورت گرفته است. به‌عنوان مثال در پژوهشی، چا و همکاران (۲۰۰۷) اعلام کردند که زنان ممکن است به دلیل عوامل فردی و اجتماعی، مانند کمبود اعتماد به نفس، تردید درباره صحت دانش خود و یا نبود شبکه‌های اجتماعی مناسب، کمتر از مردان به اشتراک‌گذاری دانش بپردازند. مطالعه هارا و هو (۲۰۰۷) نشان می‌دهد، افراد با سطح تحصیلات بالاتر، بیشتر از سایرین به اشتراک‌گذاری دانش می‌پردازند (وانگ و نو، ۲۰۱۰؛ جعفری و همکاران، ۱۳۹۷). کامینگز و کایزر (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی اثر تجربه کاری افراد بر همکاری در تحقیقات بین‌رشته‌ای و سازمانی پرداختند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که افراد باتجربه کاری بالاتر، در تحقیقات بین‌رشته‌ای و سازمانی بیشتر همکاری می‌کنند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تجربه کاری افراد تأثیر مهمی بر اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های تحقیقاتی و بین سازمانی دارد. وراموز و همکاران (۲۰۰۶) معتقدند که حسابرسان با افزایش سن تمایل بیشتری به کمک و اشتراک‌گذاری دانش و تجربه خود به دیگران پیدا می‌کنند. اما نتیجه مطالعه داه و همکاران (۲۰۲۰) بین سن حسابرسان و سطح اشتراک‌گذاری دانش آنها، ارتباط معنی داری را نشان نمی دهد.

در برخی مطالعات، اذعان شده است که رده سازمانی تأثیر زیادی بر رفتار سازمانی و ارتباطات درون‌سازمانی دارد (وانگ و نو، ۲۰۱۰؛ موتوسکوآ، بارتوک و تومانکووا، ۲۰۲۲). به این ترتیب انتظار میرود، رده سازمانی حسابرسان بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش آنها موثر باشد.

از طرفی جریان و تبادل دانش تحت تاثیر عواملی از جمله اندازه سازمان قرار دارد (سرنکو و همکاران، ۲۰۰۷)؛ دسترسی به امکانات بهتر مانند زیرساخت‌های فناوری، می‌تواند تبادل دانش و اشتراک‌گذاری دانش را در مؤسسات حسابرسی بزرگ تسهیل کند (العمران و تئو، ۲۰۲۰). اما از نظر البوات (۲۰۲۲)، تسهیم دانش ضمنی در یک شرکت حسابرسی کوچک، یک محرک قوی برای کیفیت حسابرسی از طریق بهبود ورودی‌های آن است. نتیجه مطالعه داه و همکاران (۲۰۲۰) نیز موید اشتراک گذاری دانش مناسب‌تر در موسسات حسابرسی بزرگتر می‌باشد.

هرناندز و جیمینز (۲۰۱۶)، وجود ارتباط مستقیم بین سن مؤسسات و میزان مدیریت دانش مؤسسات را گزارش نموده‌اند. بنابراین، انتظار می‌رود مؤسسات حسابرسی باسابقه بالاتر به دلیل

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

کسب تجربه و در اختیار داشتن ذخیره دانش بیشتر، جهت حفظ مزیت رقابتی و حسن شهرت خود زمینه‌سازی بهتری برای انتقال دانش ذخیره‌شده به کارکنان را اجرا کنند.

نتایج تحقیقات نشان داده است که سازمانهای دولتی به دلیل داشتن ساختار سلسله مراتبی و بوروکراتیک با چالش‌های ویژه در اشتراک‌گذاری دانش روبرو هستند (لی بوتز و یان، ۲۰۰۴؛سید احسان و رولند، ۲۰۰۴). بنابراین این احتمال وجود دارد که سطح اشتراک‌گذاری دانش تحت تاثیر ساختار مالکیت از نظر خصوصی یا دولتی بودن موسسات حسابرسی قرار گیرد. نتایج پژوهش کامینگز (۲۰۰۴) نشان می‌دهد در مؤسساتی که دارای تنوع ساختاری با گروه‌های کاری متعدد هستند، به دلیل اینکه هرکدام از گروه‌های کاری در معرض منابع منحصربه‌فرد دانش خارجی قرار می‌گیرند، درزمینه تبادل اطلاعات فعال‌تر می‌شوند. بنابراین، اشتراک‌گذاری دانش بهبود می‌یابد. مؤسساتی که از تنوع کمتری در فعالیت‌های گروه‌های کاری برخوردارند، با اشتراک‌گذاری دانش پایین‌تری مواجه هستند.

بر اساس پژوهش‌های انجام‌شده، در حوزه‌های مختلف علوم رفتاری، اجتماعی و مدیریت سازمان، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش در جدول ۱ تلخیص و طبقه‌بندی‌شده‌اند.

جدول ۱ عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش

طبقه‌بندی عوامل	عوامل مؤثر	محقق/سال
انگیزه‌های فردی	حس مسئولیت‌پذیری، به رسمیت شناخته شدن، ایجاد فرصت‌های ترفیع	هندریکس، ۱۹۹۹
	نوع‌دوستی	ونگ و سیژن، ۲۰۰۰
	کسب پاداش و کمک مورد انتظار	باک و کیم،۲۰۰۲
	تصدیق و تائید مدیران و همکاران، بازخورد مثبت مدیر، تائید مدیر، تائید همکار	هاردر،۲۰۰۸
	عزت‌نفس، خودکنترلی، منزلت اجتماعی	یخلف و همکاران، ۲۰۰۹
فرهنگ و جو سازمانی	توسعه فرهنگ سازمانی و راه‌اندازی کانال‌های یادگیری برای گسترش دانش	تانگاراجا و همکاران، ۲۰۱۵؛ رانگسایسونگ و میر، ۲۰۲۰

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

طبقه‌بندی عوامل	عوامل مؤثر	محقق/سال
	فرهنگ تشویق اشتراک‌گذاری دانش	باک و کیم، ۲۰۰۲
	تقویت تعاملات بین فردی در سازمان	دی لانگ و فهی، ۲۰۰۰؛ پان، ۲۰۰۳؛ جاشپارا، ۲۰۱۰
	عوامل شناختی- اجتماعی شامل اعتماد، قوت رابطه، همدلی، دیدگاه مشترک و درک سازمانی	ایوانس، ۲۰۱۲
	مهارت‌های رهبری و پشتیبانی از اشتراک‌گذاری دانش مدیریت سازمان	گلد و همکاران، ۲۰۰۱؛چن و پوپویچ، ۲۰۰۳؛ ژانگ و چنگ، ۲۰۱۵
فناوری اطلاعات	استفاده از ابزارهای شخصی‌سازی و تصویرسازی در انتقال سریع‌تر اطلاعات	نوناکا و تاکوچی، ۱۹۹۵؛ جنیان و هاسیبیون ۲۰۱۹
	پذیرش یادگیری از طریق سیستم الکترونیکی توسط کارکنان، رفع محدودیت‌های سنتی یادگیری در تسریع اشتراک دانش	العمران و تئو، ۲۰۲۰
زیر ساخت سازمانی[1]	نحوه پرورش و توسعه فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش در سطوح مختلف سازمانی	کنچل و همکاران ۲۰۰۱
	فراهم نمودن دستگاه‌های فناوری و امکان استفاده کارکنان، راه‌اندازی کانال‌های یادگیری برای سازمان‌هایی با تعداد کارکنان بالا جهت گسترش دانش در سازمان	آی پی ای، ۲۰۰۳
	الگو برداری و تبادل دانش برون سازمانی و برون مرزی	شرما، ۲۰۱۳
	برآورد و درک منافع و هزینه‌های توسعه زیرساخت‌های لازم	تانگاراجا و همکاران، ۲۰۱۵؛ رانگ سیسانگ و می یر، ۲۰۲۰

[1] زیر ساخت سازمانی یعنی، فراهم ساختن مجموعه‌ای از نقش‌ها و گروه‌ها جهت اجرای وظایف مرتبط با دانش از عوامل مؤثر بر مدیریت دانش است (دانپورت و همکاران، ۱۹۹۸).

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

طبقه‌بندی عوامل	عوامل مؤثر	محقق/سال
	اثر منفی ضعف در قوانین و مقررات در خصوص حفظ حقوق مالکیت سرمایه فکری	رانگ سیسانگ و می یر، ۲۰۲۰
	اثر منفی از دست رفتن مزیت رقابتی سازمان	رانگ سیسانگ و می یر، ۲۰۲۰
عوامل فردی	تجربه	کامینگز و کایزر، ۲۰۰۵
	جنسیت	چا و همکاران، ۲۰۰۷
	تحصیلات	هارا و هو، ۲۰۰۷
	رده سازمانی	وانگ و نو، ۲۰۱۰؛ موتوسکوآ، بارتوک و تومانکووا، ۲۰۲۲
عوامل مربوط به وضعیت سازمان	اندازه واحد سازمانی	اسیرنکو و همکاران،۲۰۰۷
	قدمت واحد سازمانی	هرناندز و جیمینز، ۲۰۱۶
	ساختار مالکیت	لی بوتز و چن ۲۰۰۳، سید احسان و رولند، ۲۰۰۴

با توجه به ساختار و بافت فرهنگی و اجتماعی متفاوت در جوامع مختلف و شرایط سازمانی و شغلی متنوع این سؤال مطرح است که در شرایط محیطی، فرهنگی و اجتماعی ایران چه مؤلفه‌هایی بر بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان، مؤثر هستند؟ در واقع چه عواملی با بهبود وضعیت اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان ارتباط دارند؟

۳- فرضیه‌های پژوهش

۱. عوامل دموگرافیک (وضعیت عوامل شخصی و موسسه حسابرسی) بر بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان، مؤثر هستند.

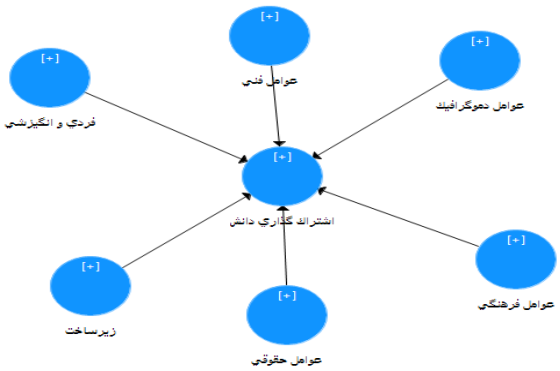
[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

۲. سطح عوامل فردی و انگیزشی بر بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان، مؤثر است.
۳. سطح زیرساخت فناوری و ارتباطات بر بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان، مؤثر است.
۴. سطح عوامل فنی و تبادل دانش بر بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان، مؤثر است.
۵. سطح عوامل حقوقی و سیاست‌گذاری بر بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان، مؤثر است.
۶. سطح عوامل فرهنگی و جوسازمانی بر بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان، مؤثر است.

۴- مدل مفهومی پژوهش

این سؤال مطرح است که در شرایط فرهنگی و اجتماعی ایران و ویژگی‌های شغلی حرفه حسابرسی، چه عواملی بر اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان مؤثر هستند؟ در این پژوهش برای رسیدن به مدل مفهومی پژوهش علاوه بر مراجعه به مبانی نظری، از طریق مصاحبه عمیق، عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری حسابرسان شناسایی می‌شوند. مدل مفهومی پژوهش در ارتباط با عوامل مؤثر بر بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان در شکل ۱ نشان داده‌شده است.

شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش



[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

سؤال دیگر پژوهش این است که آیا وضعیت و سطح فعلی اقدامات و تعاملات مربوط به اشتراک‌گذاری دانش در سطح مؤسسات حسابرسی، منجر به افزایش اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان می‌شود؟

۵- شاخص‌ها

عوامل دموگرافیک: ویژگی‌های شخص حسابرس شامل جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سمت، تجربه کاری و وضعیت موسسه محل خدمت حسابرس شامل رتبه موسسه حسابرسی بر اساس طبقه‌بندی سازمان بورس اوراق بهادار تهران (اندازه)، ساختار و قدمت موسسه حسابرسی.

عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان: این عوامل پس از تحلیل مصاحبه‌ها به دست آمده و در بخش یافته‌های پژوهش تشریح می‌شوند.

اشتراک‌گذاری دانش: در این پژوهش با استفاده از معیار هوی و همکاران (۲۰۱۰)، اشتراک‌گذاری دانش بر اساس سه معیار اشتراک بهترین شیوه‌های اجرای کار، اشتراک تجربه حاصل از خطاها و اشتباهات و ترویج ایده مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

۶- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر ازنظر هدف، کاربردی و ازنظر ماهیت، توصیفی- پیمایشی است. روش مورداستفاده برای جمع‌آوری اطلاعات، میدانی است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده گردید که با در نظر گرفتن مبانی نظری و پیشینه پژوهش و نظر خبرگان طراحی‌شده است. پرسشنامه دارای سه بخش می‌باشد. در بخش جمعیت شناختی، جنسیت، ساختار موسسه محل خدمت، سمت سازمانی، سن، سنوات خدمت و سطح تحصیلات پاسخگویان مورد پرسش قرار می‌گیرد. مدل اندازه‌گیری عوامل فردی و انگیزشی شامل سؤالات (I-Q) ۱ تا ۹ بخش دوم پرسشنامه یعنی عناصر مدل مفهومی مدیریت رفتار اشتراک‌گذاری دانش است. مدل اندازه‌گیری زیرساخت فناوری و ارتباطات شامل سؤالات (R-U) ۱۳-۱۰ بخش دوم پرسشنامه، مدل اندازه‌گیری عوامل حقوقی و سیاست‌گذاری شامل سؤالات (V-AG) ۱۴-۲۵، مدل اندازه‌گیری عوامل فنی و تبادل دانش سؤالات (AH-AN) ۳۲- ۲۵ بخش دوم پرسشنامه، مدل اندازه‌گیری عوامل فرهنگی و جوسازمانی (AO-AU) سؤالات ۳۹-۳۲ بخش دوم پرسشنامه یعنی عناصر مدل مفهومی مدیریت رفتار اشتراک‌گذاری دانش را شامل می‌شوند. مدل اندازه‌گیری اشتراک‌گذاری دانش شامل سه مؤلفه اشتراک‌گذاری بهترین شیوه اجرای کار (Q_{10})، اشتراک‌گذاری خطاها (Q_{11}) و ترویج ایده (Q_{12}) سؤالات (AV-BG) یعنی

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

سؤالات ۱۲-۱ بخش سوم پرسشنامه مربوط به ارزیابی نحوه اشتراک‌گذاری دانش را در بر می‌گیرد که از مطالعه هوی و همکاران (۲۰۱۰)، دانپورت و پروساک (۲۰۰۰) و قلی زاده (۱۳۹۳) استخراج‌شده‌اند.

۷- یافته‌های پژوهش

در این پژوهش برای شناسایی شاخص‌ها (عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان) بر اساس منطق نمونه‌گیری هدفمند در مرحله اول، اعضای نمونه که افراد غنی از اطلاعات هستند و امکان پژوهش عمیق را فراهم می‌کنند انتخاب و مصاحبه انجام گردید (برنز و گروو[۱]، ۲۰۰۶). برای شناسایی افراد واجد شرایط با استفاده از روش گلوله برفی از اولین فرد مشارکت‌کننده درخواست گردید فرد (افراد) واجد شرایط دیگری برای مشارکت در پژوهش را معرفی نماید، این درخواست در مصاحبه‌های بعدی نیز تکرار و افراد بیشتری برای شرکت در پژوهش معرفی شدند (اسپیزیالی و همکاران، ۲۰۱۱). بدین ترتیب ابتدا یک نفر عضو هیئت‌علمی دانشگاه که در حوزه حسابرسی نیز فعالیت حرفه‌ای داشته و از دانش و تجربه کافی در این خصوص برخوردار است به‌عنوان مشارکت‌کننده اول انتخاب شد. بعد از انجام مصاحبه 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 یعنی انجام ۲۰ مصاحبه ادامه یافت. در جدول ۲ توصیف نمونه و معیار انتخاب در پژوهش درج شده‌اند.

[۱] Burns &Grove

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

جدول ۲ توصیف اعضای نمونه در مرحله کیفی

گروه	تعداد	معیار انتخاب
شریک	۳ نفر (۲ نفر هیئت‌علمی)	داشتن مسئولیت نسبت به استخدام و سرپرستی کارکنان، اعمال کنترل کیفیت در موسسه و امضاء گزارش حسابرسی.
مدیر و سرپرست	۷ نفر (یک نفر هیئت‌علمی)	آشنایی و تسلط کافی بر روش‌های رسیدگی و اعمال استانداردهای اجرای عملیات، تقسیم‌کار بین حسابرسان و حسابرسان ارشد و مدیریت اجرای کار حسابرسی.
حسابرس ارشد	۱۰ نفر (یک نفر هیئت‌علمی)	داشتن توانایی درک و اجرای برنامه‌های حسابرسی، درگیر آموزش ضمن کار
جمع	۲۰ نفر	
• اعضای هیئت‌علمی از دانش نظری برخوردار هستند و نظرات اعضای هیئت‌علمی که دارای تجربه کاری در حرفه نیز هستند از اهمیت برخوردار است.		

۱۵ نفر از مشارکت‌کنندگان مرد و ۵ نفر زن؛ ۱۵ نفر دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۵ نفر دارای تحصیلات در مقطع دکتری هستند. از نظر تجربه کاری، ۶ نفر کمتر از ۱۰ سال، ۹ نفر بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۵ نفر بیش از ۲۰ سال تجربه کاری دارند.

۷-۱- نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها

یافته‌های حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها نشان می‌دهد، از نظر خبرگان عوامل زیر بر اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان مؤثر هستند.

عوامل فردی و انگیزشی: پذیرش اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان مسئولیت اجتماعی، تبیین شفاف وظایف و مسئولیت‌ها، پذیرش اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان یک وظیفه، انگیزه فردی، امنیت شغلی و ماندگاری، پاداش مالی و غیرمالی، ارتقاء شغلی، احساس ارزشمندی، جانشین پروری.

زیرساخت فناوری و ارتباطات: آموزش الکترونیکی و غیرحضوری، استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی، استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی، ایجاد راهکار برای رفع محدودیت استفاده از شبکه‌های اجتماعی و بهره‌گیری از شبکه‌های ارتباطی نوین.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

عوامل حقوقی و سیاست‌گذاری: توسعه استاندارد صلاحیت‌های فردی، تصریح به اشتراک دانش در آیین رفتار حرفه‌ای، تبیین و توضیح اطلاعات محرمانه صاحب‌کار از موضوعات دانشی حسابرسی، حمایت از اشتراک دانش حاصل از اشتباهات و خطاها، تأثیر ساختار سلسله مراتبی در مؤسسات، نظارت بر فرآیند توسط نهادهای حرفه‌ای، اهمیت ورود مجامع حرفه‌ای، حمایت مجامع حرفه‌ای برای کاهش هزینه‌ها، منظور نمودن امتیاز در رتبه‌بندی مؤسسات، هدفمندسازی دوره‌های آموزشی، حفظ مالکیت فکری، نظارت بر کیفیت آموزش.

عوامل فنی و تبادل دانش: انتقال دانش برون‌مرزی و الگوبرداری، توسعه روابط حرفه‌ای بین‌المللی، الگوبرداری از مؤسسات بزرگ، اشتراک و تبادل دانش بین مؤسسات حسابرسی، ارتباط دانشی بین مؤسسات حسابرسی منطقه‌ای، برخورداری از امکانات مناسب آموزشی در منطقه، کیفیت جلسات هم‌اندیشی منطقه‌ای، رقابت بین مؤسسات، تلاش در حفظ تمایز تخصصی و دانشی، تلاش برای حفظ سهم بازار حسابرسی.

عوامل فرهنگی و جو سازمانی: فرهنگ عمومی، ارزش‌های انسانی و اخلاقی، نگرش و توجه حسابرسان به تسهیم دانش، فرهنگ عمومی تسهیم دانش، جوسازمانی، نگرش حمایت‌گرانه مدیریت، برقراری عدالت در استفاده از امکانات، میزان دسترسی به منابع دانشی.

پس از شناسایی مؤلفه‌ها، پرسشنامه مربوطه برای ارزیابی سطح عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش تهیه شد. برای مشخص نمودن اینکه آیا سؤالات در قالب عوامل، شاخص‌های موردنظر را اندازه‌گیری می‌کنند یا خیر، لینک پرسشنامه اولیه در اختیار حسابرسان قرار گرفت. درنهایت ۲۰۶ پرسشنامه تکمیل‌شده دریافت گردید که با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد بررسی و تحلیل عاملی قرار گرفتند. هدف از اجرای این آزمون ارزیابی تک‌تک سؤالات و آزمون پرسشنامه به‌عنوان یک کل است. برای بررسی کفایت حجم نمونه آزمون تحلیل عاملی اکتشافی KMO اجرا شد که مقدار آن ۰/۷۶۳ به دست آمد. بر اساس مقدار به‌دست‌آمده حجم نمونه از کفایت لازم برخوردار است. جهت اطمینان، فرآیند جمع‌آوری داده‌ها تا ۳۷۲ پرسشنامه تکمیل‌شده، ادامه یافت که در آزمون معادلات ساختاری از این داده‌ها استفاده گردید. برای بررسی روایی پرسشنامه از آماره ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در نمونه ۲۰۶ تایی (پیش‌آزمون) این ضریب ۰/۸۰۷ به دست آمد. ازآنجایی‌که آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ است و پایایی مطلوب را نشان می‌دهد. در بررسی همسانی درونی پرسشنامه از طریق بررسی آلفای کرونباخ مشخص شد، هیچ‌کدام از مؤلفه‌های پرسشنامه حاصل از این پژوهش کمتر از ۰/۶ نیستند.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

روایی و پایایی بخش سوم پرسشنامه که مربوط به ارزیابی اشتراک‌گذاری دانش هوی و همکاران (۲۰۱۰) و داونپورت و پروساک (۱۹۹۸) است توسط قلی زاده (۱۳۹۳) در ایران بررسی شد و بعد از حذف ۴ سؤال ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها به شرح جدول ۳ گزارش گردید.

جدول ۳ ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها

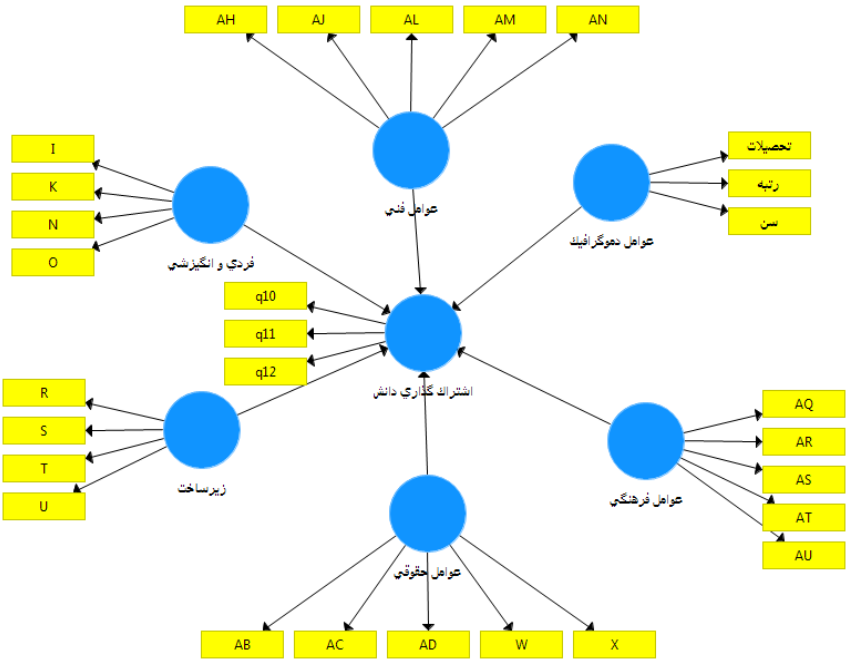
متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
اشتراک بهترین تجربیات (روش کار)	۰/۶۱۲	۰/۸۱۲
اشتراک خطاها و اشتباهات	۰/۶۳۳	۰/۷۹۷
ترویج ایده	۰/۶۶	۰/۸۱۱

با اضافه کردن مقیاس‌های اشتراک‌گذاری دانش، آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۷۸ به دست آمد. جهت ارزیابی متغیرهای پژوهش همچنین برای کاهش ابعاد از متغیرها به عامل‌ها و ارزیابی همسانی و افتراق در بحث روایی سازه‌ای و بررسی بین ارتباط متغیرها با اشتراک‌گذاری دانش، از مدل‌سازی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار SMART PLS استفاده شد. مشارکت‌کنندگان در بخش سوم پژوهش ۳۷۲ نفر از ۲۳ موسسه حسابرسی معتمد بورس اوراق بهادار بر اساس فهرست حسابرسان معتمد (سال ۱۴۰۰) هستند. دوره زمانی جمع‌آوری داده‌ها سال ۱۴۰۱ می‌باشد.

مدل ارائه‌شده در شکل ۱ با استفاده از معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. درنهایت شاخص‌هایی که بار عاملی پائین و کمتر از ۰/۴ داشتند و یا حداقل شرایط حضور در مدل را نداشتند، حذف شدند. مدل ساختاری که بر اساس بارهای عاملی سازه‌ها درنهایت موردبررسی قرار گرفت در شکل ۲ نشان داده‌شده است.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

شکل ۲ مدل ساختاری و مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش



عوامل فردی و انگیزشی: پذیرش اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان مسئولیت اجتماعی (I)، پذیرش اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان یک وظیفه (K)، امنیت شغلی و ماندگاری (N)، احساس ارزشمندی (O).

زیرساخت فناوری و ارتباطات: آموزش الکترونیکی و غیرحضوری (R)، استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی (S)، استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی (T)، استفاده از شبکه‌های ارتباطی نوین (U).

عوامل حقوقی و سیاست‌گذاری: رعایت اخلاق حرفه‌ای (W)، تفکیک اطلاعات محرمانه صاحب‌کار از موضوعات دانشی (X)، توانایی موسسه در مدیریت اشتراک‌گذاری دانش (AB)، منظور نمودن امتیاز در رتبه‌بندی مؤسسات (AC)، هدفمندسازی دوره‌های آموزشی (AD).

عوامل فنی و تبادل دانش: روابط حرفه‌ای بین‌المللی (AH)، الگوبرداری از مؤسسات بزرگ (AJ)، اشتراک و تبادل دانش بین مؤسسات حسابرسی (AL)، برخورداری از امکانات مناسب آموزشی در منطقه (AM)، کیفیت جلسات هم‌اندیشی منطقه‌ای (AN).

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

عوامل فرهنگی و جوسازمانی: فرهنگ عمومی تسهیم دانش (AQ)، جوسازمانی در پذیرش اشتراک دانش توسط مدیریت موسسه (AR) نگرش حمایت‌گرانه مدیریت (AS)، برقراری عدالت در استفاده از امکانات (AT)، میزان دسترسی به منابع دانشی (AU).

اشتراک‌گذاری دانش: اشتراک‌گذاری بهترین شیوه اجرای کار (q_1)، اشتراک‌گذاری خطاها و اشتباهات (q_2)، ترویج ایده (q_3).

۷-۲ – تحلیل مدل ساختاری

بررسی برازش مدل شامل سه بخش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵). پایایی مدل اندازه‌گیری از طریق سنجش بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. در جدول زیر بارهای عاملی سه مدل اندازه‌گیری پژوهش نشان داده‌شده‌اند.

جدول ٤ بارهای بیرونی سازه‌های مدل اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان

اشتراک‌گذاری دانش	زیرساخت	عوامل حقوقی	عوامل دموگرافیک	عوامل فرهنگی	عوامل فنی	فردی و انگیزشی
AB		۰/۷۶۹				
AC		۰/۷۷۶				
AD		۰/۷۱۵				
AH					۰/۵۱۳	
AJ					۰/۶۷۲	
AL					۰/۶۲۹	
AM					۰/۷۶۷	
AN					۰/۵۹۳	
AQ				۰/۶۸۹		
AR				۰/۸۰۵		
AS				۰/۷۴		
AT				۰/۶۵۱		
AU				۰/۶۹۶		
I						۰/۶۱۵
K						۰/۶۴۵
N						۰/۷۲

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

اشتراک‌گذاری دانش	زیرساخت	عوامل حقوقی	عوامل دموگرافیک	عوامل فرهنگی	عوامل فنی	عوامل فردی و انگیزشی
O						۰/۶۲۵
R	۰/۷۸۱					
S	۰/۷۸۱					
T	۰/۸۳۷					
U	۰/۸۲۹					
W		۰/۶۱۷				
X		۰/۶۹۹				
q۱۰	۰/۶۹۵					
q۱۱	۰/۷۷۹					
q۱۲	۰/۴۹۹					
تحصیلات			۰/۵۲۳			
رتبه			۰/۹۲۲			
سن			۰/۴۹۵			

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ است (هالند[۱]، ۱۹۹۹). همان‌طور که در جدول نشان داده‌شده، بارهای بیرونی سازه‌های مدل اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان در همه موارد بیش از ۰/۴ است و روایی همگرای مناسب سازه‌ها مورد تائید قرار می‌گیرد.

دومین معیار برای ارزیابی، پایایی سازگاری درونی است. معیار سنتی برای سازگاری درونی آلفای کرونباخ است که برآوردی از پایایی بر اساس همبستگی درونی متغیرهای معرف مشاهده‌شده، ارائه می‌کند. آلفای کرونباخ فرض می‌کند که همه معرف‌ها به یک اندازه پایا هستند (همه معرف‌ها دارای بار برابر روی سازه هستند)؛ مقدار این شاخص باید بالای ۰/۷ باشد (هیر و همکاران[۲]، ۲۰۱۹). البته موس و همکاران[۳] (۱۹۹۸) مقدار ۰/۶ را نیز به‌عنوان سر حد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند. معیار مدرن‌تر و بهتر برای سنجش پایایی درروش PLS-SEM مقدار پایایی ترکیبی (CR)[۴] است. معیار دیگر برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است. مقدار میانگین واریانس

[۱] Hulland
[۲] Hair et al
[۳] Moss et al
[۴] Composite Reliability (CR)

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

به اشتراک گذاشته‌شده بین هر سازه[۱] AVE برای برازش روایی همگرا مورداستفاده قرار می‌گیرد. در جدول ۵ مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقادیر واریانس به اشتراک گذاشته‌شده هر سازه ارائه‌شده است.

جدول ۵ آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس به اشتراک گذاشته‌شده

	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس به اشتراک گذاشته‌شده
اشتراک‌گذاری دانش	۰/۳۸۹	۰/۷۰۱	۰/۴۴۶
زیرساخت	۰/۸۲۶	۰/۸۸۲	۰/۶۵۱
عوامل حقوقی	۰/۷۶۶	۰/۸۴	۰/۵۱۵
عوامل دموگرافیک	۰/۵۴۸	۰/۷۰	۰/۴۵۹
عوامل فرهنگی	۰/۷۷۶	۰/۸۴۱	۰/۵۱۶
عوامل فنی	۰/۶۵۳	۰/۷۷۳	۰/۴۱
فردی و انگیزشی	۰/۵۸۸	۰/۷۴۷	۰/۴۲۶

یافته‌ها نشان می‌دهد آلفای کرونباخ به‌جز در سازه اشتراک‌گذاری دانش و عوامل دموگرافیک بیش از ۰/۶ است؛ اما ازآنجایی‌که مقدار پایایی ترکیبی معیار بهتری نسبت به آلفای کرونباخ برای ارزیابی پایایی است و مقدار آن برای همه سازه‌ها ازجمله اشتراک‌گذاری دانش بیش از ۰/۷ است. می‌توان نتیجه گرفت مدل از پایایی مناسبی برخوردار است.

بر اساس نظر فورنل و لارکر[۲] (۱۹۸۱) مقدار AVE بیشتر از ۰/۵ روایی همگرایی قابل‌قبول را نشان می‌دهد. در جدول ۳ مقادیر AVE برای مدل‌های اندازه‌گیری ارائه‌شده در سه سازه عوامل دموگرافیک، عوامل فنی و عوامل فردی و انگیزشی بیشتر از ۰/۴ و کمتر از ۰/۵ است. محققان معتقد هستند اگر AVE بیشتر از ۰/۴ باشد و مقدار پایایی ترکیبی از حداقل مورد پذیرش پایایی ترکیبی (۰/۶) بیشتر باشد، روایی همگرایی مدل مورد پذیرش است (فورل و لارکر، ۱۹۸۱؛ لام، ۲۰۱۲). بنابراین مدل‌های اندازه‌گیری از روایی همگرایی مناسب برخوردار هستند.

[۱] Average Variance Extracted
[۲] Fornell & Larcker

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

روایی واگرا سومین معیار برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری است. جدول ۶ معیارفورنل-لارکر مدل‌های اندازه‌گیری اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان برای بررسی روایی واگرایی مدل‌های اندازه‌گیری مدل ساختاری اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان را نشان می‌دهد.

جدول ٦ معیارفورنل-لارکر مدل‌های اندازه‌گیری اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان

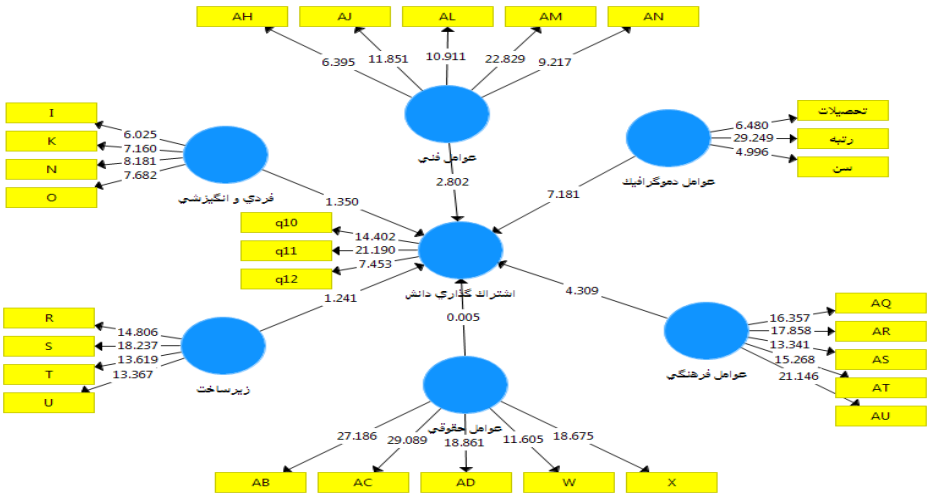
	اشتراک‌گذاری دانش	زیرساخت	عوامل حقوقی	عوامل دموگرافیک	عوامل فرهنگی	عوامل فنی	فردی و انگیزشی
اشتراک‌گذاری دانش	۰/۶۶۸						
زیرساخت	۰/۲۳۴	۰/۸۰۷					
عوامل حقوقی	۰/۴۰۱	۰/۶۱۴	۰/۷۱۷				
عوامل دموگرافیک	۰/۴۸۸	۰/۳۴	۰/۵۲۸	۰/۶۷۸			
عوامل فرهنگی	۰/۴۷۴	۰/۴۹	۰/۷۱۲	۰/۴۹۷	۰/۷۱۸		
عوامل فنی	۰/۴۰۱	۰/۳۵۳	۰/۵۳۶	۰/۴۳۸	۰/۵۳۳	۰/۶۴	
فردی و انگیزشی	۰/۲۹	۰/۴۳۵	۰/۴۵۷	۰/۳۰۸	۰/۴۶۴	۰/۳۱۹	۰/۶۵۲

بر اساس معیار فورنل لارکر، مقادیر جذر AVE مشخص‌شده روی قطر اصلی از مقادیر زیرقطر که مقادیر همبستگی بین دو سازه را نشان می‌دهند، بیشتر هستند. لذا روایی واگرا یا افتراقی مدل‌های اندازه‌گیری مدل ساختاری اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان تائید می‌شود.

برازش مدل ساختاری: پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان می‌رسد. در این پژوهش، برازش مدل ساختاری با استفاده از مقادیر t-value، معیار R^2، معیار اندازه تأثیر و معیار Q^2 مورد بررسی قرار می‌گیرد. شکل ۳ مقادیر t-value مدل ساختاری اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان را نشان می‌دهد.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

شکل ۳ مقادیر t-value مدل ساختاری اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان



همان‌طور که در شکل ۳ مشخص است مقادیر t برای تمام مدل‌های اندازه‌گیری بیشتر از ۱/۹۶ است و نشان می‌دهد ارتباط بین سؤالات و سازه مربوط به خود در سطح ۰/۹۵ معنی‌دار است. مقدار t برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل ساختاری اشتراک‌گذاری دانش نشان می‌دهد ارتباط بین عوامل فردی و انگیزشی، زیرساخت فناوری و عوامل حقوقی با اشتراک‌گذاری دانش کمتر از ۱/۹۶ است. بنابراین، ارتباط بین این سه دسته از عناصر مدل مفهومی مدیریت رفتار اشتراک‌گذاری دانش با سطح بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار نیست؛ اما ارتباط بین عوامل دموگرافیک، عوامل فنی و همچنین عوامل فرهنگی و جوسازمانی با رفتار اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان در سطح ۰/۹۵ معنی‌دار است.

معیار دیگر برای برازش مدل ساختاری پژوهش معیار R^2 است. این معیار مربوط به متغیرهای درون‌زا یا وابسته مدل است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 اعلام‌شده‌اند. مقدار R^2 مدل ۰/۳۲۵ به دست آمد. می‌توان گفت شاخص‌ها توانسته‌اند تا حدود ۰/۳۳ از متغیر درون‌زای اشتراک‌گذاری دانش را تبیین نمایند که بر اساس معیار چین[۱] (۱۹۹۸) برازش مدل با استفاده از معیار ضریب تبیین مناسب است.

[۱] Chin

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

معیار اندازه تأثیر[۱] f^2 یکی دیگر از معیارهای برازش مدل ساختاری است که شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ را نشان می‌دهد. در جدول ۷ مقادیر تأثیر مدل ساختاری اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان ارائه‌شده است.

جدول ۷ اندازه تأثیر سازه‌های برون‌زا روی سازه درون‌زای پژوهش

	اشتراک‌گذاری دانش
زیرساخت	۰/۰۰۵
عوامل حقوقی	۰
عوامل دموگرافیک	۰/۰۹۴
عوامل فرهنگی	۰/۰۴۱
عوامل فنی	۰/۰۱۷
عوامل فردی و انگیزشی	۰/۰۰۵

یافته‌ها نشان می‌دهد اندازه تأثیر عوامل مدیریت رفتار برسازه اشتراک‌گذاری دانش ۰/۰۲ تا ۰/۱۵ و کوچک است. ضریب تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته، نشان‌دهنده میزان تأثیر مستقیم یک متغیر وابسته است. اگر ضریب تأثیر کم باشدِ، بدین معناست که تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته کم است؛ اما باید توجه داشت که در مدل‌های پیچیده، ممکن است تأثیر یک متغیر به‌صورت غیرمستقیم و از طریق متغیرهای دیگر به متغیر وابسته منتقل شود. بنابراین، این امر می‌تواند باعث کاهش ضریب تأثیر یک متغیر شود. اگر ارتباط بین متغیرها معنی‌دار است، حتی اگر ضریب تأثیر آن‌ها کم باشد باید در مدل باقی بمانند (برن، ۲۰۱۳). درباره علت پایین بودن ضریب تأثیر عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش، بدین شکل می‌توان توضیح داد که شاید متغیرهای دیگری نیز روی این متغیر نقش دارند و به عبارتی این متغیرها تنها بخشی از عوامل تأثیرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش باشند. به‌علاوه، در برخی موارد تأثیر یک متغیر بر دیگری ممکن است از طریق متغیرهای دیگر نقل شود که می‌تواند باعث کاهش ضریب تأثیر مستقیم آن متغیر باشد. در جدول ۸ مقدار

[۱] Effect Size

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

آماره t و P- Value شش دسته از عوامل شناسایی‌شده با اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان ارائه‌شده‌اند.

جدول ۸ مقدار آماره t و P Value ارتباط عوامل شناسایی‌شده با اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان

	عوامل زیرساخت فناوری	عوامل حقوقی-	عوامل دموگرافیک	عوامل فرهنگی	عوامل فنی-	فردی و انگیزشی
T Statistics	۱/۲۴۱	۰/۰۰۵	۷/۱۸۱	۴/۳۰۹	۲/۸۰۲	۱/۳۵۰
P Values	۰/۲۲۰	۰/۹۹۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۷	۰/۱۸۴
ضریب مسیر	-۰/۰۷۲	۰/۰۰۰	۰/۳۰۷	۰/۲۵۵	۰/۱۳۵	۰/۰۶۶

یافته‌ها نشان می‌دهد عوامل مربوط به زیرساخت فناوری و ارتباطات، عوامل حقوقی و سیاست‌گذاری و عوامل فردی و انگیزشی ارتباط معنی‌داری با اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان ندارند. ضریب مسیر نشان می‌دهد ارتباط بین عوامل زیرساخت فناوری و ارتباطات و عوامل حقوقی و سیاست‌گذاری منفی است اما این روابط در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار نیست.

همان‌طور که در جدول مشخص است ارتباط عوامل دموگرافیک شامل تحصیلات، رتبه موسسه محل اشتغال و سن حسابرسان بر بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش آن‌ها معنی‌دار است. ضریب مسیر برای این دسته از عوامل ۰/۳۱ است که رابطه مثبت بین سطح تحصیلات، رتبه موسسه محل خدمت و سن حسابرسان با بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش را نشان می‌دهد.

عوامل فنی و تبادل دانش با p value معادل ۰/۰۰۷ و ضریب مسیر ۰/۱۴ ارتباط مثبت و معنی‌داری با اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان دارد.

عوامل فرهنگی و جوسازمانی نیز با p value کمتر از ۰/۰۵ و ضریب مسیر ۰/۲۶ ارتباط مثبت و معنی‌داری با اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان دارد.

مدل سازنده ازنظر هم خطی بین شاخص‌ها از طریق بررسی فاکتور افزایش نرخ واریانس (VIF) نیز نشان می‌دهد هیچ شاخصی در مدل اصلاح‌شده، VIF بزرگ‌تر از ۵ ندارد.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

نتایج آزمون کمی PLS نشان می‌دهد افزایش سطح تحصیلات حسابرسان، ارتقای رتبه موسسه حسابرسی و همچنین افزایش سن حسابرسان بر اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان تأثیر مثبت دارد.

عوامل فنی و تبادل دانش، شامل افزایش روابط حرفه‌ای موسسه در سطح بین‌الملل (AH)، کاهش اثر منفی رقابت بین مؤسسات حسابرسی جهت اشتراک‌گذاری دانش بین مؤسسات حسابرسی (AJ)، افزایش ارتباط دانشی بین مؤسسات حسابرسی در یک منطقه جغرافیایی (AL)، افزایش امکانات و ظرفیت آموزشی برای انتقال دانش حسابرسی (AM) و افزایش کیفیت جلسات و بحث‌های فنی و تبادل‌نظر در منطقه جغرافیایی محل خدمت (AN) باعث افزایش اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان می‌شود.

افزایش سطح فرهنگ عمومی و جوسازمانی، از طریق پذیرش عمومی اشتراک‌گذاری دانش، توجه مدیریت موسسه به اشتراک‌گذاری دانش (AQ)، حمایت مدیریت موسسه از اشتراک‌گذاری دانش (AR)، توزیع عادلانه امکانات برای اشتراک‌گذاری دانش (AS) و همچنین دسترسی حسابرسان به منابع دانشی (AT) متناسب با اجرای کار (AU) منجر به افزایش اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان می‌شود.

علاوه بر ارزیابی مقدار R^2 به‌عنوان معیاری برای دقت پیش‌بینی معیار چشم‌پوشی و تناسب پیش‌بین Q^2 استون–گیسر[1] نیز یک معرف برای بررسی تناسب پیش‌بینی مدل است. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به‌عنوان معیار شدت قدرت پیش‌بینی کنندگی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا تعیین‌شده‌اند. نتایج معیار Q^2 برای سازه‌های درون‌زا در جدول ۹ نشان داده‌شده است.

جدول ۹ نتایج معیار Q^2 مدل اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان

	SSO	SSE	Q^2 =۱-SSE/SSO
اشتراک‌گذاری دانش	۱۱۱۶	۹۷۰/۳۰۹	۰/۱۳۱

مقدار Q^2 بزرگ‌تر از صفر نشان می‌دهد که مدل برای یک سازه درون‌زای دارای تناسب پیش‌بین است. در مقابل مقادیر صفر و پایین‌تر فقدان تناسب پیش‌بین را نشان می‌دهند. مقدار Q^2 نشان می‌دهد مدل دارای تناسب پیش‌بین تقریباً مناسب و نزدیک به ۰/۱۵ است.

[1] Ston-Geisser

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

برازش کلی مدل: برای بررسی ارزیابی نیکویی برازش مدل کلی با استفاده از خروجی نرم‌افزار SMART-PLS از شاخص‌های مختلفی استفاده می‌شود. در این پژوهش برازش کلی مدل از طریق بررسی شاخص ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استانداردشده[۱]SRMR و نیکویی برازش مدل[۲] (GOF) انجام می‌شود. مقدار خروجی نرم‌افزار برای SRMR مدل اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان ۰/۱۰ به دست آمد. از آنجایی که مقادیر SRMR تا ۰/۱ نشان‌دهنده برازش مناسب مدل ساختاری است، مدل پژوهش دارای برازش مناسب می‌باشد.

برای بررسی بیشتر معیار GOF که توسط تننهاوس و همکاران[۳] (۲۰۰۴) جهت سنجش برازش نیکوئی برازش مدل معرفی‌شده است، طبق رابطه ۱ محاسبه گردید.

رابطه ۴-۱ محاسبه مقدار GOF

$$GOF = \sqrt{\overline{COMMUNALITIES} * R^2}$$

محاسبه مقدار GOF برای مدل پژوهش

$$GOF = \sqrt{۰/٤۸۹ * ۰/۳۲٥} = ۰/٤$$

با استفاده از رابطه فوق مقدار ۰/۴ به دست آمد. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۰۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای معیار GOF معرفی‌شده‌اند. همان‌طور که مشاهده می‌شود این مقدار برای مدل پژوهش بیش از ۰/۳۶ بوده و نشان می‌دهد مدل از برازش قوی برخوردار است.

۸- بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر به بررسی ابعاد مختلف و عوامل اثرگذار بر بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی پرداخته شد. ازآنجایی‌که هیچ نظریه جهان‌شمولی برای انگیزش و بروز یک رفتار ازجمله اشتراک‌گذاری دانش وجود ندارد، نمی‌توان یک نظریه انگیزشی واحد را برای الگوی رفتاری حسابرسان برای بروز اشتراک‌گذاری دانش اعلام نمود. از طرفی میزان انگیزش و تمایل حسابرسان به بروز رفتار اشتراک‌گذاری دانش همانند سایر رفتارها علاوه بر عوامل فردی به عوامل محیطی نیز

[۱] Standard Root Mean Square Residual
[۲] Goodness Of Fit
[۳] Tenenhaus et al

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

بستگی دارد (داور پناه و سالاری، ۱۳۹۰). پژوهش حاضر باهدف یافتن عواملی که بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان مؤثر هستند، همچنین استخراج ارائه الگویی که در بستر محیطی کشور منجر به بهبود رفتار اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان می‌شود، انجام شد.

نتایج حاصل از بررسی و تحلیل مصاحبه‌ها برای دستیابی به پاسخ پرسش یعنی یافتن عوامل مؤثر بر پدیده اشتراک‌گذاری دانش نشان می‌دهد، عوامل اجتماعی و فرهنگ عمومی، فرهنگ‌سازمانی، ساختار سازمانی، مسائل حقوقی و سیاست‌گذاری به‌عنوان عوامل با اهمیت در بروز اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی شناخته شدند.

به‌منظور اعتبار یابی و میزان اهمیت عوامل و عناصر مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش که در بخش کیفی و انجام مصاحبه مشخص شدند، برای تکمیل پاسخ به سؤال پژوهش، پرسشنامه‌ای تدوین و بعد از ارزیابی روایی و پایایی در اختیار حسابرسان قرار داده شد.

نتایج حاصل از آزمون مدل معادلات ساختاری پژوهش نشان می‌دهد که جنسیت، تجربه کاری، رده سازمانی و ساختار مالکیت و قدمت و تخصص موسسه محل اشتغال با میزان اشتراک‌گذاری دانش آنها، ارتباط معنی داری ندارد؛ اما ارتباط عوامل دموگرافیک شامل سطح تحصیلات، رتبه موسسه محل اشتغال و سن حسابرسان با رفتار اشتراک‌گذاری دانش آن‌ها معنی‌دار است. ارتباط سطح تحصیلات با اشتراک‌گذاری دانش با نتیجه مطالعه جعفری و همکاران (۱۳۹۷) مطابقت ندارد اما همسو بامطالعه وانگ و نو (۲۰۱۰) است. در حالی که داه و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه خود ارتباط معنی‌داری در ارتباط سن حسابرسان و اشتراک‌گذاری دانش مشاهده نکرده‌اند، نتایج پژوهش حاضر، مؤثر بودن سن حسابرسان بر اشتراک‌گذاری دانش را نشان می‌دهد. همچنین اندازه موسسه حسابرسی بر اشتراک‌گذاری دانش اثرگذار است که نتیجه به‌دست‌آمده مطابق با نتیجه پژوهش اسیرنکو و همکاران (۲۰۰۷) و داه و همکاران (۲۰۲۰) است. به‌این‌ترتیب فرضیه اول پژوهش تائید می‌شود؛ اما سطح ارزیابی‌شده از عوامل فردی و انگیزشی (فرضیه دوم پژوهش)، عوامل مربوط به زیرساخت فناوری و ارتباطات (فرضیه سوم پژوهش) در سطح پذیرش خطای ۰/۰۵ ارتباط معنی‌داری با تغییر در سطح اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان را نشان نمی‌دهد.

بر اساس فرضیه چهارم پژوهش، عوامل فنی و تبادل دانش شامل روابط حرفه‌ای موسسه در سطح بین‌الملل، کاهش اثر منفی رقابت بین مؤسسات حسابرسی جهت اشتراک‌گذاری دانش بین مؤسسات حسابرسی، ارتباط دانشی بین مؤسسات حسابرسی در یک منطقه جغرافیایی، امکانات و ظرفیت آموزشی برای انتقال دانش حسابرسی و کیفیت جلسات و بحث‌های فنی و تبادل‌نظر در

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

منطقه جغرافیایی محل خدمت (سؤالات ۲۶ و ۳۲–۲۸) به‌صورت معنی‌داری با اشتراک‌گذاری دانش ارتباط دارند و بالاتر بودن سطح این عوامل منجر به افزایش اشتراک‌گذاری دانش می‌شوند.

عوامل حقوقی با اشتراک‌گذاری حسابرسان (فرضیه پنجم پژوهش) در سطح پذیرش خطای ۰/۰۵ ارتباط معنی‌داری با تغییر در سطح اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان را نشان نمی‌دهد.

مطابق با فرضیه ششم پژوهش، افزایش سطح فرهنگ عمومی و جوسازمانی از طریق پذیرش عمومی اشتراک‌گذاری دانش، توجه مدیریت موسسه به اشتراک‌گذاری دانش، حمایت مدیریت موسسه از اشتراک‌گذاری دانش، توزیع عادلانه امکانات برای اشتراک‌گذاری دانش و همچنین دسترسی حسابرسان به منابع دانشی متناسب با اجرای کار (سؤالات ۳۹–۳۵) منجر به افزایش اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان می‌شود.

ارتباط آموزش‌های شغلی، فرصت‌های کسب اطلاعات، بازخورد ناشی از ارزیابی عملکرد، فرصت‌های یادگیری، حمایت مدیریت، فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش با نتایج پژوهش ورامونز و همکاران (۲۰۰۶)، صالح (۲۰۱۰) و ترایوالاس و همکاران (۲۰۱۵)، عوامل مربوط به تعهد و مسئولیت‌پذیری و ایجاد انگیزه، همسو با نتایج پژوهش خواجوی و کرمانی (۱۴۰۰)؛ علی و همکاران (۲۰۲۱)، الگوبرداری، هم‌راستا با نظر شرما و همکاران (۲۰۱۳)؛ ایجاد زمینه انتقال دانش برون‌مرزی و زمینه‌سازی برای اشتراک و تبادل دانش بین مؤسسات حسابرسی و ارتقاء جوسازمانی هم‌راستا با نظر وانگ و همکاران (۲۰۰۹) و هوکس و همکاران (۲۰۲۳) منجر به افزایش اشتراک‌گذاری دانش می‌شوند. عدم وجود ارتباط معنی‌دار بین اشتراک‌گذاری دانش با عوامل زیرساخت فناوری با نتایج خواجوی و کرمانی (۱۳۹۸) و آی پی ای (۲۰۰۳) مطابقت ندارد. عدم وجود ارتباط معنی‌دار بین اشتراک‌گذاری دانش با عوامل حقوقی و سیاست‌گذاری با نتایج پژوهش رانگ سیسانگ و می یر (۲۰۲۰) مطابقت ندارد.

۹– پیشنهادها

بر اساس نظر خبرگان و نتایج کمی این پژوهش، توسعه روابط حرفه‌ای بین‌المللی، الگوبرداری از مؤسسات بزرگ، پذیرش نمایندگی مؤسسات بین‌المللی و ایجاد زمینه انتقال دانش برون‌مرزی و الگوبرداری منجر به افزایش سطح اشتراک‌گذاری دانش در مؤسسات حسابرسی ایرانی می‌شود. از طرفی احتمالا موارد ذکر شده در کاهش هزینه‌های ایجاد و توسعه زیرساخت‌های اشتراک‌گذاری

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

دانش، کاهش هزینه‌های آزمون‌وخطا در به‌کارگیری روش‌های جدید اشتراک‌گذاری دانش، همگام بودن با جهان حرفه‌ای و انتقال دانش و همچنین دستیابی به روش و ابزارهای به‌روز برای اشتراک‌گذاری دانش نقش مهمی داشته باشند. توصیه می‌شود موارد مذکور توسط پژوهشگران، در پژوهشی جداگانه موردبررسی قرار گیرند.

با توجه به وجود ارتباط معنی‌دار بین عوامل فنی و تبادل دانش بین مؤسسات حسابرسی با سطح اشتراک‌گذاری دانش پیشنهاد می‌شود زمینه‌سازی برای اشتراک و تبادل دانش بین مؤسسات حسابرسی از طریق افزایش تبادل دانش در سمینارها و جلسات تخصصی فراهم شود. یک موسسه واجد شرایط در هر منطقه جغرافیایی به‌عنوان متولی منطقه‌ای برای مدیریت دانش و همچنین ایجاد فرصت و امکان آموزش مناسب در همه مناطق کشور معرفی شود. برگزاری جلسات و بحث‌های فنی و تبادل‌نظر می‌تواند نقش مهمی در به اشتراک‌گذاری دانش بین حسابرسان فراهم نماید. سازمان‌دهی این جلسات می‌تواند از موازی کاری بکاهد و بر کیفیت آموزش و انتقال دانش بیفزاید.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

منابع

۱. جعفری، مصطفی؛ اخوان، پیمان؛ اسحقی، سید حجت‌الله (۱۳۹۷). تأثیر عوامل فردی و محیطی بر روی فرایند اشتراک دانش با نقش تعدیل گر تحصیلات. *فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی*، ۵(۱۶)، ۴۶-۲۱.

۲. خواجوی، شکرالله؛ کرمانی، احسان. (۱۳۹۸). بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی. *فصلنامه دانش حسابرسی*، ۱۹ (۲)، ۶۰-۳۱.

۳. 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 (پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی)، ۱۳(۵۰)، ۱-۳۲. SID. https://sid.ir/paper/391531/fa*

۴. داورپناه، محمدرضا و سالاری، محمود. (۱۳۹۰). نظریه اجتماعی و محیط استفاده از اطلاعات: نقش ساختار و کنش در شکل‌گیری رفتار و الگوی اطلاع‌یابی. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی (مطالعات تربیتی و روان‌شناسی)، ۱(۱)، ۲۱-۷. SID. https://sid.ir/paper/204989/fa*

۵. داوری، علی؛ رضازاده، آرش. (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزارPLS ، تهران، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی

۶. سینایی، حسنعلی؛ فریسات، حمیده؛ نداف، مهدی. (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش و تأثیر آن بر عملکرد فرد در صنعت مالی و بانکداری. *پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۹(۱۸)، ۱۹۸-۱۴۳*

۷. قلی زاده، سودابه (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر اشتراک دانش بر رفتار نوآورانه کارکنان با در نظر گرفتن اثر تعدیل گر سرمایه‌های اجتماعی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت استراتژیک، دانشگاه فردوسی مشهد.

۸. Al Kashari; Z. Al Taheri; F. (۲۰۲۰). The Role of Knowledge Sharing in Organizational Performance. Information and Knowledge Management, Vol.۱۰, No.۲,pp ۳۷-۴۲

۹. Alavi, M; Leidner, D. E. (۲۰۰۱). Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS quarterly*, *(25)*۱, ۱۰۷-۱۳۶.

۱۰. Albawwat, I. E. (۲۰۲۲). Tacit knowledge sharing in small audit firms and audit quality inputs: the antecedent effect of auditors' social capital. Journal of Knowledge Management, ۲۶(۹), ۲۳۳۳-۲۳۵۳.

۱۱. Al-Emran, M., & Teo, T. (۲۰۲۰). Do knowledge acquisition and knowledge sharing really affect e-learning adoption? An empirical study. Education and Information Technologies, ۲۵(۳), ۱۹۸۳-۱۹۹۸.

۱۲. Ali, M., Ali, I., Albort-Morant, G., & Leal-Rodríguez, A. L. (۲۰۲۱). How do job insecurity and perceived well-being affect expatriate employees' willingness to share or hide knowledge?. International Entrepreneurship and Management Journal, ۱۷(۱), ۱۸۵-۲۱۰.

۱۳. Argote, L., Ingram, P., Levine, J. M., & Moreland, R. L. (۲۰۰۰). Knowledge transfer in organizations: Learning from the experience of others. Organizational behavior and human decision processes, ۸۲(۱), ۱-۸.

۱۴. Bock, G. W., & Kim, Y. G. (۲۰۰۲). Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. Information Resources Management Journal (IRMJ), ۱۵(۲), ۱۴-۲۱.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

۱۵. Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (۲۰۰۵). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. MIS quarterly, ۸۷-۱۱۱.
۱۶. Burns, N., and S. K, Grove. (۲۰۰۶). Understanding nursing research, building an evidence-based practice. ٤th ed. Philadelphia: Saunders Co.Byrne, B. M. (۲۰۱۳). Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming. Rout ledge.
۱۷. Cha, E. S., Kim, K. H., & Erlen, J. A. (۲۰۰۷). Translation of scales in cross-cultural research: issues and techniques. Journal of advanced nursing, ۵۸(٤), ۳۸٦-۳۹۵.
۱۸. Chen, I. J., & Popovich, K. (۲۰۰۳). Understanding customer relationship management (CRM): People, process and technology. *Business process management journal*, *9*(۵), ٦۷۲-٦۸۸.
۱۹. Chow, C. W., Ho, J. L., & Vera-Munoz, S. C. (۲۰۰۸). Exploring the extent and determinants of knowledge sharing in audit engagements. Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics, ۱۵(۲), ۱٤۱-۱٦۰.
۲۰. Cummings, J. N., & Kiesler, S. (۲۰۰۵). Collaborative research across disciplinary and organizational boundaries. Social studies of science, ۳۵(۵), ۷۰۳-۷۲۲.
۲۱. Davenport, T. H., De Long, D. W., & Beers, M. C. (۱۹۹۸). Successful knowledge management projects. Sloan management review, ۳۹(۲), ٤۳-۵۷.
۲۲. Davenport, T. H., De Long, D. W., & Beers, M. C. (۱۹۹۸). Successful knowledge management projects. Sloan management review, ۳۹(۲), ٤۳-۵۷.
۲۳. De Boer, A., Pijl, S. J., & Minnaert, A. (۲۰۱۱). Regular primary schoolteachers' attitudes towards inclusive education: A review of the literature. *International journal of inclusive education*, *15*(۳), ۳۳۱-۳۵۳.
۲٤. De Long, D. W., & Fahey, L. (۲۰۰۰). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. Academy of Management Perspectives, ۱٤(٤), ۱۱۳-۱۲۷.
۲۵. Ding, C., Xue, J., & Yuan, J. (۲۰۱۵). Research on Tacit Knowledge-Sharing Willingness in Trust Perspective—Empirical Analysis on Communication Enterprises. Paper presented at the ۲۰۱۵ International Conference on Electrical, Automation and Mechanical Engineering.
۲٦. Duh, R. R; Knechel, W. R; & Lin, C. C. (۲۰۲۰). The Effects of Audit Firms' Knowledge Sharing on Audit Quality and Efficiency. Auditing: A Journal of Practice & Theory, ۳۹(۲), ۵۱-۷۹. Francis, J. R. (۲۰۱۱). A framework for understanding and researching audit quality. Auditing: A journal of practice & theory, ۳۰(۲), ۱۲۵-۱۵۲.
۲۷. Dyer, J. H., & Nobeoka, K. (۲۰۰۰). Creating and managing a high-performance knowledge-sharing network: the Toyota case. Strategic management journal, ۲۱(۳), ۳٤۵-۳٦۷.
۲۸. Evans, M. M. (۲۰۱۲). Knowledge sharing: An empirical study of the role of trust and other social-cognitive factors in an organizational setting (Doctoral dissertation, University of Toronto).
۲۹. Fornell, C., & Larcker, D. F. (۱۹۸۱). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.
۳۰. Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (۲۰۰۱). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. Journal of management information systems, ۱۸(۱), ۱۸۵-۲۱٤.
۳۱. Gupta, A; & McDaniel, J. (۲۰۰۲). Creating competitive advantage by effectively managing knowledge: A framework for knowledge management. *Journal of knowledge Management practice*, *3*(۲), ٤۰-٤۹.
۳۲. Haas, M. R., & Hansen, M. T. (۲۰۰۷). Different knowledge, different benefits: Toward a productivity perspective on knowledge sharing in organizations. Strategic management journal, ۲۸(۱۱), ۱۱۳۳-۱۱۵۳.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

۳۳. Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (۲۰۱۹). When to use and how to report the results of PLS-SEM. European business review, ۳۱(۱), ۲-۲٤.
۳٤. Han, S.-H., Yoon, D.-Y., Suh, B., Li, B., & Chae, C. (۲۰۱۹). Organizational support on knowledge sharing: a moderated mediation model of job characteristics and organizational citizenship behavior. Journal of Knowledge Management, ۲۳(٤), ٦۸۷-۷۰٤.
۳٥. Hara, N., & Foon Hew, K. (۲۰۰۷). Knowledge-sharing in an online community of health-care professionals. Information technology & people, ۲۰(۳), ۲۳٥-۲٦۱.
۳٦. Harder, M. (۲۰۰۸). How do rewards and management styles influence the motivation to share knowledge?.
۳۷. Hay, D., Knechel, W. R., & Willekens, M. (Eds.). (۲۰۱٤). *The Routledge companion to auditing*. Routledge.
۳۸. Hendriks, P. (۱۹۹۹). Why share knowledge? The influence of ICT on the motivation for knowledge sharing. Knowledge and process management, ٦(۲), ۹۱-۱۰۰.
۳۹. Hernandez, A. J. C; & Jiménez, D. J. (۲۰۱٦). Knowledge management, flexibility and firm performance: The effects of family involvement. European Journal of Family Business, ٦(۲), ۱۰۸-۱۱۷.
٤۰. Hu, W. W. (۲۰۱۰, November). Self-efficacy and individual knowledge sharing. In ۲۰۱۰ ۳rd International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering (Vol. ۲, pp. ٤۰۱-٤۰٤). IEEE.
٤۱. Hu, W. W. (۲۰۱۰, November). Self-efficacy and individual knowledge sharing. In ۲۰۱۰ ۳rd International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering (Vol. ۲, pp. ٤۰۱-٤۰٤). IEEE.
٤۲. Hulland, J. (۱۹۹۹). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. Strategic management journal, ۲۰(۲), ۱۹٥-۲۰٤.
٤۳. Hux, C. T., Bedard, J. C., & Noga, T. J. (۲۰۲۳). Knowledge sharing in auditor-provided tax services: Experiences of audit and tax personnel. *Journal of the American Taxation Association*, *45*(۱), ٦۳-۸۹.
٤٤. Ipe, M. (۲۰۰۳), ‘‘Knowledge sharing in organizations: a conceptual framework’’, Human Resource Development Review, Vol. ۲ No. ٤, pp. ۳۳۷-٥۹.
٤٥. Jinan, R., & Hasibuan, S. (۲۰۱۹). Analysis of Knowledge Management Enabler in Knowledge Sharing on R&D Institution Capability.
٤٦. Khorakian, A., Mohammadi Shahroodi, H., Jahangir, M., & Nikkhah Farkhani, Z. (۲۰۱۹). Innovative work behavior in public organizations: The roles of ethical and knowledge sharing behaviors. Creativity Research Journal, ۳۱(۲), ۱٦٤-۱۷۳.
٤۷. Knechel, W. R; Krishnan, G. V; Pevzner, M; Shefchik, L. B; & Velury, U. K. (۲۰۱۳). Audit quality: Insights from the academic literature. Auditing: A Journal of Practice, ۳۲(Supplement ۱), ۳۸٥-٤۲۱.
٤۸. Lam, L. W. (۲۰۱۲). Impact of competitiveness on salespeople's commitment and performance. Journal of Business Research, ٦٥(۹), ۱۳۲۸-۱۳۳٤.
٤۹. Law, C. C., & Ngai, E. W. (۲۰۰۸). An empirical study of the effects of knowledge sharing and learning behaviors on firm performance. Expert systems with applications, ۳٤(٤), ۲۳٤۲-۲۳٤۹.
٥۰. Lee, H., & Choi, B. (۲۰۰۳). Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: An integrative view and empirical examination. Journal of management information systems, ۲۰(۱), ۱۷۹-۲۲۸.
٥۱. Lee, J.-C., Shiue, Y.-C., & Chen, C.-Y. (۲۰۱٦). Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement. Computers in Human Behavior, ٥٤, ٤٦۲-٤۷٤.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

۵۲. Lee, Y. H., Lu, T. E., Yang, C. C., & Chang, G. (۲۰۱۹). A multilevel approach on empowering leadership and safety behavior in the medical industry: The mediating effects of knowledge sharing and safety climate. Safety Science, ۱۱۷, ۱-۹.
۵۳. Levallet, N., & Chan, Y. E. (۲۰۱۹). Organizational knowledge retention and knowledge loss. Journal of Knowledge Management.
۵۴. Liebowitz, J. (۲۰۰۴). A knowledge management strategy for the Jason organization: A case study. Journal of Computer Information Systems, ۴۴(۲), ۱-۵.
۵۵. Matoskova, J., Bartok, O., & Tomancova, L. (۲۰۲۲). The relation between employee characteristics and knowledge sharing. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, ۵۲(۴), ۴۸۶-۵۰۷
۵۶. Moss, S., Prosser, H., Costello, H., Simpson, N., Patel, P., Rowe, S., ... & Hatton, C. (۱۹۹۸). Reliability and validity of the PAS-ADD Checklist for detecting psychiatric disorders in adults with intellectual disability. Journal of intellectual disability research, ۴۲(۲), ۱۷۳-۱۸۳.
۵۷. Muhammed, S., & Zaim, H. (۲۰۲۰). Peer knowledge sharing and organizational performance: the role of leadership support and knowledge management success. Journal of Knowledge Management.
۵۸. Nezafati, N., Ganbar Tehrani, N., & Davari, S. (۲۰۱۷). Identfying and ranking the effective factors in knowledge sharing between the counterpart organizations (Case study: Petrochemical Industry). *Strategic Studies in Petroleum and energy Industry*, *8*(۳۲), ۸۵-۱۱۶.
۵۹. Nikzad Ghadikolaee, M., Foroghi, D., & Amiri, H. (۲۰۲۰). The Effect of Behavioral Interventions on Auditors' Knowledge-Sharing Behavior: Examining the Mediating Role of Attitudes and Normative Beliefs. *Accounting and Auditing Review*, *27*(۳), ۴۲۹-۴۵۳. doi: ۱۰,۲۲۰۵۹/acctgrev.۲۰۲۰,۳۰۱۹۲۵,۱۰۰۸۳۷۴
۶۰. Nonaka, I; Takeuchi, H; (۱۹۹۵). The knowledge crating company. Oxford University press, oxford.UK. PP. ۲۶-۳۸.
۶۱. Nugroho, M. A. (۲۰۱۸). The effects of collaborative cultures and knowledge sharing on organizational learning. Journal of Organizational Change Management.
۶۲. Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (۲۰۱۹). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. Journal of Business Research, ۹۴, ۳۱۳-۳۱۹.
۶۳. Ogunmokun, O. A., Eluwole, K. K., Avci, T., Lasisi, T. T., & Ikhide, J. E. (۲۰۲۰). Propensity to trust and knowledge sharing behavior: An evaluation of importance-performance analysis among Nigerian restaurant employees. Tourism management perspectives, ۳۳, ۱۰۰۵۹۰
۶۴. Poon, J. M. (۲۰۰۳). Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions. *Journal of managerial psychology*, ۱۸(۲).
۶۵. Raghu, T. S., & Vinze, A. (۲۰۰۷). A business process context for Knowledge Management. *Decision support systems*, ۴۳(۳), ۱۰۶۲-۱۰۷۹.
۶۶. Rungsithong, R., & Meyer, K. E. (۲۰۲۰). Trust and knowledge sharing in context: A study of international buyer-supplier relationships in Thailand. Industrial Marketing Management, ۸۸, ۱۱۲-۱۲۴.
۶۷. Salleh, K. (۲۰۱۰). Tacit knowledge and accountants: Knowledge sharing model. Second International Conference on Computer Engineering and Applications, Vol. ۲, pp. ۳۹۳-۳۹۷, IEEE.
۶۸. Serenko, A., Bontis, N., & Hardie, T. (۲۰۰۷). Organizational size and knowledge flow: a proposed theoretical link. Journal of intellectual capital.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]

۶۹. Sharma, R. S., M. I. N. A, Iqbal &, M. M, Victoriano. ۲۰۱۳. on the use of benchmarking and good practices for knowledge management for development. Knowledge Management Research & Practice, ۱۱(٤): ۳٤٦-۳٦۰.
۷۰. Soo, C. W., Midgley, D., & Devinney, T. M. (۲۰۰۲). The process of knowledge creation in organizations. Available at SSRN ۳۷٦۰۸۰.
۷۱. Speziale, H. S., Streubert, H. J., & Carpenter, D. R. (۲۰۱۱). *Qualitative research in nursing: Advancing the humanistic imperative*. Lippincott Williams & Wilkins.
۷۲. Syed-Ikhsan, S. O. S; & Rowland, F. (۲۰۰٤). Knowledge management in a public organization: a study on the relationship between organizational elements and the performance of knowledge transfer. Journal of knowledge management.
۷۳. Tangaraja, G; Rasdi, R. M; Ismail, M; & Samah, B. A. (۲۰۱٥). Fostering knowledge sharing behaviour among public sector managers: a proposed model for the Malaysian public service. Journal of Knowledge Management.
۷٤. Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (۲۰۰٤, June). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling. In Proceedings of the XLII SIS scientific meeting (Vol. ۱, No. ۲, pp. ۷۳۹-۷٤۲).
۷٥. Trivellas, P; Akrivouli, Z; Tsifora, E; & Tsoutsa, P. (۲۰۱٥). The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms. The mediating effect of general competencies. Procedia Economics and Finance, ۱۹, ۲۳۸-۲٤۷.
۷٦. Vera-Munoz, S. C; Ho, J. L; & Chow, C. W. (۲۰۰٦). Enhancing knowledge sharing in public accounting firms. Accounting Horizons, ۲۰(۲), ۱۳۳-۱٥٥
۷۷. Wang, H. C., J, He.. and J.T, Mahoney. ۲۰۰۹. Firm-specific knowledge resources and competitive advantage: the roles of economic-and relationship-based employee governance mechanisms. Strategic management journal, ۳۰(۱۲):۱۲٦٥-۱۲۸٥.
۷۸. Wang, S., & Noe, R. A. (۲۰۱۰). Knowledge sharing: A review and directions for future research. Human resource management review, ۲۰(۲), ۱۱٥-۱۳۱
۷۹. Weng, C. L., & Cgen, L. F. (۲۰۰۰). The effect of different motivation factors on knowledge sharing intention and behavior. Social Behavior and Personality: An International Journal, National Central University and National Taipei University, Taiwan.
۸۰. Yakhlef, A., Sié, L., & Julen, P. (۲۰۰۹, May). The effects of rewards on the motivation of experts to transfer their knowledge. In Proceedings of the ۸th EURAM (European Academy of Management) Conference, Ljubljana and Bled, Slovenia. Citeseer.
۸۱. Zhang, L., & Cheng, J. (۲۰۱٥). Effect of knowledge leadership on knowledge sharing in engineering project design teams: the role of social capital. *Project Management Journal*, ٤٦(٥), ۱۱۱-۱۲٤.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-10-30]