

Modeling the direct and mediating effect of knowledge management processes on sustainable organizational performance in auditing companies

- Behnam Karamshahi^۱
- Amir Fazel^۲
- Azin Harandi^۳

Abstract

The purpose of this research is to model the direct and mediating effect of knowledge management processes on sustainable organizational performance in auditing companies. To achieve this goal, after reviewing the literature and basics of the subject, the impact of human factors, organizational factors and technological factors on knowledge management processes and the relationship between these processes and sustainable organizational performance was considered. Statistical techniques and structural equations were used to analyze the data and test the hypotheses, and in order to investigate the mediating role of knowledge management processes, the Sobel test was used. The information needed for the research was collected from ۳۵۸ partners, managers, and senior supervisors of auditing firms through a questionnaire, and Stata and SPSS software were used for data analysis. The findings of the research showed that knowledge management processes have a positive and significant effect on sustainable organizational performance. In addition to these human, organizational and technological factors have a positive and significant effect on knowledge management processes (except for the effect of rewards on knowledge storage, information technology on knowledge acquisition and social networks on knowledge application, which are not significant). Auditing companies are recommended to encourage the members of the organization to share their knowledge and expertise by creating an interactive and trust-based environment, and in this way, the organization is aware of the self-efficacy of each of them in the knowledge management cycle. to benefit Also, by establishing an efficient reward system to compensate the efforts of employees, make them willing to perform tasks as a team and complete the knowledge management cycle.

Key words: Knowledge management Processes, Sustainable organizational performance, Auditing firms

^۱Department of Accounting, Baft Higher Education Complex, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran, Email: behnamkaramshahi@uk.ac.ir

^۲Department of Manangement, Baft Higher Education Complex, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran, Email: amir.fazel@uk.ac.ir

^۳ PhD in Business Management, Payam Noor University, Tehran, Iran. Azin.harandi@gmail.com

الگوسازی تاثیر مستقیم و میانجی فرآیندهای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی پایدار در موسسات حسابرسی

■ بهنام کرمانشاهی^۱
■ امیر فاضل^۲
■ آژین هرندي^۳

چکیده

هدف این پژوهش الگوسازی تاثیر مستقیم و میانجی فرآیندهای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی پایدار در موسسات حسابرسی است. برای دستیابی به این هدف پس از بررسی ادبیات و مبانی موضوع، تاثیر عامل‌های انسانی (اعتماد، تعامل و خودکارآمدی)، عامل‌های سازمانی (پاداش، فرهنگ سازمانی، کار تیمی و ساختار سازمانی) و عامل‌های فناوری (فناوری اطلاعات و شبکه‌های اجتماعی) بر فرآیندهای مدیریت دانش و رابطه میان این فرآیندها و عملکرد سازمانی پایدار مورد ملاحظه قرار گرفت. از تکنیک‌های آماری و معادلات ساختاری جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها و به منظور بررسی نقش میانجی فرآیندهای مدیریت دانش از آزمون سوبل استفاده شد. اطلاعات مورد نیاز پژوهش به وسیله پرسشنامه از ۳۵۸ شریک، مدیر و سرپرست ارشد موسسات حسابرسی جمع‌آوری شده و برای تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای Stata و SPSS استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که فرآیندهای مدیریت دانش بر روی عملکرد سازمانی پایدار تاثیر مثبت و معناداری دارند. افزون بر این عوامل انسانی، سازمانی و فناوری بر روی فرآیندهای مدیریت دانش تاثیر مثبت و معناداری دارند (به جز تاثیر پاداش بر روی ذخیره دانش، فناوری اطلاعات بر روی تحصیل دانش و شبکه‌های اجتماعی بر روی بکارگیری دانش که معنادار نمی‌باشند). به موسسات حسابرسی توصیه می‌شود که با ایجاد یک محیط تعاملی و مبتنی بر اعتماد، اعضای سازمان را به اشتراک‌گذاری دانش و تخصص خود ترغیب نمایند و بدین وسیله سازمان از خود کارآمدی هر یک از آن‌ها در چرخه مدیریت دانش بهره‌مند شود. همچنین، با استقرار یک سیستم پاداش کارآمد برای جبران تلاش کارکنان آن‌ها را به اجرای کارها به صورت تیمی و تکمیل چرخه مدیریت دانش مایل نمایند.

واژگان کلیدی: فرآیندهای مدیریت دانش، عملکرد سازمانی پایدار، موسسات حسابرسی

^۱ استادیار گروه حسابداری، مجتمع آموزش عالی بافت، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران. نویسنده مسئول. رایانامه:

behnamkaramshahi@uk.ac.ir

^۲ استادیار گروه مدیریت، مجتمع آموزش عالی بافت، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران.

^۳ دکترای مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۱. مقدمه

۱۷

جهانی شدن و فناوری‌های انتقال دیجیتال در عصر جدید بسیاری از چالش‌ها و تهدیدات تجاری را به ارمغان آورده است (لیمسنگ پت^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین، رشد نوآوری، تقاضا برای خلاقیت، منحصر به فرد بودن و توسعه فناوری را افزایش داده و منجر به افزایش رقابت در بازار شده است (بم ماچادو^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). در این راستا سازمان‌ها به دنبال فرصت‌های جدید و سازگاری با تغییرات سوق داده شدند تا بتوانند نیازهای ذی‌نفعان را برآورده نمایند و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند (اسپانلیس^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). این تغییرات بر نیازهای اطلاعاتی جامعه و مسائل ساختاری سازمان تاثیر گذاشت و افزون بر این، تهدیدات زیادی برای سازمان‌هایی که در تلاش برای یافتن روندهای فناوری، اقتصادی و اجتماعی جدید و یا در جهت منحصر به فرد بودن یا افزایش رقابت‌پذیری در محیط‌های پیچیده و پویا بودند، ایجاد کردند (میگدادی^۴، ۲۰۲۰).

ادراک مبتنی بر دانش سازمانی، منابع فکری را به عنوان یک دارایی مهم سازمانی در نظر می‌گیرد که رقابت‌پذیری و منحصر به فرد بودن را حفظ می‌کند (مهدی و همکاران، ۲۰۱۹). نقش دانش به عنوان یک منبع منحصر به فرد که بر روی عملکرد سازمانی تاثیر مثبتی می‌گذارد، رو به افزایش است و سازمان‌ها را برانگیخته تا به مدیریت دانش به عنوان یک رویکرد موثر برای اجرای مدیریت اثربخش و متفاوت و ابزاری برای کنترل و دسترسی به فرصت‌ها و پیشرفت در قرن حاضر توجه نمایند (میگدادی، ۲۰۲۰). مدیریت دانش یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت سازمان‌ها در شرایط رقابتی عصر اطلاعات محسوب می‌گردد. در جهان امروز که تولید کالاها و ارائه خدمات به شدت دانش مدار شده‌اند، دانش و مدیریت آن یک عامل کلیدی در کسب مزیت رقابتی به شمار می‌آید (بصیری و همکاران، ۱۳۹۸). پژوهش‌گران بسیاری مدیریت دانش را عاملی حیاتی برای موفقیت سازمانی می‌دانند (کاوالیچ^۵ و همکاران، ۲۰۲۱)، زیرا آن بر روی رضایت مشتریان و کارکنان (ویکتور و هول^۶، ۲۰۱۷)، بهبود عملکرد سازمانی پایدار (ماگسوار^۷ و همکاران، ۲۰۱۷) و ایجاد یک سازمان منحصر به فرد در محیط پویای کنونی (قندهار^۸ و همکاران، ۲۰۲۰) تاثیر مثبت و معناداری دارد. در اقتصاد مبتنی بر دانش، به دست آوردن و حفظ مزیت رقابتی برای سازمان و همچنین سودآوری پایدار، به توانایی سازمان‌ها در ایجاد دانش سازمانی، به اشتراک گذاری و بکارگیری آن بستگی دارد. افزون بر این مدیریت دانش موثر یکی از مهم‌ترین عامل‌های افزایش بهره‌وری کارکنان در سازمان است (آقا شاهی،

^۱. Limsangpeth

^۲. Bem Machado

^۳. Spanellis

^۴. Migdadi

^۵. Kavalic

^۶. Victor & Hoole

^۷. Mageswari

^۸. Qandah

۱۳۹۹). مطالعات گذشته به نقش استراتژی سازمانی در شکل دادن به یک چرخه مدیریت دانش سازمانی موفق و موثر از طریق حمایت از عوامل انسانی، سازمانی و فناوری متفاوت اشاره کرده‌اند (لو^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین، دانش به منبع اصلی متفاوت سازی و منبع استراتژیک تبدیل شده که قواعد رقابت، فعالیت‌های مدیریت و فرآیندهای شکل‌دهی استراتژی را تغییر داده است (رضایی و همکاران، ۲۰۲۱). از این رو سازمان‌ها تلاش دارند تا چرخه‌های مدیریت دانش خود را توسعه داده و تقویت نمایند و به گونه‌ای اثربخش دانش خود را مدیریت و اجرا نمایند تا بتوانند عملکرد خود را بهبود بخشند و به منحصر به فرد بودن در بازار و رهبری بازارهای چالش برانگیز دست یابند (یوسف و همکاران، ۲۰۱۷). اما برخی مطالعات نشان داده که اغلب سیستم‌های مدیریت دانش دچار شکست شده و منجر به زیان‌های هنگفتی برای سازمان شده است. زیرا آن‌ها نتوانسته‌اند الزامات دانش را به گونه‌ای مناسب شناسایی نموده و استراتژی‌های مناسب برآورده کردن این الزامات را اجرا نمایند (اسپانلیس و همکاران، ۲۰۲۱). بنابر این، توسعه و اجرای فرآیندهای مدیریت دانش کلیدی که به بهترین وجه از استراتژی‌ها و اهداف سازمانی حمایت می‌کند، تبدیل به چالشی برای سازمان‌ها شده است. با نگاهی گذرا به پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور، مشخص می‌شود که در زمینه اثر مستقیم و میانجی فرآیندهای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی پایدار، تلاش درخور توجهی انجام نشده است. در صورتی که پژوهشی نیز در این زمینه انجام شده باشد، بخشی از موضوع را تحت پوشش قرار داده و از جامعیت لازم برخوردار نیست.

هدف از این پژوهش ایجاد یک مدل برای اندازه‌گیری فرآیندهای مدیریت دانش در موسسات حسابرسی و خدمات مشاوره مالی است که به موسسات حسابرسی و مشاوره اجازه می‌دهد عامل‌های انسانی، سازمانی و فناوری موثر بر فرآیند مدیریت دانش را ارزیابی نمایند و با شکل دادن به تصمیمات اجرای این فرآیندها، توسعه دانش را بهبود بخشند.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

به منظور تجزیه و تحلیل دانش، پژوهش‌گران میان داده، اطلاعات و دانش تمایز قائل شده‌اند. داده از حقایق و اعداد خام تشکیل شده است که به تصمیم‌گیری و فرآیندهای برنامه‌ریزی کمکی نمی‌کند (کانگ و کیم^۲، ۲۰۱۳). زمانی که داده در یک متن و زمینه خاص قرار می‌گیرد، تبدیل به اطلاعات می‌شود (بیگاتن و الیجی^۳، ۲۰۱۱). اطلاعات متشکل از داده‌های سازمان یافته و معنادار است که مبنای اقدام و عمل قرار می‌گیرند (آناند^۴ و همکاران، ۲۰۱۵). تفسیر اطلاعات کسب شده و تبدیل آن به دانشی که به افراد فرصت

^۱. Low

^۲. Kang & Kim

^۳. Biygautane & Al Yahya

^۴. Anand

ایجاد ویژگی‌های خاص خود و پیشرفت می‌دهد، از ظرفیت‌های انسانی است. به اطلاعات سازمان‌دهی شده و رویه‌ها در سیستم‌های اطلاعاتی، مخازن و ذهن افراد، دانش اطلاق می‌شود (کورداب^۱، ۲۰۲۳). دانش به عنوان کسب تخصص خاص، باورهای منطقی، قابلیت‌های شخصی و مهارت‌ها و فناوری‌ها تعریف شده است (رضایی و همکاران، ۲۰۲۱). دانش بیش از آن که در پایگاه داده‌های رایانه‌ای باشد، در ذهن افراد و فرآیندهای اجتماعی جاسازی می‌شود و ممکن است در صورت نیاز بازایی شده و به اشتراک گذاشته شود (اکبری و غفاری، ۲۰۱۷). دانش با ترکیبی از منابع و شایستگی‌های سازمانی داخلی و خارجی توسعه داده می‌شود تا بدان وسیله مسائل سازمان حل شوند، نوآوری افزایش یابد و عملکرد سازمانی پایدار بهبود یابد (تینگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). بر این اساس، در این پژوهش مدیریت دانش به عنوان مجموعه‌ای از مهارت‌ها، تجربیات، ارزش‌ها، سیستم‌ها و رویه‌هایی توصیف می‌شود که برای ارزیابی و تثبیت دانش جدید در ذهن دارنده، اسناد سازمانی، مخازن، رویه‌ها و استانداردهای سازمان، یک ساختار فراهم کرده و برای دستیابی به عملکرد سازمانی به کار گرفته می‌شوند.

دانش پژوهان دانش را به صورت صریح و ضمنی، فنی و شناختی، موقعیتی، مفهومی و رویه‌ای طبقه‌بندی کرده‌اند. رایج‌ترین طبقه‌بندی از دانش، صریح و ضمنی است. دانش ضمنی در قالب مواد چاپی، پایگاه‌های اطلاعاتی، مخازن اطلاعات موجود در سازمان، مدون و ساختار یافته در دستورالعمل‌ها و گزارش‌ها و آماده انتقال و ثبت در حافظه سازمانی، ارائه می‌شود (قندهار و همکاران، ۲۰۲۰). دانش ضمنی یک ملاحظه محض از اصول بنیادی کسب شده از طریق آموزش است (مالیک^۳، ۲۰۲۱). این نوع دانش به صورت رسمی و سیستماتیک بین افراد و سازمان‌ها منتقل و منتشر می‌شود (اکبری و غفاری، ۲۰۱۷). از سوی دیگر دانش ضمنی، بدون ساختار و ناملموس بوده و در ذهن افراد نهفته شده است و از تجربیات و آموزش‌های آن‌ها شکل می‌گیرد و از طریق تعاملات اجتماعی، ارتباطات رو در رو، آموزش، مشاهدات مستقیم و مشارکت فعال در فعالیت‌ها منتقل می‌شود (روسبرگ و اریکسون^۴، ۲۰۱۷). دانش ضمنی تثبیت شده و بیان و تحلیل آن سخت است و در حل مسئله و تصمیم‌گیری استفاده می‌شود و در عین حال انتقال و کپی برداری آن توسط رقبا دشوار است (روسبرگ و اریکسون، ۲۰۱۷). دانش فنی مرتبط با تخصص افراد است در حالی که دانش شناختی به نگرش‌ها و رفتارهای اجتماعی فردی از جمله قضاوت و ادراک اشاره دارد. زمانی که افراد کار می‌کنند، دانش شناختی آن‌ها، فنون و فرهنگ گسترده‌ای را شکل می‌دهد و سبب انتفاع سازمان‌ها می‌شود. این استدلال دانش را به عنوان نمایش سیستماتیک واقعیت تعریف می‌کند که ممکن است به صورت فردی یا در یک گروه کاری یافت شود (ماسینگام و الهلیبی^۵، ۲۰۱۷). توانمند سازی‌های حل مسئله، شامل دانش

^۱. Kordab

^۲. Ting

^۳. Malik

^۴. Rothberg & Erickson

^۵. Massingham & Al Halaibi

موقعیتی است که به یادگیرندگان اجازه می‌دهد تا در مواجهه با یک موقعیت خاص به خوبی عمل نمایند. دانش مفهومی، شامل؛ اصول، حقایق و مفاهیم حل مسائل خاص است و دانش رویه‌ای اجازه می‌دهد دانش از موقعیتی به موقعیت دیگر منتقل شود (ریتچر-بوسچل و بوگهولز^۱، ۲۰۲۰). سازمان‌های موفق به طور دائمی با کمترین منابع انسانی، سازمانی و فنی، دانش جدید را خلق می‌نمایند (آکار^۲ و همکاران، ۲۰۱۷)، از دانش برای خلق ویژگی‌های منحصر به فرد استفاده می‌نمایند (مهدی و دیگران، ۲۰۱۹)، پایداری را در عملکرد خود بهبود می‌بخشند (چیون و چارلز، ۲۰۲۰) و به بازده مطلوب سازمانی دست می‌یابند (آرچر-براون و کیتزمن^۳، ۲۰۱۸).

مدیریت دانش را می‌توان به عنوان استراتژی‌ها و قواعدی تعریف کرد که در فرآیندهای تجاری، مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی و همچنین، فناوری و مهندسی نرم افزار ترکیب می‌شوند (هاشمی و همکاران، ۲۰۱۸). مدیریت دانش می‌تواند با یکپارچه‌سازی سرمایه‌های دانشی سازمان در بخش‌های مختلف و تاثیرگذاری مستقیم بر مفاهیمی مانند؛ مشتری مداری، رهبری و تصمیم‌گیری هوشمندانه، ارتقای فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، بازطراحی فرآیندها، تولید دانش جدید و تبدیل دانش ضمنی و ذهنی به دانش صریح و مستند شده، زمینه ارتقاء سطح فعالیت‌ها و رسیدن به اهداف مورد نظر را به همراه داشته باشد (موسی خانی و همکاران، ۱۳۹۴). سیستم‌های مدیریت دانش به هر نوع سیستم اطلاعاتی اشاره دارد که دانش را ذخیره و بازیابی می‌کنند، منابع دانش را ردیابی می‌کنند و مخازن جذب دانش را جستجو می‌کنند (دی^۴، ۲۰۲۱). این سیستم‌های اطلاعاتی با ایجاد ارزش از دارایی‌های فکری و مبتنی بر دانش و انتقال آن بین افراد، بخش‌ها و سایر سازمان‌ها، از مدیریت دانش پشتیبانی می‌کنند. بنابراین، سیستم‌های مدیریت دانش پایگاه‌های دانش هستند که به آسانی قابل دسترس می‌باشند (آلوماری^۵ و دیگران، ۲۰۲۰). با این وجود سیستم‌های مدیریت دانش موفق در سازمان‌ها نیازمند پشتیبانی فنی و غیرفنی از طریق ادغام افراد، فرآیندها و فناوری‌ها است (دی^۴، ۲۰۲۱).

فرآیند مدیریت دانش از چهار بخش اصلی تشکیل شده است: در مرحله اول می‌باید دانش موجود در سطح سازمان و موانع آن (اعم از دانش صریح و ضمنی نزد افراد، مستندات و بانک‌های اطلاعاتی) مورد شناسایی واقع شده و سپس اخذ و کسب شده و به صورت مناسبی ذخیره‌سازی گردد. سپس برای این که دانش با ارزش شده و به هم افزایی و زایش مجدد دانش منجر گردد، باید دانش موجود نزد افراد به اشتراک گذاشته شده و تسهیم گردد. پس از طی این مراحل، اکنون از دانش کسب شده در جهت اهداف عالیه سازمان استفاده کرد (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۴۰۰).

^۱. Ritzer-Beuschel & Bbogeholz

^۲. Acar

^۳. Archer-Brown & Keitzman

^۴. Dei

^۵. Alomari

با اتخاذ فعالیت‌های انسانی حمایتی، شیوه‌های سازمانی و سیستم‌های فناوریانه، فرآیندهای مدیریت دانش در داخل مرزهای سازمان یکپارچه و تجمیع شده و تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار تسهیل می‌گردد. همچنین، دانش فردی به دانش شرکتی تبدیل می‌شود (کامپانلا^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). دانش منبع مهمی در اقتصاد مبتنی بر دانش است که به دستیابی به مزیت رقابتی کمک می‌کند. مدیریت دانش می‌تواند کارکنان را از طریق کسب دانش، تبدیل دانش و بارگیری دانش پر بارتر کرده و کارایی شرکت را افزایش دهد (بختیاری، ۱۴۰۲). فرآیندهای مدیریت دانش اجازه می‌دهند دانش در میان افراد و گروه‌ها جریان یابد و شامل انتقال دانش فردی به دانش شرکتی است که می‌تواند به گونه‌ای مناسب در درون سازمان تحصیل، خلق، ذخیره، تسهیم و بکار گرفته شود (مهدی و همکاران، ۲۰۱۹). با ادغام فرآیندهای مدیریت دانش در فعالیت‌های روزانه، دانش موجود در سازمان افزایش می‌یابد و منجر به پذیرش محیط بازارهای جدید، حصول رضایت‌مندی بیشتر مشتری و حل مسئله و تصمیم‌گیری به گونه‌ای بهتر و در زمان مناسب‌تر و دستیابی به پایداری در عملکرد می‌شود (آکار و همکاران، ۲۰۱۷ و قندها و همکاران، ۲۰۲۰). بر طبق پژوهش‌های پیشین، عوامل فردی، گروهی، زیر ساخت‌های فنی و فناوری، فرهنگی و مدیریتی و ساختار فرآیندهای سازمانی بر موفقیت مدیریت دانش تاثیر گذار می‌باشند (اخوان و همکاران، ۱۳۸۹).

عملکرد سازمانی پایدار

پایداری یک رویکرد سیستماتیک برای دستیابی به منحصر به فرد بودن در صنعت و توانایی رهبری در بازار است که با کاهش هزینه و رشد درآمد همراه است (لمتی^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). عملکرد سازمانی پایدار به استراتژی‌ها و شیوه‌های اتخاذ شده توسط یک سازمان بستگی دارد که هدف آن‌ها گنجاندن جنبه‌های پایداری در فرآیند تصمیم‌گیری بوده و الهام بخش مدیران در لحاظ کردن اثر تصمیمات‌شان بر سازمان و جامعه در بلندمدت است (مارتینز^۳، ۲۰۱۹). در نتیجه افزایش تاکیدها بر پایداری، شرکت‌ها اصرار دارند تا نتایج خود را بر مبنای جنبه‌های پایداری؛ جنبه اقتصادی مرتبط با وضعیت مالی سازمان، جنبه اجتماعی مرتبط با شیوه‌های مدیریتی و مسئولیت شرکت در قبال ذی‌نفعان خود و جنبه زیست محیطی مربوط به مسئولیت شرکت در قبال محیط زیست، تجدید ارزیابی نمایند (کایادو^۴ و همکاران، ۲۰۱۸ و عباس، ۲۰۲۰). مزایای طولانی مدت پایداری شرکتی در برآوردن ساختن تعهدات زیست محیطی، برآورده ساختن تعهدات مسئولیت اجتماعی و افزایش شهرت شرکت، مورد تأیید نظریه‌های مشروعیت، ذی‌نفعان، مباشرت، علامت‌دهی و نهادی است (عبدی و همکاران، ۱۳۹۹).

پایداری با ایجاد یک محیط دانش مشارکتی و بسط قابلیت‌های سازمان برای دستیابی به استراتژی دانش اثربخش نیازهای ذی‌نفعان را برآورده می‌سازد. سازمان‌های پایدار در بلند مدت ضمن دستیابی به

۱. Campanella

۲. Lemmetty

۳. Martins

۴. Caiado

عملکرد برتر به خلق ارزش مستمر دست می‌یابند (اکرم و همکاران، ۲۰۱۸). مطالعات علمی نشان داده‌اند که متخصصان و صاحبان کسب و کارهای تجاری مدیریت دانش را به عنوان ابزاری اثرگذار جهت دستیابی به پایداری در فرآیندهای کسب و کار درونی و در محیط‌های تجاری غیرقابل پیش‌بینی و در حال تغییر به کار می‌برند (حسین و همکاران، ۲۰۲۰ و مارتینز و همکاران، ۲۰۱۹). نتایج پژوهش‌های عباس (۲۰۲۰) و شهزاد^۱ و همکاران (۲۰۲۰) نشان داده که تحصیل دانش و بکارگیری آن بر پایداری شرکتی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. افزون بر این، مطالعه انجام شده توسط لویز-تورس^۲ و همکاران (۲۰۱۹) بر روی شرکت‌های کوچک و متوسط در مکزیک و همچنین مطالعه عباس (۲۰۲۰) بر روی شرکت‌های تولیدی و خدماتی در پاکستان نشان دادند که خلق دانش بر پایداری عملیاتی، محیطی و اقتصادی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. لین^۳ و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که انبارش و ذخیره دانش بر روی اثربخشی عملکرد تاثیر مثبتی دارد. افزون بر این، مطالعات انجام شده توسط شهزاد و همکاران (۲۰۲۰) و امیر و همکاران (۲۰۲۱) نیز نشان داد که تسهیم دانش تاثیر با اهمیت و معناداری بر عملکرد پایداری دارد.

عامل‌های انسانی تاثیر گذار بر مدیریت دانش

انگیزش کارکنان و ایجاد محیطی که در آن افراد بتوانند به گونه‌ای آزاد با یکدیگر تعامل نمایند، از عامل‌های تاثیرگذار بر روی چرخه‌های مدیریت دانش می‌باشند (پارک و کیم^۴، ۲۰۱۸). اعتماد، یک جنبه رابطه میان افراد بر اساس اطمینان متقابل آن‌ها است که برای ایجاد و حفظ روابط بین فردی مهم است (کوهانگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۷). اعتماد بین فردی فرهنگی ایجاد می‌کند که تمایل به تسهیم دانش و تخصص را در بین افراد افزایش داده و ضمن ترویج شیوه‌های مدیریت دانش، اجرای آن‌ها را تسهیل می‌سازد (کوهانگ و همکاران، ۲۰۱۷). اعتماد بین همکاران ضمن ایجاد یکپارچگی اجتماعی، بهره‌وری و خلاقیت را افزایش می‌دهد و فرآیندهای حل مسئله و تصمیم‌گیری را بهبود می‌بخشد (پارک و کیم، ۲۰۱۸). در مطالعات انجام شده توسط روتن^۶ و همکاران (۲۰۱۶)، تانگاراگان^۷ و همکاران (۲۰۱۵) و کوهانگ و همکاران (۲۰۱۸) رابطه مثبت و معنادار میان اعتماد و تسهیم دانش نشان داده شده است، اما، پژوهشی در خصوص رابطه میان اعتماد و دیگر فرآیندهای مدیریت دانش انجام نشده است.

تعامل با میزان ارتباط کارکنان با یکدیگر و هماهنگی آن‌ها مشخص می‌شود. ارتباط به جریان اطلاعات میان افراد و گروه‌ها از طریق فعالیت‌های رسمی و غیر رسمی در سازمان و هماهنگی افراد و گروه‌ها برای

^۱. Shahzad

^۲. Lopez-Torres

^۳. Lin

^۴. Park & Kim

^۵. Koohang

^۶. Rutten

^۷. Tangarajan

انجام کار مورد نظر اشاره دارد (لین و همکاران، ۲۰۲۲). تعامل بر تجربه درونی افراد متمرکز است و در قالب آموزش حرفه‌ای، نظارت و دیگر اشکال ارتباطی، شیوه‌های دانش را در سازمان تسهیل می‌کند. افزون بر این، تعامل میان کارکنان، مهارت‌ها و قابلیت‌های آن‌ها در اجرای فرآیندهای دانش را بهبود می‌بخشد و منجر به رویکردهای خلاقانه و نوآورانه جدید برای حل مسائل و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود (لین و همکاران، ۲۰۲۲). تعامل یک ویژگی در روابط بین افراد است که توسط کانال‌های ارتباطی و هماهنگی پشتیبانی می‌شود و به مشارکت افراد در فرآیندهای دانش کمک می‌کند. چیم^۱ و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای به سازمان‌ها پیشنهاد کردند، استراتژی‌هایی را اجرا و پیاده‌سازی نمایند که منجر به تعامل در کارکنان شوند، زیرا این امر سبب اجرای مدیریت دانش موثر و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود.

خود کارآمدی به عنوان اعتماد به فرد نسبت به شایستگی‌ها و مهارت‌های خود در انجام یک کار خاص و دستیابی به سطح مطلوبی از عملکرد توصیف می‌شود (رانهار و سندرز^۲، ۲۰۱۶). خود کارآمدی شامل نگرش‌ها، خود مختاری و رفتاری است که بر توانایی‌های فرد در خلق دانش جدید و تسهیم دانش ارزشمند خود با دیگران تاثیر می‌گذارد (صدیقی و همکاران، ۲۰۱۸). پژوهش‌گران دریافته‌اند که افراد با احساس خود کارآمدی بالا در مقایسه با افراد با احساس خود کارآمدی پایین در انجام کارهای سخت و وظایف چالش برانگیز به گونه‌ای فعال مداخله می‌نمایند (بیزلی و برنادوفسکی^۳، ۲۰۱۹). خود کارآمدی بر قصد افراد برای کمک به فرآیندهای دانش در سازمان اثر می‌گذارد. خود کارآمدی در نتیجه توسعه پیوسته دانش فردی است و به توسعه رویه‌های دانش و بهبود عملکرد سازمانی کمک می‌کند (نيسولا و اولاندر^۴، ۲۰۲۱). پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند که خود کارآمدی تاثیر مثبت و معناداری بر فرآیندهای مدیریت دانش در بخش خدمات (تانگاراچا و همکاران، ۲۰۱۵)، در بخش انرژی (صدیقی و همکاران، ۲۰۱۸)، در بخش عمومی (نگوین و مالیک^۵، ۲۰۲۰) و در بخش آموزش (رانهار و سندرز، ۲۰۱۶) دارد.

عامل‌های سازمانی تاثیرگذار بر مدیریت دانش

هر سازمانی فرهنگ و ساختار خاص خود را دارد که هویت، چشم‌انداز، مأموریت، ارزش‌های سازمان و نحوه انجام فعالیت‌های تجاری را تعیین می‌کند (گونزالس و دی ملو^۶، ۲۰۱۹) و در آن اجرای فعالیت‌های مدیریت دانش به وسیله تشویق، حمایت و پاداش کارکنان تحت تاثیر قرار می‌گیرد (یوسف و همکاران، ۲۰۱۷). پاداش محرک‌های مالی و غیرمالی به جز حقوق است که کارکنان در عوض عملکرد خوب خود دریافت می‌نمایند. پاداش‌ها می‌توانند درونی یا بیرونی باشند. پاداش درونی شامل ارتقاء و امنیت شغلی و یا

^۱. Chim

^۲. Runhaar & Sanders

^۳. Beasley & Bernadowski

^۴. Nisula & Olander

^۵. Nguyen & Malik

^۶. Gonzalez & Demelo

برنامه کاری انعطاف‌پذیر می‌باشد که بر روی اخلاقیات و طرز تفکر و ذهنیت شخص تاثیرگذار است و پاداش بیرونی به صورت پولی یا غیرپولی بوده و بر کیفیت زندگی افراد تاثیرگذار می‌باشد (دوز و همکاران، ۲۰۱۹). پاداش‌ها به عنوان ابزار قدرتمند برای ایجاد انگیزه در کارکنان شناخته می‌شوند (مصطفی و علی، ۲۰۱۹). پاداش در مدیریت منابع انسانی نقشی کلیدی داشته و ضمن تحریک رفتارها و نگرش‌های افراد، رضایت شغلی و نگرش آن‌ها را افزایش می‌دهد (ویکتور و هول، ۲۰۱۷). مدیران یک سازمان باید انتظارات خود را به کارکنان منتقل نموده و با استقرار یک سیستم پاداش دهی مناسب، به کارکنانی که این انتظارات را برآورده می‌سازند، پاداش مناسبی اعطاء نمایند و بدین وسیله به اهداف استراتژیک سازمان دست یابند (جیانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). به گونه‌ای مشابه، استقرار سیستم پاداش در فعالیتهای مدیریت دانش سبب ایجاد انگیزش در کارکنان جهت مداخله در فرآیندهای مدیریت دانش می‌شود (یوسف و همکاران، ۲۰۱۷). مطالعات پیشین نشان داده که پاداش بر روی فرآیندهای مدیریت دانش تاثیر معنی‌داری دارد (وانگ و همکاران، ۲۰۲۲ و نگون و مالیک، ۲۰۲۰).

فرهنگ سازمانی ویژگی منحصر به فرد هر سازمانی است که هویت خود را در بستر تاریخ، تجربه و محیط سازمان منعکس می‌نماید (لوو و همکاران، ۲۰۲۰) و متشکل از هنجارها و ارزش‌های مشترک درون سازمان است که فعالیتهای سازمان و نگرش‌ها و رفتار اعضای آن را در داخل و خارج برای دستیابی به نتایج مطلوب هدایت می‌کند (فرناندز^۲، ۲۰۱۸). فرهنگ سازمانی در چنین ابعادی از نوآوری و خلاقیت پشتیبانی می‌کند و تمرکز بیرونی آن بر متمایزسازی و تمرکز درونی آن بر کارایی در عملیات تجاری است (اوبگونا^۳، ۲۰۱۹). فرهنگ سازمانی از ارزش‌های رهبران، چشم‌اندازها و ماموریت سازمان منتج می‌شود و میان استراتژی سازمان و اعضای آن ارتباط برقرار می‌کند (لوو و همکاران، ۲۰۲۰). فرهنگ سازمانی با تعیین نحوه مدیریت، انتقال و ادغام دانش در عملیات سازمان و واحدهای مختلف آن به پذیرش فرآیندهای مدیریت دانش کمک می‌کند و بر چگونگی برقراری ارتباط و تبادل دانش افراد که منجر به شیوه‌های جدید دانش می‌شوند، تاثیر می‌گذارد. بنابر این، فرهنگ سازمانی به عنوان ارزش‌ها و هنجارهای یک سازمان بر رفتار کارکنان و مشارکت آن‌ها در فرآیندهای مدیریت دانش تاثیر می‌گذارد و ایجاد فرهنگ سازمانی حمایتی منجر به موفقیت مدیریت دانش و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود (فام و دین^۴، ۲۰۲۰). پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی می‌تواند بر فرآیندهای مدیریت دانش مانند: تسهیم، انتقال، خلق و انباشت دانش تاثیر بگذارد (فام و دین، ۲۰۲۰؛ چيون و چارلز^۵، ۲۰۲۰ و ان جی^۶، ۲۰۲۲).

^۱. Jiang

^۲. Fernandes

^۳. Ogbonna

^۴. Pham & Dinh

^۵. Chion & Charles

^۶. NG

کار تیمی به عنوان کار گروهی از افراد با مجموعه‌ای از مهارت‌ها، استعدادها و تخصص‌های مکمل توصیف می‌شود که برای دستیابی به یک هدف مشترک با یکدیگر همکاری می‌کنند و هر یک در قبال نتیجه کار خود پاسخگو می‌باشند (گونزالز و دی ملو، ۲۰۱۹). هدف کار تیمی ایجاد تعادل میان شایستگی-ها و قابلیت‌های مختلف اعضای تیم است. کار تیمی به خلاقیت بیشتر کارکنان کمک می‌کند و فرصتی جهت تبادل دانش و تخصص ایجاد کرده و جریان دانش را در سازمان تسهیل می‌نماید (اوگبونا، ۲۰۱۹). کار تیمی موثر تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و مداخله کارکنان در رویه‌های دانش و جریان دانش در واحدهای مختلف سازمان دارد و سبب بهبود عملکرد سازمانی می‌شود (هانایشا^۱، ۲۰۱۶ و گونزالز و دی ملو، ۲۰۱۹).

ساختار سازمانی با تقسیم وظایف و کارکردها و توزیع مسئولیت‌ها میان افراد، جریان فعالیت‌ها را در واحدهای مختلف سازمان شکل می‌دهد (شاو^۲، ۲۰۱۹). سازمان‌ها به عنوان واحدهایی با موجودیت مستقل دارای سلسله مراتبی هستند و ساختار سازمانی آن‌ها مبتنی بر چند ویژگی مانند طراحی واحدهای مختلف، فرآیندهای گزارش‌دهی بین بخشی و هماهنگی بخش‌های مختلف است (شاو، ۲۰۱۹). ساختار سازمانی به دو جنبه فیزیکی (اندازه و سلسله مراتب) و غیر فیزیکی (تمرکز، تخصص و رسمیت) تقسیم‌بندی می‌شود که می‌توانند بر روی رفتار و عملکرد اعضا اثرگذار باشند. به عنوان مثال، تمرکز ساختاری بالا فرصت رشد و توسعه افراد را کاهش می‌دهد و رسمی شدن بالا به گونه‌ای منفی بر روی نوآوری، خلاقیت و حل مسئله تأثیر می‌گذارد (سینگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). یک ساختار سازمانی متوازن؛ همکاری میان افراد را افزایش می‌دهد، فرآیند تصمیم‌گیری را بهبود می‌بخشد و کارایی و اثربخشی عملیات تجاری را افزایش می‌دهد (آکاریا و میشر^۴، ۲۰۱۷). ساختار سازمانی می‌تواند با تعیین چگونگی اجرا و هماهنگی فرآیندهای دانش، مشوق یا مانع اجرای مدیریت دانش باشد. یک ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر و شکل سلسله مراتبی کمتر، از طریق حفظ تعاملات اجتماعی و ایجاد کانال‌های ارتباطی بین کارکنان می‌تواند رویه‌های مدیریت دانش و به خصوص تسهیم دانش را ارتقاء دهد. در پژوهش‌های گذشته تأثیر معنی‌دار ساختار سازمانی بر فرآیندهای مدیریت دانش تأیید شده است (وهبا^۵، ۲۰۱۵ و آکاریا و میشر^۴، ۲۰۱۷).

عامل‌های فنی تأثیر گذار بر مدیریت دانش

ابزارهای فناوری نقش مهمی در اجرای فرآیندهای مدیریت دانش دارند. استفاده از فناوری اطلاعات کافی و ابزارهای شبکه‌های اجتماعی به عنوان بخشی از سیستم‌ها و شبکه‌های سازمانی بر اجرای کارآمد فرآیندهای مدیریت دانش تأثیر می‌گذارند. این ابزارها روشی برای ارتباط بین افراد شاغل در سازمان ایجاد

^۱. Hanaysha

^۲. Shaw

^۳. Singh

^۴. Acharya & Mishra

^۵. Wahba

می‌کند و این امر انباشت و ادغام دانش از منابع مختلف در یک مکان و دسترسی آن برای کارکنان را تسهیل می‌کند (کرداب، ۲۰۲۳).

فناوری اطلاعات یک اصطلاح بنیادی است که در درجه اول برای توصیف رایانه‌ها، برنامه‌ها و ارتباطات از راه دور استفاده می‌شود و فرآیندهای مدیریت دانش را تقویت کرده و سرمایه دانش را در سازمان مدیریت می‌نماید و در عین حال موانع دانش را از بین می‌برد (وی^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). فناوری اطلاعات از طریق پایگاه‌های داده و فرم‌های الکترونیک، افراد را به دانش موجود پیوند می‌دهد و ابزارهای ذخیره‌سازی دانش مفیدی را تشکیل می‌دهد (کرداب، ۲۰۲۳). بنابر این، فناوری اطلاعات با حفظ و کدگذاری سوابق، آزمایش‌ها و دانش یک شرکت، از ذخیره‌سازی دانش پشتیبانی می‌کند. لذا هنگامی که یک کارمند سازمان را ترک می‌کند، دانش او در مخازن و پایگاه‌های داده سازمان، در دسترس سایر کارکنان است. افزون بر این، فناوری اطلاعات موانع انتقال و تسهیم دانش را کاهش داده و بکارگیری دانش را تسهیل می‌نماید (دانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). مطالعات پیشین تاثیر معنی‌دار فناوری اطلاعات بر روی تسهیم دانش (العلوی^۳، ۲۰۰۷)، ذخیره دانش (فرانکو و ماریانو^۴، ۲۰۱۰)، تحصیل و خلق دانش (پینهو^۵ و همکاران، ۲۰۱۲) را تأیید نموده‌اند. شبکه‌های اجتماعی منابع مهم دانش قابل اعتماد، شبکه‌های دانش و رسانه‌های اجتماعی در نظر گرفته می‌شوند (صدیقی و همکاران، ۲۰۱۸). دانش در یک بستر خاص مانند؛ اینترنت، اینترنت، ایمیل و گروه‌افزار، توسط افراد و سیستم‌ها هدایت می‌شود و بین ارائه‌دهنده و گیرنده آن ارتباط برقرار نموده و به کاربران اجازه می‌دهد با بکارگیری یک سیستم واسطه کامپیوتری دانش و تجربیات خود را مبادله نمایند (صدیقی و همکاران، ۲۰۱۸).

با رشد سریع شبکه‌های اجتماعی و محبوبیت آن‌ها در بین افراد، بسیاری از شرکت‌ها به منظور ارتباط موثر کارکنان با یکدیگر و همکاری و مشارکت آن‌ها در پروژه‌های مختلف، ترغیب شدند که پلتفرم‌های آنلاین مشابهی را برای کارکنان خود فراهم نمایند (تانگاراچو و همکاران، ۲۰۱۵). این شبکه‌ها کانال‌های ارتباطی و بازخوردی را تشکیل می‌دهند که بر پایه آن‌ها یافتن دانش مورد نیاز و مبادله آن تسهیل می‌شود و امکان تماس بی‌درنگ افراد برای گفت و گو را فراهم می‌سازد (جیانگت^۶ و همکاران، ۲۰۱۹). در حالی که دانش محض^۷ می‌تواند در مخازن اطلاعات جاسازی شود، دانش ضمنی^۸ در شبکه‌های اجتماعی سازمان تعبیه شده است و بر واکنش‌های احساسی و رفتاری افراد تاثیر می‌گذارد (کتو^۹ و همکاران، ۲۰۱۸) و آن‌ها تشویق می‌کند تا دانش خود را فراتر از مرزهای سازمانی و جغرافیایی به اشتراک بگذارند و منجر به ارتباطات

^۱. Wei

^۲. Dang

^۳. Al-alawi

^۴. Franco & Mariano

^۵. Pinho

^۶. Jianget

^۷. Explicit Knowledge

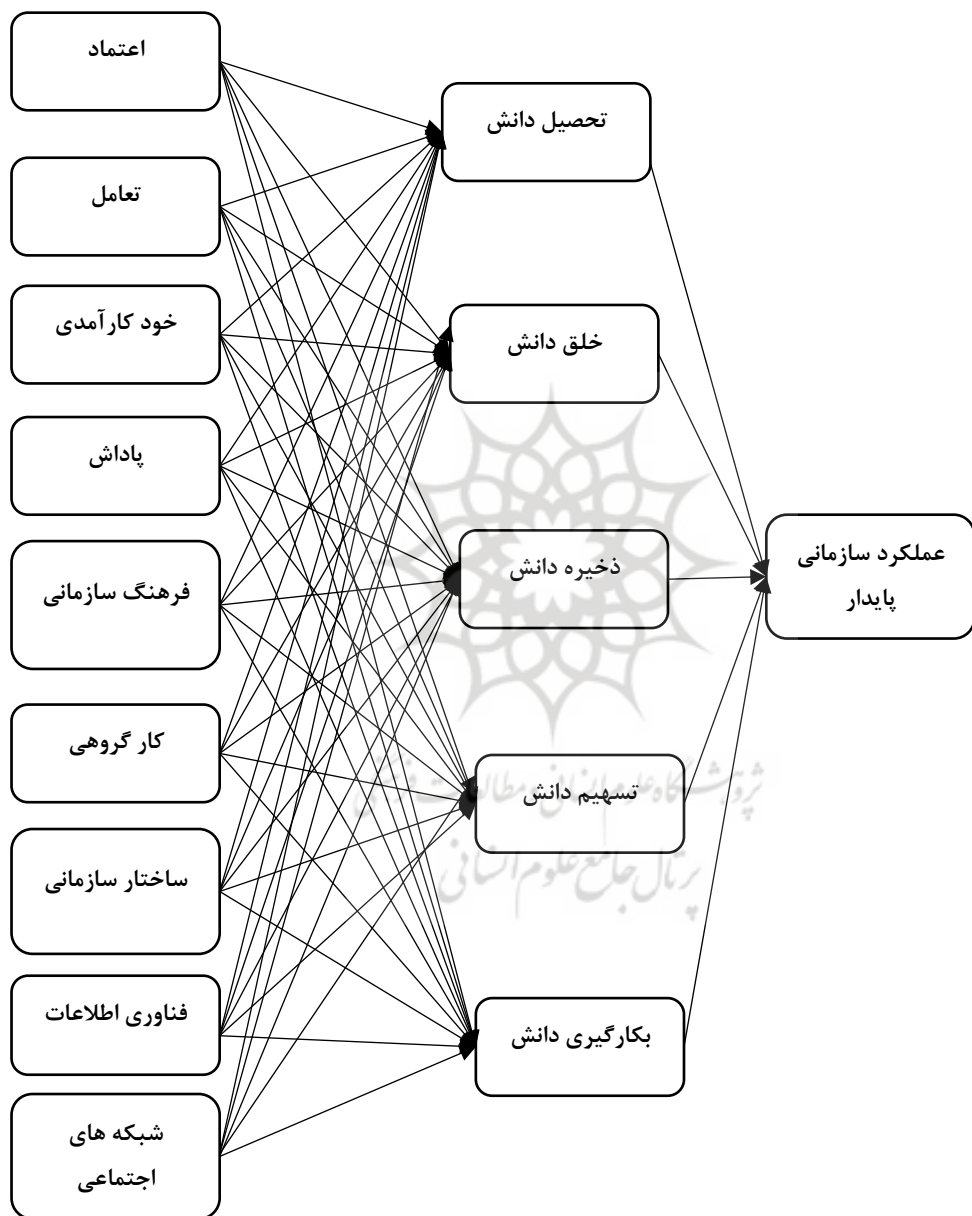
^۸. Tacit Knowledge

^۹. Cetto

بازتر با مشارکت کنندگان بیشتر می‌شود (کرداب، ۲۰۲۳). شبکه‌های اجتماعی با ایجاد ارتباطات مستقیم میان کارکنان، مشتریان، عرضه کنندگان و سایر ذی‌نفعان، امکان تحصیل و خلق دانش جدید را فراهم می‌نماید و به انتقال دانش مفید برای عملکرد سازمانی کمک می‌کند. شبکه‌های اجتماعی به عنوان یک ابزار ارتباطی فناوری مهم در نظر گرفته می‌شوند که ارائه دهندگان و دریافت کنندگان دانش را از طریق پلتفرم‌های مختلف به هم پیوند می‌دهند و به چرخه مدیریت دانش کمک می‌کند و بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت می‌گذارد (کرداب، ۲۰۲۳). پژوهش‌های گذشته تاثیر مثبت و معنی‌دار شبکه‌های اجتماعی بر فرآیندهای مدیریت دانش را تأیید نموده‌اند (تانگاراچا و همکاران، ۲۰۱۵؛ صدیقی و همکاران، ۲۰۱۸ و کرداب، ۲۰۲۳). در این پژوهش بر اساس اهداف پژوهش، مبانی نظری و تحلیل پیشینه‌های مربوطه، متغیرهای مطالعه شناسایی و الگویی به شرح شکل شماره ۱ طراحی و ارائه شده است. به منظور پوشش شکاف موجود در مدل‌های فرآیند مدیریت دانش، مدل پیشنهادی در این مطالعه روابط میان عامل‌های انسانی (اعتماد، تعامل، خودکارآمدی)، عامل‌های سازمانی (پاداش، فرهنگ سازمانی، کار تیمی و ساختار سازمانی)، عامل‌های فناوری (سیستم‌های اطلاعاتی و شبکه‌های اجتماعی) و فرآیندهای مدیریت دانش (تحصیل، خلق، انباش، تسهیم و بکارگیری) و همچنین، رابطه میان فرآیندهای مدیریت دانش و عملکرد سازمانی پایدار را مورد آزمون قرار می‌دهد. افزون بر این، نقش میانجی فرآیندهای مدیریت دانش بر رابطه میان عامل‌های انسانی، سازمانی و فناوری و عملکرد سازمانی پایدار مورد آزمون قرار می‌گیرد.

۴. روش پژوهش

این پژوهش از حیث هدف از نوع کاربردی بوده و ترکیبی از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی است و در دسته پژوهش‌های کمی طبقه‌بندی می‌شود. از نظر زمانی از نوع پژوهش‌های مقطعی است. چرا که در یک برهه زمانی یعنی سال ۱۴۰۳ اطلاعات لازم را ارائه می‌دهد. روش پژوهش حاضر، توصیفی پیمایشی و از حیث روش انجام، جزء مطالعات همبستگی است. برای تهیه پرسشنامه، پژوهش‌های نظری و کاربردی مرتبط بررسی و بر مبنای آن‌ها متغیرها و معیارهای اندازه‌گیری استخراج گردید. برای سنجش روایی محتوایی پرسشنامه از "روش صوری" استفاده شد و لذا پرسشنامه‌ها، در اختیار ۶ نفر از متخصصین و استادان دانشگاه قرار گرفت تا اهمیت اطلاعات و ارتباط بین متغیرها، در جای مناسب مورد بررسی قرار بگیرد و مشخص شود آیا این پرسشنامه‌ها در راستای هدف مطالعه قرار دارند یا خیر. با طرح دیدگاه‌های آن‌ها، تغییر در آئین نگارش و مفهوم برخی از پرسش‌ها، روایی صوری حاصل شد.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

در جدول ۱، نوع متغیرهای پژوهش و منبع استخراج آن‌ها نشان داده شده است.

جدول ۱. نحوه اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش و بررسی پایایی پرسشنامه

نام متغیر	نحوه اندازه‌گیری	منابع استخراج متغیرها	آلفای کرونباخ
تحصیل دانش (Knowledge Aquisition)	۳ پرسش	علی و همکاران (۲۰۱۸)، کرداب (۲۰۲۳)	۰/۸۳۷
خلق دانش (Knowledge Creation)	۳ پرسش	وو و چن ^۱ (۲۰۱۴)، علی و همکاران (۲۰۱۸)، کرداب (۲۰۲۳)	۰/۹۰۹
انبارش دانش (Knowledge Storage)	۲ پرسش	یوسر و همکاران (۲۰۱۷)، کرداب (۲۰۲۳)	۰/۹۱۱
تسهیم دانش (Knowledge Sharing)	۳ پرسش	علی و همکاران (۲۰۱۸)، کرداب (۲۰۲۳)	۰/۹۵۲
بکارگیری دانش (Knowledge Application)	۳ پرسش	علی و همکاران (۲۰۱۸)، کرداب (۲۰۲۳)	۰/۹۰۱
اعتماد (Trust)	۵ پرسش	فول وود ^۲ (۲۰۱۳)، علی و همکاران (۲۰۱۸)	۰/۹۳۳
تامل (Interaction)	۵ پرسش	مورا ^۳ و همکاران (۲۰۱۳)	۰/۹۲۶
خود کارآمدی (self-efficiency)	۵ پرسش	دیجک ^۴ و همکاران (۲۰۱۶)	۰/۸۷۸
پاداش (reward)	۵ پرسش	بوهمجی ^۵ و همکاران (۲۰۱۳)	۰/۷۹۶
فرهنگ سازمانی (Organizational Culture)	۵ پرسش	دیجک و همکاران (۲۰۱۶)، علی و همکاران (۲۰۱۸)	۰/۷۷۳
کار تیمی (Teamwork)	۵ پرسش	دیجک و همکاران (۲۰۱۶)، یوسر ^۶ و همکاران (۲۰۱۷)	۰/۸۲۶
ساختار سازمانی (Organizational Structure)	۵ پرسش	فول وود (۲۰۱۳)	۰/۸۳۷
فناوری اطلاعات (Information Technology)	۶ پرسش	بوهمجی و همکاران (۲۰۱۳)	۰/۷۵۱
شبکه اجتماعی (Social Networks)	۶ پرسش	بوهمجی و همکاران (۲۰۱۳)، فول وود (۲۰۱۳)	۰/۸۰۲
عملکرد سازمانی پایدار (Sustainable Organizational Performance)	۶ پرسش	کرداب (۲۰۲۳)	۰/۸۵۸

^۱. Wu & Chen

^۲. Fullwood

^۳. Mura

^۴. Dijk

^۵. Buheji

^۶. Yusr

افزون بر این، جدول شماره ۱ پایایی پرسشنامه را با استفاده از شاخص ضریب آلفای کرونباخ نشان می‌دهد. برای سازگاری درونی قابل قبول که منجر به نتایج اثر بخش شود، آلفای کرونباخ سازه‌های پژوهش در دامنه میان ۰/۷۵۱ و ۰/۹۵۲ قرار دارد که نشان دهنده سازگاری درونی قوی میان سازه‌های پژوهش است. اندازه نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای ۵٪، ۳۴۶ نفر به دست آمد. پس از توزیع ابزار گردآوری داده‌های پژوهش در بین جامعه هدف یعنی شرکاء، مدیران و سرپرستان موسسات حسابرسی ایران، به تعداد ۴۳۰ عدد (به علت احتمال عدم پاسخ و افزایش روایی پژوهش)، با پیگیری‌های مکرر، سرانجام تعداد ۳۵۸ پاسخ دریافت شد که همگی آن‌ها قابل استفاده بودند. در نهایت از تکنیک‌های آماری و معادلات ساختاری جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها و به منظور بررسی نقش میانجی فرآیندهای مدیریت دانش از آزمون سوبل و برای تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای Amos و stata استفاده شد.

۴. تحلیل یافته‌ها

طبق اطلاعات جدول (۲) ملاحظه می‌شود که به لحاظ سنی از بین ۳۵۸ نفری که به سوالات پرسشنامه پاسخ گفته‌اند؛ ۶۸ نفر دارای سن ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۱۸ نفر دارای سن ۳۶ تا ۴۰ سال، ۱۷۲ نفر دارای سن ۴۱ تا ۴۵ سال بودند و به لحاظ تحصیلات از بین ۳۵۸ نفر پاسخگو به پرسشنامه؛ ۸۸ نفر دارای تحصیلات کارشناسی، ۲۳۴ نفر دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۳۶ نفر دارای تحصیلات دکتری می‌باشند و بیشتر افراد به لحاظ سابقه خدمتی بین ۱۱ تا ۱۵ سال می‌باشند.

جدول شماره ۲: نتایج توصیفی جمعیت شناختی

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۷۳	۷۶
	زن	۸۵	۲۴
	مجموع	۳۵۸	۱۰۰
سن	۳۱ تا ۳۵	۶۸	۱۹
	۳۶ تا ۴۰	۱۱۸	۳۳
	۴۱ تا ۴۵	۱۷۲	۴۸
	مجموع	۳۵۸	۱۰۰
تحصیلات	دکتری	۳۶	۱۴
	کارشناسی ارشد	۲۳۴	۶۲
	کارشناسی	۸۸	۲۴
	مجموع	۳۵۸	۱۰۰

جدول شماره ۳ آمار توصیفی و بار عاملی شاخص‌ها و متغیرهای فرآیندهای مدیریت دانش، عامل‌های انسانی، عامل‌های سازمانی، عامل‌های فناوری و عملکرد سازمانی پایداری را نشان می‌دهد. اولین عاملی که در ارزیابی الگوی سنجش مورد توجه قرار می‌گیرد، تک بعدی بودن پرسش‌های موجود در الگو است. بدین معنی که هر پرسش در مجموعه پرسش‌ها باید با بار عاملی بزرگ، تنها به یک بعد یا متغیر پنهان ارتباط یابد. حداقل بار عاملی $0/4$ بوده و پرسش‌هایی که بار عاملی کمتر از این مقدار دارند باید از ادامه تحلیل حذف شوند. همان طور که در جدول شماره ۳ مشخص است بار عاملی همه سازه‌های پژوهش بزرگتر از $0/4$ می‌باشد. از این رو تک بعدی بودن پرسش‌های این پژوهش تایید می‌شود.

جدول شماره ۳: آمار توصیفی و بار عاملی شاخص‌ها و متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	بار عاملی
تحصیل دانش			
KA ^۱	۳/۷۱	۰/۷۹	۰/۷۹
KA ^۲	۳/۶۲	۰/۸۶	۰/۸۶
KA ^۳	۳/۵۴	۰/۶۸	۰/۷۷
خلق دانش			
KC ^۱	۳/۸۱	۰/۷۵	۰/۷۶
KC ^۲	۳/۹۲	۰/۶۶	۰/۸۱
KC ^۳	۳/۸۶	۰/۷۷	۰/۶۸
ذخیره دانش			
KS ^۱	۳/۹۸	۰/۸۲	۰/۶۲
KS ^۲	۳/۷۶	۰/۶۹	۰/۷۶
تسهیم دانش			
KSh ^۱	۳/۸۷	۰/۷۱	۰/۸۸
KSh ^۲	۴/۱۲	۰/۹۲	۰/۷۸
KSh ^۳	۴/۰۵	۰/۶۸	۰/۶۴
بکارگیری دانش			
KAp ^۱	۴/۲۱	۰/۸۸	۰/۶۹
KAp ^۲	۳/۶۹	۰/۶۷	۰/۷۳
KAp ^۳	۳/۹۲	۰/۷۱	۰/۷۵
عامل‌های انسانی			
Trust ^۱	۴/۲۱	۰/۶۸	۰/۸۲
Trust ^۲	۴/۱۹	۰/۷۷	۰/۹۲
Trust ^۳	۳/۹۹	۰/۸۲	۰/۷۸
Trust ^۴	۴/۰۳	۰/۷۱	۰/۸۰

۰/۶۵	۰/۹۱	۴/۲۰	Trust °
۰/۶۹	۰/۸۴	۴/۰۷	Interaction ۱
۰/۷۶	۰/۷۸	۳/۷۳	Interaction ۲
۰/۷۴	۰/۷۴	۳/۶۲	Interaction ۳
۰/۸۲	۰/۷۶	۳/۹۱	Interaction ۴
۰/۷۲	۰/۸۵	۳/۹۶	Interaction °
۰/۶۲	۰/۶۸	۴/۰۵	Self-efficiency ۱
۰/۶۹	۰/۷۹	۳/۸۳	Self-efficiency ۲
۰/۷۸	۰/۷۵	۳/۸۹	Self-efficiency ۳
۰/۷۳	۰/۸۲	۳/۹۸	Self-efficiency ۴
۰/۸۱	۰/۹۶	۴/۱۰	Self-efficiency °
عوامل‌های سازمانی			
۰/۸۰	۰/۹۱	۳/۷۸	Reward ۱
۰/۸۹	۰/۹۸	۳/۹۴	Reward ۲
۰/۸۶	۰/۹۶	۳/۸۶	Reward ۳
۰/۸۸	۰/۸۹	۳/۷۲	Reward ۴
۰/۷۶	۰/۸۶	۳/۶۶	Reward °
۰/۷۳	۰/۷۵	۳/۹۹	OC ۱
۰/۷۹	۰/۷۷	۳/۹۲	OC ۲
۰/۸۱	۰/۸۰	۳/۷۸	OC ۳
۰/۸۷	۰/۷۸	۴/۰۱	OC ۴
۰/۶۹	۱/۰۱	۳/۹۷	OC °
۰/۸۳	۰/۹۰	۴/۰۲	Team ۱
۰/۷۴	۰/۷۶	۳/۹۲	Team ۲
۰/۷۶	۰/۸۸	۳/۸۰	Team ۳
۰/۹۱	۰/۸۲	۴/۰۶	Team ۴
۰/۷۹	۰/۷۶	۳/۷۵	Team °
۰/۸۴	۰/۹۶	۳/۶۰	OS ۱
۰/۹۰	۰/۹۲	۳/۵۹	OS ۲
۰/۹۱	۰/۸۸	۳/۷۱	OS ۳
۰/۸۷	۰/۹۲	۳/۸۳	OS ۴
۰/۸۲	۰/۷۹	۳/۶۴	OS °



عوامل‌های فناوری			
۰/۹۱	۰/۹۱	۴/۱۳	IT ۱
۰/۸۱	۰/۸۲	۴/۱۰	IT ۲
۰/۸۴	۰/۸۱	۴/۱۲	IT ۳
۰/۸۱	۰/۷۸	۳/۹۸	IT ۴
۰/۸۶	۰/۸۸	۴/۰۴	IT ۵
۰/۸۶	۰/۹۱	۳/۸۳	IT ۶
۰/۷۶	۰/۸۶	۳/۷۶	Network ۱
۰/۹۱	۰/۸۵	۳/۵۸	Network ۲
۰/۸۸	۰/۸۴	۳/۴۳	Network ۳
۰/۸۵	۰/۹۳	۳/۸۲	Network ۴
۰/۸۴	۰/۹۲	۳/۷۵	Network ۵
۰/۷۸	۰/۹۷	۳/۶۲	Network ۶
عملکرد سازمانی پایدار			
۰/۷۶	۰/۷۸	۳/۹۲	SOP ۱
۰/۷۰	۰/۷۲	۴/۱۴	SOP ۱
۰/۸۱	۰/۶۸	۴/۱۳	SOP ۱
۰/۶۴	۰/۶۲	۴/۱۸	SOP ۱
۰/۶۸	۰/۷۶	۴/۲۶	SOP ۱
۰/۷۸	۰/۶۶	۳/۹۸	SOP ۱

روایی همگرا به این اصل بر می‌گردد که شاخص‌های هر سازه (متغیر) با یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته باشند. میزان روایی همگرا از طریق بیشتر از ۰/۵ بودن میانگین واریانس خروجی یا AVE به دست می‌آید. در حقیقت این شاخص نشان می‌دهد که یک متغیر پنهان تا چه حد قادر است واریانس شاخص‌های خود را به طور متوسط توضیح دهد. چون مقدار محاسبه شده همه متغیرها از مقدار ۰/۵ بیشتر بوده است، بنابراین روایی همگرای همه متغیرها تایید شد. در الگوسازی معادلات ساختاری به کمک روش حداقل مربعات جزئی بر خلاف روش کوواریانس‌محور، شاخص‌های متعدد برای سنجش کل الگو وجود ندارد، ولی شاخصی به نام نیکویی برازش پیشنهاد شده است. پس از برازش الگوی ساختاری، برازش الگوی کلی از طریق شاخص GOF ارزیابی می‌شود. این معیار مربوط به بخش کلی معادلات ساختاری است، بدین معنی که توسط این معیار، پژوهشگر می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری الگوی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل کند. مقدار GOF برای الگوی این پژوهش، برابر با ۰/۴۶ می‌باشد که نشان‌دهنده برازش بسیار قوی الگوی پژوهش است. جدول شماره ۴ ضریب همبستگی پیرسون فرآیندهای مدیریت دانش با عامل‌های انسانی، سازمانی و

فناوری تاثیر گذار بر این فرآیندها و همچنین ضریب همبستگی پیرسون فرآیندهای مدیریت دانش با عملکرد سازمانی پایدار را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۴: ضریب همبستگی پیرسون میان سازه‌های پژوهش

عامل‌ها	تحصیل دانش	خلق دانش	ذخیره دانش	تسهیم دانش	بکارگیری دانش
اعتماد	۰/۵۱۶**	۰/۳۶۸**	۰/۵۶۲**	۰/۵۶۲*	۰/۵۱۴**
تعامل	۰/۵۶۲**	۰/۴۸۲*	۰/۴۶۳**	۰/۷۱۶**	۰/۷۹۸**
خودکارآمدی	۰/۵۳۴**	۰/۳۸۶**	۰/۷۲۲**	۰/۳۹۸*	۰/۵۶۸**
پاداش	۰/۶۸۲**	۰/۴۳۲**	۰/۱۵۹*	۰/۳۸۲*	۰/۴۲۶**
فرهنگ	۰/۵۱۴**	۰/۳۴۴**	۰/۳۴۲*	۰/۴۲۹**	۰/۳۷۸**
کار تیمی	۰/۴۶۸*	۰/۶۲۲**	۰/۱۴۲**	۰/۵۴۲**	۰/۷۵۲**
ساختار	۰/۶۱۲**	۰/۶۵۸**	۰/۵۱۸**	۰/۶۳۸**	۰/۶۳۲**
فناوری اطلاعات	۰/۷۲۳**	۰/۵۹۸**	۰/۳۴۲**	۰/۵۴۲**	۰/۵۰۸**
شبکه اجتماعی	۰/۴۱۶**	۰/۴۰۶**	۰/۳۶۵**	۰/۴۲۸**	۰/۴۸۸**
عملکرد سازمانی پایدار	۰/۵۶۲**	۰/۵۱۷*	۰/۴۲۲**	۰/۴۵۶**	۰/۵۴۲**

P-value<۰,۰۱ **, P-value<۰,۰۵ *

جدول شماره ۵ ضرایب مسیر و سطح معنی‌داری مدل‌سازی معادلات ساختاری را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۵: ضرایب مسیر و قدر مطلق مقادیر t و سطح معنی‌داری مدل‌سازی معادلات ساختاری

مسیر	ضرایب	آماره t	P-value	شواهد تجربی
فرضیه ۱: تحصیل دانش → عملکرد سازمانی پایدار	۰/۱۴۲	۴/۷۲	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۲: خلق دانش → عملکرد سازمانی پایدار	۰/۱۷۵	۵/۳۹	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۳: ذخیره دانش → عملکرد سازمانی پایدار	۰/۰۹۳	۳/۴۶	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۴: تسهیم دانش → عملکرد سازمانی پایدار	۰/۲۸۳	۸/۷۲	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۵: بکارگیری دانش → عملکرد سازمانی پایدار	۰/۳۱۵	۷/۱۵	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۶-۱: اعتماد → تحصیل دانش	۰/۱۱۸	۴/۵۹	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۶-۲: اعتماد → خلق دانش	۰/۰۹۸	۳/۶۸	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۶-۳: اعتماد → ذخیره دانش	۰/۰۵۶	۲/۰۵	۰/۰۴۰	تائید فرضیه
فرضیه ۶-۴: اعتماد → تسهیم دانش	۰/۱۴۶	۵/۲۲	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۶-۵: اعتماد → بکارگیری دانش	۰/۱۲۹	۴/۷۸	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۷-۱: تعامل → تحصیل دانش	۰/۱۵۸	۶/۵۴	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۷-۲: تعامل → خلق دانش	۰/۱۰۱	۳/۹۸	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۷-۳: تعامل → ذخیره دانش	۰/۱۱۸	۳/۵۲	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۷-۴: تعامل → تسهیم دانش	۰/۱۳۸	۵/۱۶	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه

فرضیه ۷-۵: تعامل	بکارگیری دانش	۰/۰۹۱	۲/۳۴	۰/۰۲۰	تائید فرضیه
فرضیه ۸-۱: خود کارآمدی	تحصیل دانش	۰/۱۹۵	۶/۹۲	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۸-۲: خود کارآمدی	خلق دانش	۰/۳۱۵	۷/۹۸	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۸-۳: خود کارآمدی	ذخیره دانش	۰/۰۵۲	۲/۳۴	۰/۰۱۹	تائید فرضیه
فرضیه ۸-۴: خود کارآمدی	تسهیم دانش	۰/۰۸۶	۳/۴۸	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۸-۵: خود کارآمدی	بکارگیری دانش	۰/۳۲۸	۱۰/۵۸	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۹-۱: پاداش	تحصیل دانش	۰/۱۰۸	۲/۶۲	۰/۰۰۹	تائید فرضیه
فرضیه ۹-۲: پاداش	خلق دانش	۰/۲۵۸	۶/۷۸	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۹-۳: پاداش	ذخیره دانش	۰/۰۲۲	۰/۵۴	۰/۵۹۱	رد فرضیه
فرضیه ۹-۴: پاداش	تسهیم دانش	۰/۰۷۸	۲/۰۹	۰/۰۳۶	تائید فرضیه
فرضیه ۹-۵: پاداش	بکارگیری دانش	۰/۱۰۶	۳/۱۰	۰/۰۰۲	تائید فرضیه
فرضیه ۱۰-۱: فرهنگ سازمانی	تحصیل دانش	۰/۲۶۳	۸/۲۶	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۰-۲: فرهنگ سازمانی	خلق دانش	۰/۲۴۰	۶/۵۴	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۰-۳: فرهنگ سازمانی	ذخیره دانش	۰/۲۵۲	۵/۸۹	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۰-۴: فرهنگ سازمانی	تسهیم دانش	۰/۴۰۸	۱۱/۴۶	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۰-۵: فرهنگ سازمانی	بکارگیری دانش	۰/۵۴۲	۱۶/۵۲	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۱-۱: کار تیمی	تحصیل دانش	۰/۳۰۸	۷/۴۸	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۱-۲: کار تیمی	خلق دانش	۰/۱۱۶	۲/۹۷	۰/۰۰۳	تائید فرضیه
فرضیه ۱۱-۳: کار تیمی	ذخیره دانش	۰/۰۸۶	۲/۳۸	۰/۰۱۷	تائید فرضیه
فرضیه ۱۱-۴: کار تیمی	تسهیم دانش	۰/۳۲۰	۸/۸۲	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۱-۵: کار تیمی	بکارگیری دانش	۰/۲۹۶	۱۰/۲۲	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۲-۱: ساختار سازمانی	تحصیل دانش	۰/۱۳۶	۳/۶۸	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۲-۲: ساختار سازمانی	خلق دانش	۰/۶۲۱	۱۴/۲۸	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۲-۳: ساختار سازمانی	ذخیره دانش	۰/۱۷۲	۵/۳۵	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۲-۴: ساختار سازمانی	تسهیم دانش	۰/۲۱۸	۷/۸۶	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۲-۵: ساختار سازمانی	بکارگیری دانش	۰/۴۲۶	۶/۶۲	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۳-۱: فناوری اطلاعات	تحصیل دانش	۰/۰۴۶	۱/۶۰	۰/۱۱۴	رد فرضیه
فرضیه ۱۳-۲: فناوری اطلاعات	خلق دانش	۰/۱۰۴	۳/۵۸	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۳-۳: فناوری اطلاعات	ذخیره دانش	۰/۰۹۲	۲/۴۵	۰/۰۱۸	تائید فرضیه
فرضیه ۱۳-۴: فناوری اطلاعات	تسهیم دانش	۰/۱۵۸	۵/۸۴	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۳-۵: فناوری اطلاعات	بکارگیری دانش	۰/۱۳۵	۵/۳۲	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۴-۱: شبکه‌های اجتماعی	تحصیل دانش	۰/۳۱۵	۸/۹۲	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۴-۲: شبکه‌های اجتماعی	خلق دانش	۰/۰۹۸	۳/۹۶	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۴-۳: شبکه‌های اجتماعی	ذخیره دانش	۰/۱۵۸	۷/۴۲	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۴-۴: شبکه‌های اجتماعی	تسهیم دانش	۰/۲۶۸	۶/۵۶	<۰/۰۰۱	تائید فرضیه
فرضیه ۱۴-۵: شبکه‌های اجتماعی	بکارگیری دانش	۰/۰۲۸	۱/۶۸	۰/۱۰۲	رد فرضیه

به منظور بررسی نقش میانجی فرآیندهای مدیریت دانش در رابطه عامل‌های انسانی، سازمانی، فناوری و عملکرد سازمانی پایدار از آزمون معروف سوبل استفاده شد که برای بررسی معناداری تاثیر میانجی یک متغیر در رابطه بین دو متغیر استفاده می‌شود. در شرایطی که متغیر میانجی وجود دارد، متغیر میانجی به گونه هم‌زمان در برخی از روابط علیتی، متغیر وابسته و در برخی دیگر، متغیر مستقل به حساب می‌آید. در این‌گونه موارد، به جای استفاده از چندین رگرسیون مرکب، بهتر است از آزمون سوبل استفاده کرد (نمازی و نمازی، ۲۰۱۶). در این‌گونه موارد، به جای استفاده از چندین رگرسیون مرکب، بهتر است از آزمون سوبل استفاده کرد (انوانکو و ایگونز، ۲۰۱۶). در آزمون سوبل یک مقدار Z محاسبه می‌شود که در صورت بیشتر شدن این مقدار از $1/96$ می‌توان در سطح 95% معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید کرد. جدول شماره ۶ نتایج آزمون سوبل را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۶: نتایج آزمون سوبل

عامل/میانجی	تحصیل دانش	خلق دانش	ذخیره دانش	تسهیم دانش	بکارگیری دانش
اعتماد	۳/۲۸*	۴/۱۸*	۳/۴۸*	۵/۱۴*	۳/۴۱*
تعامل	۱/۵۶	۵/۵۶*	۲/۷۹*	۳/۵۹*	۵/۴۵*
خود کارآمدی	۴/۶۴*	۳/۰۹*	۰/۹۶	۳/۱۶*	۳/۷۸*
پاداش	۶/۲۸*	۳/۳۷*	۱/۷۴	۲/۹۹*	۶/۰۸*
فرهنگ سازمانی	۵/۶۵*	۳/۸۴*	۴/۳۶*	۴/۵۵*	۴/۱۱*
کارتیمی	۱/۲۴	۴/۰۲*	۳/۰۸*	۵/۳۳*	۶/۴۲*
ساختار سازمانی	۶/۶۲*	۳/۱۸*	۳/۲۸*	۶/۷۱*	۷/۳۸*
فناوری اطلاعات	۴/۸۴*	۲/۹۶*	۲/۸۴*	۲/۸۶*	۶/۲۹*
شبکه‌های اجتماعی	۶/۱۴*	۳/۴۶*	۳/۰۴*	۳/۴۰*	۲/۶۲*

۵. بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش الگوسازی تاثیر مستقیم و میانجی فرآیندهای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی پایدار در موسسات حسابرسی است. برای دستیابی به این هدف پس بررسی ادبیات و مبانی موضوع، تاثیر عامل‌های انسانی (اعتماد، تعامل و خودکارآمدی)، عامل‌های سازمانی (پاداش، فرهنگ سازمانی، کار تیمی و ساختار سازمانی) و عامل‌های فناوری (فناوری اطلاعات و شبکه‌های اجتماعی) بر فرآیندهای مدیریت دانش و رابطه میان این فرآیندها و عملکرد سازمانی

^۱. Nwankwo and Igweze

پایدار مورد ملاحظه قرار گرفت. با توجه به اطلاعات جدول شماره ۵، تاثیر مثبت فرآیندهای مدیریت دانش (تحصیل، خلق، ذخیره، تسهیم و بکارگیری دانش) بر روی عملکرد سازمانی پایدار موسسات حسابرسي تائيد شد. بنابر اين فرضيه‌هاي ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ مورد تائيد قرار گرفتند. بدین معنی که، با ادغام فرآیندهای مدیریت دانش در فعالیت‌های روزانه، دانش موجود در سازمان افزایش می‌یابد و منجر به پذیرش محیط بازارهای جدید، حصول رضایت-مندی بیشتر مشتری و حل مسئله و تصمیم‌گیری به گونه‌ای بهتر و در زمان مناسب‌تر و دست-یابی به پایداری در عملکرد می‌شود. یافته‌های این پژوهش مطابق با یافته‌های عباس (۲۰۲۰)، قندها و همکاران (۲۰۲۰) و شهزاد و همکاران (۲۰۲۰) می‌باشد.

نتایج مندرج در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که اعتماد میان افراد به جریان دانش و تکمیل کل چرخه مدیریت دانش کمک می‌کند. اعتماد بین فردی فرهنگی ایجاد می‌کند که تمایل به تسهیم دانش و تخصص را در بین افراد افزایش داده و ضمن ترویج شیوه‌های مدیریت دانش، اجرای آن‌ها را تسهیل می‌سازد. بنابر این فرضیه‌های ۱-۶، ۲-۶، ۳-۶، ۴-۶ و ۵-۶ مورد تائيد قرار گرفتند. این یافته‌ها مطابق با یافته پژوهش‌های، کوهانگ و همکاران (۲۰۱۷) و تانگارا و همکاران (۲۰۱۵) است.

همان طور که انتظار می‌رفت، یافته‌های مندرج در جدول شماره ۵ نشان داد که تعامل تاثیر مثبت و معناداری بر روی کارایی فرآیندهای مدیریت دانش موسسات حسابرسي دارد. بنابر این فرضیه‌های ۱-۷، ۲-۷، ۳-۷، ۴-۷ و ۵-۷ مورد تائيد قرار گرفتند. تعامل بر تجربه درونی افراد متمرکز است و در قالب آموزش حرفه‌ای، نظارت و دیگر اشکال ارتباطی، شیوه‌های دانش را در سازمان تسهیل می‌کند. افزون بر این، تعامل میان کارکنان، مهارت‌ها و قابلیت‌های آن‌ها در اجرای فرآیندهای دانش را بهبود می‌بخشد و منجر به رویکردهای خلاقانه و نوآورانه جدید برای حل مسائل و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. این یافته‌ها مطابق با یافته‌های پژوهش، شیم و همکاران (۲۰۱۷) است.

همان طور که انتظار می‌رفت، یافته‌های مندرج در جدول شماره ۵ نشان داد که، خود کارآمدی تاثیر مثبت و معناداری بر روی فرآیندهای مدیریت دانش دارد. بنابر این فرضیه‌های ۱-۸، ۲-۸، ۳-۸، ۴-۸ و ۵-۸ مورد تائيد قرار گرفتند. خود کارآمدی در نتیجه توسعه پیوسته دانش فردی است و به توسعه رویه‌های دانش و بهبود عملکرد سازمانی کمک می‌کند. این یافته‌ها مطابق با یافته‌های پژوهش، کرداب (۲۰۲۳) است.

یافته‌های پژوهش مندرج در جدول شماره ۵ نیز حاکی از آن است که پاداش بر روی فرآیندهای مدیریت دانش به جزء ذخیره دانش تاثیر مثبت و معناداری دارد. بنابر این فرضیه‌های ۱-۹، ۲-۹، ۴-۹ و ۵-۹ مورد تائيد قرار گرفتند. در واقع، استقرار سیستم پاداش در فعالیت‌های مدیریت دانش سبب ایجاد انگیزش در کارکنان جهت مداخله در فرآیندهای تحصیل، خلق،

تسهیم و بکارگیری دانش می‌شود. این یافته‌ها مطابق با یافته‌های پژوهش، یوسف و همکاران (۲۰۱۷) و صدیقی و همکاران (۲۰۱۸) است.

فرهنگ سازمانی با تعیین نحوه مدیریت، انتقال و ادغام دانش در عملیات سازمان و واحدهای مختلف آن به پذیرش فرآیندهای مدیریت دانش کمک می‌کند و بر چگونگی برقراری ارتباط و تبادل دانش افراد که منجر به شیوه‌های جدید دانش می‌شوند، تاثیر می‌گذارد. بنابر این، فرهنگ سازمانی به عنوان ارزش‌ها و هنجارهای یک سازمان بر رفتار کارکنان و مشارکت آن‌ها در فرآیندهای مدیریت دانش تاثیر می‌گذارد و ایجاد فرهنگ سازمانی حمایتی منجر به موفقیت مدیریت دانش و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود یافته‌های مندرج در جدول شماره ۵ نیز نشان داد که فرهنگ سازمانی بر روی فرآیندهای مدیریت دانش تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته‌ها مطابق با یافته‌های کرداب (۲۰۲۳) است.

هدف کار تیمی ایجاد تعادل میان شایستگی‌ها و قابلیت‌های مختلف اعضای تیم است. کار تیمی به خلاقیت بیشتر کارکنان کمک می‌کند و فرصتی جهت تبادل دانش و تخصص ایجاد کرده و جریان دانش را در سازمان تسهیل می‌نماید. کار تیمی موثر تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و مداخله کارکنان در رویه‌های دانش و جریان دانش در واحدهای مختلف سازمان دارد و سبب بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. نتایج پژوهش مندرج در جدول شماره ۵، موید مطالب فوق می‌باشند. بنابر این، فرضیه‌های ۱-۱۱، ۲-۱۱، ۳-۱۱، ۴-۱۱ و ۵-۱۱ مورد تأیید قرار گرفتند. این یافته‌ها مطابق با یافته‌های پژوهش‌های، گونزالز و دی ملو (۲۰۱۹) است.

ساختار سازمانی می‌تواند با تعیین چگونگی اجرا و هماهنگی فرآیندهای دانش، مشوق یا مانع اجرای مدیریت دانش باشد. یک ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر و شکل سلسله مراتبی کمتر، از طریق حفظ تعاملات اجتماعی و ایجاد کانال‌های ارتباطی بین کارکنان می‌تواند رویه‌های مدیریت دانش و به خصوص تسهیم دانش را ارتقاء دهد. نتایج پژوهش مندرج در جدول شماره ۵، نیز نشان می‌دهد که ساختار سازمانی بر همه فرآیندهای مدیریت دانش تاثیر مثبت می‌گذارد. بنابر این، فرضیه‌های ۱-۱۲، ۲-۱۲، ۳-۱۲، ۴-۱۲ و ۵-۱۲ مورد تأیید قرار گرفتند. این یافته‌ها مطابق با یافته‌های پژوهش، آکاریا و میشر (۲۰۱۷) و کرداب (۲۰۲۳) است.

یافته‌های پژوهش مندرج در جدول شماره ۵ نیز حاکی از آن است که فناوری اطلاعات بر روی فرآیندهای مدیریت دانش به جزء تحصیل دانش تاثیر مثبت و معناداری دارد. بنابر این، فرضیه‌های ۱-۱۳، ۲-۱۳، ۳-۱۳ و ۴-۱۳ و ۵-۱۳ مورد تأیید قرار گرفتند. یعنی، فناوری اطلاعات با حفظ و کد گذاری سوابق، آزمایش‌ها و دانش یک شرکت، از ذخیره‌سازی دانش پشتیبانی می‌کند. لذا هنگامی که یک کارمند سازمان را ترک می‌کند، دانش او در مخازن و پایگاه‌های داده سازمان، در دسترس سایر کارکنان است. افزون بر این، فناوری اطلاعات موانع انتقال و تسهیم

دانش را کاهش داده و بکارگیری دانش را تسهیل می‌نماید. این یافته‌ها مطابق با یافته‌های پژوهش‌های، صدیقی و همکاران (۲۰۱۸) و کرداب (۲۰۲۳) است.

یافته‌های پژوهش مندرج در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که شبکه‌های اجتماعی بر روی فرآیندهای مدیریت دانش به جزء بکارگیری تاثیر مثبت و معناداری دارد. بنابر این، فرضیه‌های ۱-۱۴، ۲-۱۴، ۳-۱۴ و ۴-۱۴ مورد تأیید قرار گرفتند. یعنی، شبکه‌های اجتماعی با ایجاد ارتباطات مستقیم میان کارکنان، مشتریان، عرضه کنندگان و سایر ذی‌نفعان، امکان تحصیل و خلق دانش جدید را فراهم می‌نماید و به انتقال دانش مفید برای عملکرد سازمانی کمک می‌کند. شبکه‌های اجتماعی به عنوان یک ابزار ارتباطی فناوری مهم در نظر گرفته می‌شوند که ارائه دهندگان و دریافت کنندگان دانش را از طریق پلتفرم‌های مختلف به هم پیوند می‌دهند و به چرخه مدیریت دانش کمک می‌کند و بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت می‌گذارد. این یافته‌ها مطابق با یافته‌های پژوهش‌های، صدیقی و همکاران (۲۰۱۸) و کرداب (۲۰۲۳) است.

پیشنهادهای برگرفته از پژوهش به شرح زیر می‌باشند:

- ۱- به مدیران موسسات حسابرسی توصیه می‌شود با خود ارزیابی و ثبت نتایج آن، سطح بلوغ و کارایی فرآیندهای مدیریت دانش سازمان متبوع خود را اندازه‌گیری نمایند و تصمیمات مقتضی را جهت بهبود این فرآیندها اتخاذ نمایند.
- ۲- به شرکای موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد با استقرار سیستم‌های پاداش مناسب جهت پرسنل خود، آنها را ترغیب نموده تا در فرآیندهای مدیریت دانش مشارکت نمایند.
- ۳- به مدیران موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد با استقرار فرهنگ سازمانی دانش محور و ایجاد یک ساختار سازمانی منعطف و غیر متمرکز، افراد و تیم‌های کاری را به مشارکت در فرآیندهای مدیریت دانش ترغیب نمایند.
- ۴- به مدیران ارشد موسسات حسابرسی توصیه می‌گردد با انتخاب و استخدام افراد دانش محور و متخصص در هر یک از ابعاد و بخش‌های سازمان و تدوین برنامه‌های دقیق شغلی، نیازمندی‌های دانشی افراد را تعیین نموده و به خلق هر چه بهتر دانش منجر شوند.
- ۵- به سازمان حسابرسی و قانون‌گذاران پیشنهاد می‌گردد با برگزاری همایش‌ها و سمینارهای مدیریت دانش، دید مدیران را در خصوص سرمایه‌گذاری در فرآیندهای مدیریت دانش اصلاح نمایند، به گونه‌ای که دریابند که نباید نگاهی کوتاه مدت، عملیاتی و مبتنی بر هزینه به مدیریت دانش داشته باشند.

فهرست منابع

منابع فارسی



- آقا شاهی، بهروز، تحریری، هومان، و دستغیبی فرد، غلامحسین. (۱۳۹۹). اولویت بندی فرآیندهای مدیریت دانش سازمان در روش فرناندز با استفاده از سیستم فازی مبتنی بر قانون. *پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات*، ۳۵ (۳)، ۶۳۳-۶۶۲. <https://doi.org/10.35050/JIPM.10.2020.03.662-633>
- اخوان، پیمان، اولیایی، النوش، دسترنج ممقانی، نسرين، و ثقفی، فاطمه. (۱۳۸۹). توسعه فرآیندهای چرخه مدیریت دانش مبتنی بر عوامل موثر بر موفقیت مدیریت دانش. *مجله سیاست علم و فناوری*، ۳ (۳)، ۱-۱۳. https://jstp.nrisp.ac.ir/article_12807.html
- بختیاری، مسعود. (۱۴۰۲). تاثیر سرمایه فکری و مدیریت دانش بر مزیت رقابتی با توجه به نقش میانجی نوآوری. *مجله علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۹ (۴)، ۴۱۷-۴۳۸. <https://doi.org/10.22091/stim.2023.9887.2004.385-417>
- بصیری، مهدی، طلوعی اشلقی، عباس، و رادفر، رضا. (۱۳۹۸). ارائه مدل بکارگیری مدیریت دانش در فرآیندهای مدیریت خطر با رویکرد پویایی‌های سیستمی، *مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی*، ۹ (۳۶)، ۱۳۲-۱۰۳. https://smsnds.sndu.ac.ir/article_841.html
- رجبی فرجاد، حاجیه، میرسیاسی، نیلوفر، و نادری مهربانی، کمال. (۱۴۰۰). تاثیر فرآیندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی بهره‌وری منابع انسانی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۲ (۱)، ۱-۱۴. <https://doi.org/10.30495/jedu.2021.4701>
- عبدی، مصطفی. کردستانی، غلامرضا. و رضازاده، جواد. (۱۳۹۹). گزارشگری پایداری: رتبه‌بندی محرک‌ها و شاخص‌ها. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۹ (۳۶)، ۷۱-۱۱۴. <https://doi.org/10.22051/jera.2019.20698.2404.114-71>
- موسی خانی، محمد، رونقی، محمد حسین، و رونقی، مرضیه. (۱۳۹۴). رابطه فرآیندهای مدیریت دانش و حاکمیت فناوری اطلاعات در سازمان‌های فعال در حوزه فناوری اطلاعات. *تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۲ (۱)، ۱۲۶-۱۰۹. <https://publii.ir/article-1-1-22-fa.html>

References

- Acar, F., Tarim, M., Zaim, H., Zaim, S., & Delen, D. (۲۰۱۷). Knowledge management and ERP: complementary or contradictory? *International Journal of Information Management*, 37, ۷۰۳-۷۱۲. DOI:10.1016/j.ijinfomgt.2017.05.007
- Acharya, A., & Mishra, B. (۲۰۱۷). Exploring the relationship between organizational structure and knowledge retention: a study of the Indian infra structure consulting sector. *Journal of Knowledge Management*, 21(۴)، ۹۶۱-۹۸۵. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2016-0506>
- Akbari, N., & Ghaffari, A. (۲۰۱۷). Verifying relationship of knowledge management initiatives and the empowerment of human resources. *Journal of Knowledge Management*, 21(۵)، ۱۱۲۰-۱۱۴۱. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2016-0430>
- Al-Alawi, A. I., Al-Marzooqi, N. Y., & Mohammed, Y. F. (۲۰۰۷). Organizational culture and knowledge sharing: Critical success factors. *Journal of Knowledge Management*, 11(۲)، ۲۲-۴۲. <https://doi.org/10.1108/13673270710738898>
- Ali, I., Musawir, A. U., & Ali, M. (۲۰۱۸). Impact of knowledge sharing and absorptive capacity on project performance: the moderating role of social processes. *Journal of Knowledge Management*, 22(۲)، ۴۵۳-۴۷۷. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2016-0449>

- Alomari, K. A. kader, Aljawarneh, N. M., Alomari, Z. S., Albhareen, R., & Alawneh, A. (۲۰۲۰). Innovations in knowledge management perspectives: An empirical study in the Jordanian Commercial and Islamic Banks. *Marketing and Management of Innovations*, 4, ۱۰۲-۱۱۹. DOI: ۱۰.۲۱۲۷۲/mmi.۲۰۲۰.۴-۰۸
- Anand, A., Kant, R., Patel, D. P., & Singh, M. D. (۲۰۱۵). Knowledge management implementation: A predictive model using an analytical hierarchical process. *Journal of the Knowledge Economy*, 6(۱), ۴۸-۷۱. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۹/ieem.۲۰۱۱.۶۱۱۸.۷۲>
- Archer-Brown, C., & Kietzmann, J. (۲۰۱۸). Strategic knowledge management and enterprise social media. *Journal of Knowledge Management*, 22(۶), ۱۲۸۸-۱۳۰۹. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/JKM-۰۸-۲۰۱۷-۰۳۵۹>
- Beasley, K. T., & Bernadowski, C. (۲۰۱۹). An examination of reading specialist candidates' knowledge and self-efficacy in behavior and classroom management: an instrumental case study. *Education Sciences*, 9(۷۶), ۱-۹. <https://doi.org/۱۰.۳۳۹۰/educsci9.۲۰۰۷۶>
- Bem Machado, A., Secinara, S., Calandra, D., & Lanzalonga, F. (۲۰۲۲). Knowledge management and digital transformation for Industry: A structured literature review. *Knowledge Management Research and Practice*, 20(۲), ۳۲۰-۳۳۸. <https://doi.org/۱۰.۱۰۸۰/۱۴۷۷۸۲۳۸.۲۰۲۱.۲۰۱۵۲۶۱>
- Biygautane, M., & Al-yahya, K. (۲۰۱۱). Knowledge management in the UAE's public sector: the case of Dubai. *Gulf Research Meeting Conference at the University of Cambridge*, ۱-۳۴.
- Buheji, M. J. (۲۰۱۳). Knowledge management influence on government organisations competitiveness. In *Thesis*.
- Caiado, R. G. G., Quelhas, O. L. G., Nascimento, L. M., Anholon, R., & Filho, W. L. (۲۰۱۸). Measurement of sustainability performance in Brazilian organizations. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, 25(۴), ۳۱۲-۳۲۶. <https://doi.org/۱۰.۱۰۸۰/۱۳۵۰۴۵۰۹.۲۰۱۷.۱۴۰۶۸۷۵>
- Campanella, F., Derhy, A., & Gangi, F. (۲۰۱۹). Knowledge management and value creation in the post-crisis banking system. *Journal of Knowledge Management*, 23(۲), ۲۶۳-۲۷۸. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/JKM-۱۱-۲۰۱۷-۰۵۰۶>
- Cetto, A., Klier, M., Richter, A., & Zolitschka, J. F. (۲۰۱۸). "Thanks for sharing" Identifying users' roles based on knowledge contribution in enterprise social networks. *Computer Networks*, 135, ۲۷۵-۲۸۸. <https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.comnet.۲۰۱۸.۰۲.۰۱۲>
- Chhim, P. P., Somers, T. M., & Chinnam, R. B. (۲۰۱۷). Knowledge reuse through electronic knowledge repositories: A multi theoretical study. *Journal of Knowledge Management*, 21(۴), ۷۴۱-۷۶۴. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/JKM-۰۳-۲۰۱۶-۰۱۲۶>
- Chión, S. J., & Charles, V. (۲۰۲۰). The impact of organizational culture, organizational structure and technological infrastructure on process improvement through knowledge sharing. *Business Process Management*, 26(۶), ۱۴۴۳-۱۴۷۲. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/BPMJ-۱۰-۲۰۱۸-۰۲۷۹>
- Dang, R. J., & Mckelvey, M. (۲۰۱۶). Knowledge management processes and the formation of entrepreneurial opportunities. *Journal of Innovation Economics & Management*, 1(۱۹), ۳۱-۵۹. DOI: ۱۰.۳۹۱۷/jie.۰۱۹.۰۰۳۱
- Dei, G. J. (۲۰۲۱). Perspectives of knowledge management systems implementation. *Library Philosophy and Practice*, 12, ۱-۱۵.
- Dijk, A. Van, Hendriks, P., & Romo-leroux, I. (۲۰۱۶). Knowledge sharing and social capital in globally distributed execution. *Journal of Knowledge Management*, 20(۲), ۳۲۷-۳۴۳. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/JKM-۰۷-۲۰۱۵-۰۲۶۸>

- Fernandes, A. R. (۲۰۱۸). The effect of organization culture and technology on motivation, knowledge asset and knowledge management. *International Journal of Law and Management*, 60(۵), ۱۰۸۷-۱۰۹۶. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-05-2017-0105>
- Franco, M., & Mariano, S. (۲۰۰۷). Information technology repositories and knowledge management processes: a qualitative analysis. *VINE*, 37(۴), ۴۴۰-۴۵۱. <https://doi.org/10.1108/03055720710838010>
- Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R. (۲۰۱۳). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management*, 17(۱), ۱۲۳-۱۳۶. <https://doi.org/10.1108/13673221311300831>
- Gonzalez, R. V. D., & Melo, T. M. (۲۰۱۹). Analyzing dynamic capability in teamwork. *Journal of Knowledge Management*, 23(۶), ۱۱۹۶-۱۲۱۷. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2018-0478>
- Hanaysha, J. (۲۰۱۶). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, ۲۹۸-۳۰۶. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.144>
- Jiang, L., Bohle, S. L., & Roche, M. (۲۰۱۹). Contingent reward transactional leaders as "Good Parents": examining the mediation role of attachment insecurity and the moderation role of meaningful work. *Journal of Business and Psychology*, 34(۴), ۵۱۹-۵۳۷. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9503-x>
- Kang, M., & Kim, B. (۲۰۱۳). Embedded resources and knowledge transfer among R&D employees. *Journal of Knowledge Management*, 17(۵), ۷۰۹-۷۲۳. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2013-0059>
- Kavalić, M., Nikolić, M., Radosav, D., Stanisavljev, S., & Pečujlija, M. (۲۰۲۱). Influencing factors on knowledge management for organizational sustainability. *Sustainability*, 13(۳), ۱-۱۸. <https://doi.org/10.3390/su13031497>
- Koohang, A., Paliszkievicz, J., & Goluchowski, J. (۲۰۱۷). The impact of leadership on trust, knowledge management, and organizational performance: a research model. *Industrial Management & Data Systems*, 117(۳), ۵۲۱-۵۳۷. <https://doi.org/10.1108/IMDS-02-2016-0022>
- Kordab, M. (۲۰۲۳). Measuring knowledge management processes in auditing and consultancy firms. Doctoral Dissertation, Vilnius Geliminas technical university.
- Lemmetty, S., Glăveanu, V. P., Collin, K., & Forsman, P. (۲۰۲۰). (Un) sustainable creativity? Different manager-employee perspectives in the finnish technology sector. *Sustainability*, 12, ۱-۱۶. DOI:10.3390/su12093605
- Limsangpetch, V., Phayaphrom, B., Siripipatthanakul, S., & Limna, P. (۲۰۲۲). Modelling knowledge management on business performance through mediating role of organisational innovation among IT staff in Bangkok, Thailand. *International Journal of Behavioral Analytics*, 2, ۱-۱۷. https://ijbmcjournals.org/wp-content/uploads/2022/02/IJBA-Vol-2_2_16.pdf
- Lin, T. C., Chang, C. L. hsing, & Tsai, W. C. (۲۰۱۶). The influences of knowledge loss and knowledge retention mechanisms on the absorptive capacity and performance of a MIS department. *Management Decision*, 54(۷), ۱۷۵۷-۱۷۸۷. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2016-0117>
- Lopez, V. W. B., & Jose Esteves. (۲۰۱۳). Acquiring external knowledge to avoid wheel re-invention. *Journal of Knowledge Management*, 17(۱), ۸۷-۱۰۵. <https://doi.org/10.1108/13673221311300787>
- Low, W. W., Abdul-Rahman, H., & Zakaria, N. (۲۰۲۰). Organisational culture of Malaysian international construction organisations. *International Journal of Construction Management*, ۲۰(۲), ۱۰۵-۱۲۱. <https://doi.org/10.1080/106235099.2018.1484502>

- Mageswari, S. D. U., Sivasubramanian, R. C., & Dath, T. N. S. (۲۰۱۷). A comprehensive analysis of knowledge management in Indian manufacturing companies. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 28(۴), ۵۰۶-۵۳۰. DOI: ۱۰.۱۱۰۸/JMTM-۰۸-۲۰۱۶-۱۰۷
- Mahdi, O. R., Nassar, I. A., & Almsafir, M. K. (۲۰۱۹). Knowledge management processes and sustainable competitive advantage: an empirical examination in private universities. *Journal of Business Research*, 94, ۳۲۰-۳۳۴. <https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.jbusres.۲۰۱۸.۰۲.۰۱۳>
- Malik, S. (۲۰۲۱). The nexus between emotional intelligence and types of knowledge sharing: does work experience matter? *Journal of Workplace Learning*, 33(۸), ۶۱۹-۶۳۴. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/JWL-۱۰-۲۰۲۰-۰۱۷۰>
- Martins, V. W. B., Rampasso, I. S., Anholon, R., Quelhas, O. L. G., & Filho, W. L. (۲۰۱۹). Knowledge management in the context of sustainability: literature review and opportunities for future research. *Journal of Cleaner Production*, 229, ۴۸۹-۵۰۰. DOI: <https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.jclepro.۲۰۱۹.۰۴.۳۵۴>
- Massingham, P., & Al Halaibi, M. (۲۰۱۷). Embedding knowledge management into business processes. *Knowledge and Process Management*, 24(۱), ۵۳-۷۱. DOI: ۱۰.۱۰۰۲/kpm.۱۵۳۴
- Migdadi, M. M. (۲۰۲۰). Knowledge management processes, innovation capability and organizational performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, ۱-۲۹. DOI: ۱۰.۱۱۰۸/IJPPM-۰۴-۲۰۲۰-۰۱۵۴
- Namazi, M., & Namazi, N.R. (۲۰۱۶). Conceptual Analysis of Moderator and Mediator Variables in Business Research. *Procedia Economics and Finance*, ۲۶, ۵۴۰-۵۵۴. [https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/S۲۲۱۲-۵۶۷۱\(۱۶\)۳۰۰۶۴-۸](https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/S۲۲۱۲-۵۶۷۱(۱۶)۳۰۰۶۴-۸)
- Ng, K. Y. N. (۲۰۲۲). Effects of organizational culture, affective commitment and trust on knowledge-sharing tendency. *Journal of Knowledge Management*, ۱-۲۵. DOI: ۱۰.۱۱۰۸/JKM-۰۳-۲۰۲۲-۰۱۹۱
- Nguyen, T., & Malik, A. (۲۰۲۰). Cognitive processes, rewards and online knowledge sharing behaviour: The moderating effect of organisational innovation. *Journal of Knowledge Management*, 24(۶), ۱۲۴۱-۱۲۶۱. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/JKM-۱۲-۲۰۱۹-۰۷۴۲>
- Nisula, A. M., & Olander, H. (۲۰۲۱). The role of creativity in knowledge workers' entrepreneurial intentions: the moderating effect of general self-efficacy. *Journal of Small Business Management*, ۱-۲۷. DOI: ۱۰.۱۰۸۰/۰۴۷۲۷۷۸,۲۰۲۱,۱۹۸۹۵۹۳
- Nwankwo, C.H. & Igweze, A.H. (۲۰۱۶). Comparison of Tests of Indirect Effect in Single Mediation Analysis. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, ۵(۲), ۶۴-۶۹. DOI: ۱۰.۱۱۶۴۸/j.ajtas.۲۰۱۶.۵.۰۲,۱۴
- Ogbonna, E. (۲۰۱۹). The uneasy alliance of organisational culture and equal opportunities for ethnic minority groups: A British example. *Human Resource Management Journal*, ۲۹(۳), ۳۰۹-۳۲۷. DOI: ۱۰.۱۱۱۱/۱۷۴۸-۸۵۸۳,۱۲۲۲۷
- Park, S., & Kim, E. J. (۲۰۱۸). Fostering organizational learning through leadership and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 22(۶), ۱۴۰۸-۱۴۲۳. DOI: ۱۰.۱۱۰۸/JKM-۱۰-۲۰۱۷-۰۴۶۷
- Pham, N., Do, A. D., Nguyen, Q. V., Ta, V. L., Dao, T. T. B., Ha, D. L., & Hoang, X. T. (۲۰۲۱). Research on knowledge management models at universities using fuzzy analytic hierarchy process (FAHP). *Sustainability*, 13(۲), ۱-۱۵. <https://doi.org/۱۰.۳۳۹۰/su۱۳۰۲۰۸۰۹>
- Pinho, I., Rego, A., & Miguel, P. C. (۲۰۱۲). Improving knowledge management processes: a hybrid positive approach. *Journal of Knowledge Management*, 16(۲), ۲۱۵-۲۴۲. DOI: ۱۰.۱۱۰۸/۱۳۷۳۲۷۱۲۱۱۲۱۸۸۳۴
- Qandah, R., Suifan, T. S., Masa'deh, R., & Obeidat, B. Y. (۲۰۲۰). The impact of knowledge management capabilities on innovation in entrepreneurial companies in Jordan. *International Journal of Organizational Analysis*, ۱-۲۶. DOI: ۱۰.۱۱۰۸/IJOA-۰۶-۲۰۲۰-۲۲۴۶

- Rezaei, F., Khalilzadeh, M., & Soleimani, P. (۲۰۲۱). Factors affecting knowledge management and its effect on organizational performance: mediating the role of human capital. *Advances in Human-Computer Interaction*, ۱-۱۶. DOI: ۱۰.۱۱۵۵/۲۰۲۱/۸۸۵۷۵۷۲
- Richter-Beuschel, L., & Bögeholz, S. (۲۰۲۰). Knowledge of student teachers on sustainable land use issues—knowledge types relevant for teacher education. *Sustainability*, 12(۲), ۱-۲۰. <https://doi.org/۱۰.۳۳۹۰/su۱۲۲۰۸۳۳۲>
- Rothberg, H. N., & Erickson, G. S. (۲۰۱۷). Big data systems: knowledge transfer or intelligence insights? *Journal of Knowledge Management*, 21(۱), ۹۲-۱۱۲. DOI: ۱۰.۱۱۰۸/JKM-۰۷-۲۰۱۵-۰۳۰۰
- Runhaar, P., & Sanders, K. (۲۰۱۶). Promoting teachers' knowledge sharing. The fostering roles of occupational self-efficacy and Human Resources Management. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(۵), ۷۹۴-۸۱۳. DOI: ۱۰.۱۱۷۷/۱۷۴۱۱۴۳۲۱۴۵۶۴۷۷۳
- Rutten, W., Blaas-franken, J., & Martin, H. (۲۰۱۶). The impact of (low) trust on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 20(۲), ۱۹۹-۲۱۴. DOI: ۱۰.۱۱۰۸/JKM-۱۰-۲۰۱۵-۰۳۹۱
- Sedighi, M., Lukosch, S., Brazier, F., Hamed, M., & van Beers, C. (۲۰۱۸). Multi-level knowledge sharing: the role of perceived benefits in different visibility levels of knowledge exchange. *Journal of Knowledge Management*, 22(۶), ۱۲۶۴-۱۲۸۷. DOI: ۱۰.۱۱۰۸/JKM-۰۹-۲۰۱۶-۰۳۹۸
- Shahzad, K., Bajwa, S. U., Siddiqi, A. F. I., Ahmid, F., & Raza Sultani, A. (۲۰۱۶). Integrating knowledge management (KM) strategies and processes to enhance organizational creativity and performance: An empirical investigation. *Journal of Modelling in Management*, 11(۱), ۱۵۴-۱۷۹. DOI: ۱۰.۱۱۰۸/JM-۰۷-۲۰۱۴-۰۰۶۱
- Shaw, D. (۲۰۱۹). On misunderstanding heraclitus: the justice of organisation structure. *Philosophy of Management*, 18, ۱۵۷-۱۶۷. DOI: ۱۰.۱۰۰۷/س۴۰۹۲۶-۰۱۸-۰۰۹۷-y
- Singh, R., Charan, P., & Chattopadhyay, M. (۲۰۱۹). Dynamic capabilities and responsiveness: Moderating effect of organization structures and environmental dynamism. *Decision*, 46(۴), ۳۰۱-۳۱۹. DOI: ۱۰.۱۰۰۷/س۴۰۶۲۲-۰۱۹-۰۰۲۲۷-۴
- Spanellis, A., MacBryde, J., & Dörfler, V. (۲۰۲۱). A dynamic model of knowledge management in innovative technology companies: a case from the energy sector. *European Journal of Operational Research*, 292(۲), ۷۸۴-۷۹۷. DOI: ۱۰.۱۰۱۶/j.ejor.۲۰۲۰.۱۱.۰۰۳
- Tangaraja, G., Rasdi, R. M., Ismail, M., & Samah, B. A. (۲۰۱۵). Fostering knowledge sharing behaviour among public sector managers: A proposed model for the Malaysian public service. *Journal of Knowledge Management*, 19(۱), ۱۲۱-۱۴۰. DOI: ۱۰.۱۱۰۸/JKM-۱۱-۲۰۱۴-۰۴۴۹
- Ting, I. W. K., Sui, H. J., Kweh, Q. L., & Nawanir, G. (۲۰۲۱). Knowledge management and firm innovative performance with the moderating role of transformational leadership. *Journal of Knowledge Management*, ۱-۲۶. DOI: ۱۰.۱۱۰۸/JKM-۰۸-۲۰۲۰-۰۶۲۹
- Victor, J., & Hoole, C. (۲۰۱۷). The influence of organisational rewards on workplace trust and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 15, ۱-۱۴. DOI: ۱۰.۴۱۰۲/sajhrm.v۱۵i۰.۸۵۳
- Wahba, M. (۲۰۱۵). The impact of organizational structure on knowledge management processes in Egyptian context. *The Journal of Developing Areas*, 49(۳), ۲۷۵-۲۹۲. DOI: ۱۰.۱۳۵۳/jda.۲۰۱۵.۰۱۷۳
- Wei, S., Xu, D., & Liu, H. (۲۰۲۲). The effects of information technology capability and knowledge base on digital innovation: The moderating role of institutional environments.

European Journal of Innovation Management, 25(۳), ۷۲۰-۷۴۰. DOI: ۱۰,۱۱۰۸/EJIM-۰۸-۲۰۲۰-۰۳۲۴

Wu, I., & Chen, J. (۲۰۱۴). Knowledge management driven firm performance: the roles of business process capabilities and organizational learning. *Journal of Knowledge Management*, 18(۶), ۱۱۴۱-۱۱۶۴. DOI: ۱۰,۱۱۰۸/JKM-۰۵-۲۰۱۴-۰۱۹۲

Yusr, M. M., Mokhtar, S. S. M., Othman, A. R., Sulaiman, Y., Sany Sanuri Mohd Mokhtar, A. R. O., & Sulaiman, Y. (۲۰۱۷). Does interaction between TQM practices and knowledge management processes enhance the innovation performance? *International Journal of Quality & Reliability Management*, 34(۷), ۹۵۵-۹۷۴. DOI: ۱۰,۱۱۰۸/IJQRM-۰۹-۲۰۱۴-۰۱۳۸

Youssef, M., Haak-saheem, W., & Youssef, E. M. (۲۰۱۷). A structural equation model for knowledge sharing behavior in an emerging economy. *Journal of Knowledge Management*, ۲۱(۴), ۹۲۵-۹۴۵. DOI: ۱۰,۱۱۰۸/JKM-۱۰-۲۰۱۶-۰۴۷۰



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی