

ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی با رویکرد معادلات ساختاری

شکراله خواجه‌جوی^۱
احسان کرمانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۰۶

چکیده

امروزه ارتباط میان فعالیت‌های تسهیم دانش و ویژگی‌های انسانی افراد مورد توجه بسیاری از پژوهشگران در حوزه مدیریت دانش قرار گرفته است. شخصیت افراد به عنوان مهم‌ترین عامل فردی انسان‌ها محسوب می‌شود. هدف این مقاله بررسی ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی است. معرفی ویژگی‌های شخصیتی با مؤلفه‌های پنج عامل بزرگ شخصیت (روان رنجوری، برونگرایی، گشودگی در برابر تجربه، سازگاری و وظیفه‌شناسی) انجام شده است. با استفاده از پرسشنامه، داده‌های مورد نیاز از ۱۲۶ حسابدار رسمی شاغل در مؤسسات حسابرسی جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها با استفاده از آزمون معادلات ساختاری انجام شده است. نتایج پژوهش نشان داد، ویژگی‌های برونگرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیر مثبت و معنادار دارند اما بین ویژگی گشودگی در برابر تجربه و فرایند تسهیم دانش کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد. با توجه به اهمیت ویژگی‌های شخصیتی در شکل‌گیری تسهیم دانش، پیشنهاد می‌شود مؤسسات حسابرسی در فرایند کارمندیابی و استخدام حسابرسان و گماردن آن‌ها در ترکیب گروه‌های کاری توجه ویژه کنند تا افرادی با ویژگی‌های شخصیتی برونگرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی بالا به منظور سهولت در فرایند تسهیم دانش، جذب سازمان شوند.

واژه‌های کلیدی: تسهیم دانش، مدل پنج عاملی شخصیت، مؤسسات حسابرسی و ویژگی‌های شخصیتی.

۱- گروه حسابداری، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. نویسنده مسئول. shkhajavi@rose.shirazu.ac.ir

۲- گروه حسابداری، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

۱- مقدمه

با مطرح شدن عنصر دانش و دانایی به عنوان اصلی‌ترین منبع و سرمایه سازمان‌ها و اهمیت یافتن کارکنان دانشی، دریچه‌ای نو در اداره امور و مدیریت سازمان‌ها گشوده شده است. دیگر کارکنانی که از نظر فیزیکی قوی‌ترند، مورد توجه نیستند و این کارگران و کارکنان دانشی‌اند که با استفاده از دانش و دانایی، تولیدکننده اصلی ثروت و ارزش‌افزوده محسوب می‌شوند (میچالووا و هاستد^۱، ۲۰۰۳؛ سید ایخسان و رولند^۲، ۲۰۰۴). قدرت دانش برای مدیران زمانی مشخص می‌شود که درک کنند، تنها با ابزار دانش می‌توانند در نگاه مشتریان خود مزیت رقابتی پیدا کنند و به اهداف سازمانی خود برسند. قدرت دانش برای کارکنان زمانی هویدا می‌شود که از توجه ویژه مدیران به دلیل بهره‌مندی از دانش برخوردار باشند. بنابراین، هم از نظر کارکنان و هم از نظر مدیران «دانش قدرت است». این‌گونه نگاه دانش از طرف کارکنان، باعث می‌شود فرد به طور ناخودآگاه، راهبرد «نگهداری دانش نزد خود» را در پیش بگیرد و از اشتراک دانش خود با دیگران به هر نحوی سر باز زند. با توجه به مزایا و اهمیت زیاد اشتراک دانش در دستیابی به مزیت‌های رقابتی، مدیران سازمان تلاش می‌کنند تا رفتار تسهیم دانش در کارکنان بروز کند. در مقابل کارکنان به هیچ عنوان تمایل ندارند که نتایج زحمات چندین ساله خود در راستای کسب دانش را به سهولت در اختیار همکاران خود قرار دهند. بنابراین، منابع انسانی تلاش می‌کنند دانش کسب شده خود را نزد خود نگهداری نمایند.

موسسه‌های حسابرسی نیز از این مقوله مستثنی نیستند. دانش در دنیای پیشرفته امروز به سرعت در حال تبدیل شدن به مزیت رقابت اصلی این موسسه‌ها است. مؤسسات حسابرسی نیز مبالغ زیادی را برای استخدام و آموزش حسابرسان هزینه می‌کنند، اما حسابرسان بعد از یک یا چند سال، پس از احساس نارضایتی نسبت به شغل خود، استعفا می‌دهند، به مؤسسات دیگر می‌روند و یا به مشاغل دیگری روی می‌آورند. پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که میزان قابل توجهی از چرخه استخدام و آموزش حسابرسان تازه‌کار به نارضایتی شغلی و استعفای آن‌ها ختم شده است (بولن و فلامهولتز^۳، ۱۹۸۵، امر و احمد^۴، ۲۰۱۴؛ لشگری، حق شناس کاشانی و عسگری زیارتی، ۱۳۹۰). تعدد استعفا یا جابه‌جایی حسابرسان می‌تواند هزینه‌های مشهود و نامشهود هنگفتی را بر مؤسسات حسابرسی تحمیل کند؛ لذا خروج حسابرسان باتجربه (استعفا یا جابه‌جایی حسابرسان فعلی و استخدام یا جایگزینی حسابرسان جدید)، بیانگر ائتلاف وقت و هزینه در مؤسسات حسابرسی است (سوینی و بویل^۵، ۲۰۰۵؛ روحی و ایمان زاده، ۱۳۸۸).

با وجود اهمیت بالقوه تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی، متخصصان و محققان حوزه حسابداری، پیشرفت محدودی در درک و شناخت وضعیت آن داشته‌اند. توجه به تسهیم دانش در

مؤسسات حسابرسی، به دو دلیل اصلی اهمیت دارد. اول اینکه محیط قانونی امروز و استانداردهای حسابرسی جدید، فشار بر مؤسسات حسابرسی را افزایش داده و خواهان افزایش و بهبود کیفیت، کارایی و کارآمدی فرایندهای حسابرسی هستند. نکته دوم اینکه در حسابرسی، دانش و تجربه در رابطه با محیط مشتری، صنعت، مدل تجاری و عملیات گوناگون، معمولاً به شکل ناهمگونی در میان اعضای گروه‌های حسابرسی توزیع گردیده است. دلیل این است که حسابرسان، به شکل معمول مشارکت‌های متفاوتی را انجام می‌دهند که از نظر پیچیدگی و وضعیت صنعتی متفاوت است. به این ترتیب حسابرسان باید دانش و تجربیات خود را در رابطه با گرایش‌های اختصاصی صنعت و همچنین حسابداری، حسابرسی و قوانین و مقررات با اعضای گروه حسابرسی به اشتراک بگذارند که می‌تواند بر فعالیت‌ها و نتایج رقابتی آن‌ها تأثیر گذارد. قابلیت مؤسسات حسابرسی برای بهبود مهارت‌ها، دانش و بهترین تجربیات کادر حرفه‌ای برای دستیابی به دانش به منظور استفاده مجدد و به حداقل رسانیدن بار اطلاعاتی، می‌تواند موجب کیفیت، کارایی و کارآمدی خدمات حسابرسی و فعالیت‌های آن‌ها گردد (ورا مونز، هو و چوو، ۲۰۰۶). از این رو توانایی تسهیم دانش در درون و مابین گروه‌های موسسه‌های حسابرسی اهمیت خاصی می‌یابد که تا به حال در پژوهش‌های موجود در ایران به آن توجه نشده است.

پارامترهای فردی و سازمانی مختلفی وجود دارد که بر روی اجرای موفقیت‌آمیز فرایند تسهیم دانش، اثرگذار است. مدیریت ناصحیح پارامترهای مزبور می‌تواند منجر به ایجاد تناقض در بین افراد و گروه‌های مشارکت‌کننده در فرایند، افزایش هزینه، کاهش رضایتمندی مشتریان، کاهش سطح عملکرد فرایند و ... شود (رودریگز، ۲۰۰۵؛ پاتل، پتیت و ویلسون، ۲۰۱۲؛ یانگ، ژنگ و پارادو، ۲۰۱۲). با وجود تمایل سازمان‌ها به استفاده از مزیت‌های تسهیم دانش، غالب تلاش‌های انجام شده در این زمینه با شکست روبرو شده است (چنگ، ۲۰۱۱؛ یانگ و مکسول، ۲۰۱۱؛ ترکمن و دسوزا، ۲۰۱۲؛ مارابلی و نول، ۲۰۱۲). با توجه به این که تسهیم دانش پدیده شخصی است و افراد نقش کلیدی در موفقیت آن دارند، بیشتر سازمان‌ها عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش را نادیده می‌گیرند. از جمله عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش، می‌توان ویژگی‌های شخصیتی را نام برد (ماتزلر، رنزل، مولر، هرتینگ و مرادیان، ۲۰۰۸). از این رو، در این پژوهش از بین عوامل گوناگون مؤثر بر اثربخشی تسهیم دانش، ویژگی‌های شخصیتی در نظر گرفته می‌شود که کمتر در متون مدیریت دانش بر آن تأکید شده است (وانگ و نوء، ۲۰۱۰). اهمیت این موضوع از آن جهت است که ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند از عواملی باشد که توضیح می‌دهد چرا برخی افراد درگیر تسهیم دانش شده، ولی برخی دیگر این عمل را انجام نمی‌دهند (ماتزلر و مولر، ۲۰۱۱). افراد دارای ویژگی‌های شخصیتی متفاوتی هستند که می‌توانند بر چگونگی تعامل فرد با دیگران تأثیر بگذارند.

از بین ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های سازگاری و وظیفه‌شناسی به دلیل داشتن ماهیت اجتماعی و شناختی نقش محوری در توضیح رفتارهای کارکنان در محیط کاری دارند و در مقایسه با سایر ویژگی‌های شخصیتی بهتر می‌توانند رفتار تسهیم دانش در سازمان را پیش‌بینی کنند (ماتزلر و همکاران، ۲۰۰۸). به این ترتیب هدف این پژوهش بررسی ویژگی‌های شخصیتی است که بر توانایی تسهیم دانش گروه‌ها و کارکنان موسسه‌های حسابرسی اثر دارند. در واقع این پژوهش برای پاسخ به این سؤال انجام شده است که آیا ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش بین کارکنان موسسه‌های حسابرسی تأثیر دارند و هر یک از جنبه‌های ویژگی‌های شخصیتی بر فرایند تسهیم دانش چگونه تأثیر می‌گذارند؟

در پژوهش حاضر ابتدا مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهش همراه با ارائه الگوی مفهومی و فرضیه‌ها صورت خواهد پذیرفت. در ادامه روش پژوهش و تحلیل یافته‌ها و در انتها نتیجه‌گیری و پیشنهادها و محدودیت‌های پژوهش ارائه خواهد شد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- مدیریت دانش و جایگاه تسهیم دانش در آن

دانش یک مفهوم و تعریف ساده و مشخص ندارد. بلاکر^{۱۶} (۱۹۹۵) دانش را موضوعی چندلایه، پیچیده، پویا و انتزاعی که در ذهن انسان قرار گرفته است، تعریف می‌نماید. داوونپورت و پروساک^{۱۷} (۱۹۹۸) معتقدند که دانش مخلوطی سیال از اطلاعات، تجربیات، ارزش‌ها و نگرش‌هایی است که بر اساس معیارهای منطقی و عقلی سازمان یافته و به عنوان چارچوبی جهت تجزیه تحلیل، ارزشیابی و بهره‌مندی از اطلاعات و رویدادهای جدید به کار گرفته می‌شود (تسای^{۱۸}، ۲۰۰۵). هم‌چنین، دانش به عنوان اطلاعاتی شخصی‌سازی شده تعریف می‌شود که مربوط به حقایق، رویه‌ها، مفاهیم، تعاملات، ایده‌ها، مشاهدات و قضاوت‌هاست. هنگامی که این دانش شکلی قابل تفسیر به خود بگیرد، به دیگران اطلاعات می‌دهد.

روز^{۱۹} (۲۰۱۳) مدیریت دانش را مفهومی می‌داند که یک شرکت به طور آگاهانه و جامع، دانش خود را از نظر منابع، اسناد و مهارت‌های افراد، جمع‌آوری، سازمان‌دهی، تسهیم و تجزیه و تحلیل می‌کند. مدیریت دانش، شامل همه روش‌هایی است که سازمان، دارایی‌های دانشی خود را اداره می‌کند که شامل چگونگی جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال، به‌کارگیری، به‌روز سازی و ایجاد دانش است (ویکارامسینه^{۲۰}، ۲۰۰۷).

داوونپورت و پروساک (۱۹۹۸) مدیریت دانش را به عنوان جمع‌آوری، توزیع و استفاده کارا از منابع دانش تعریف کرده‌اند. اودل و گری سون^{۲۱} (۱۹۹۸) مدیریت دانش را به عنوان یک استراتژی

که باید در یک سازمان ایجاد شود تا اطمینان حاصل شود که دانش به افراد مناسب در زمان مناسب می‌رسد و آن افراد آن دانش را تسهیم کرده و از اطلاعات برای اصلاح عملکرد سازمان استفاده می‌کنند؛ تعریف می‌کند. بون فور^{۲۲} (۲۰۰۳) مدیریت دانش را به عنوان مجموعه‌ای از رویه‌ها، زیرساخت‌ها و ابزارهای فنی و مدیریتی می‌داند که در جهت خلق، تسهیم و به‌کارگیری اطلاعات و دانش در درون و بیرون سازمان‌ها طراحی شده‌اند. آمین، برگاچ، دونگان و سایرین^{۲۳} (۲۰۰۱) نیز تعریفی نزدیک به تعریف بون فور ارائه می‌کنند: فرایندها و فناوری‌ها برای جذب، تسهیم و به‌کارگیری دانش جمعی به منظور اتخاذ تصمیمات بهینه در زمان مناسب.

یکی از مهم‌ترین و مشترک‌ترین فرایندها در ساختارهای مختلف معرفی شده برای مدیریت دانش، تسهیم دانش است و انگیزش افراد برای تسهیم دانش خود در سازمان‌ها، یکی از مهم‌ترین اولویت‌های متصدیان مدیریت دانش در جهان است. تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه‌ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌نماید (بولند و تنکاسی^{۲۴}، ۱۹۹۵؛ زاک^{۲۵}، ۱۹۹۹؛ گلد، ماهوترا و سگارز^{۲۶}، ۲۰۰۱؛ مسمر مگنوس و دچارچ^{۲۷}، ۲۰۰۹).

نقش تسهیم دانش در مدیریت دانش آن قدر مهم است که بعضی از نویسندگان اظهار می‌دارند که وجود مدیریت دانش برای پشتیبانی تسهیم دانش است (داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸). نوناکا و تاکیوچی^{۲۸} (۱۹۹۵) در نظریه دانش‌آفرینی سازمانی، تسهیم دانش، مهارت‌ها و تجربیات افراد در سازمان را نخستین گام اساسی در خلق و مدیریت دانش قلمداد می‌کنند. بوک و کیم^{۲۹} (۲۰۰۲) تسهیم دانش را مهم‌ترین و اساسی‌ترین بخش از فرایند مدیریت دانش در سازمان معرفی کرده‌اند؛ بنابراین فعالیت‌های تسهیم دانش جزئی ضروری در فرایند مدیریت دانش به شمار می‌رود (گودمن و دار^{۳۰}، ۱۹۹۸؛ داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸؛ گلد و همکاران^{۳۱}، ۲۰۰۱؛ علوی و لیدنر^{۳۱}، ۲۰۰۱).

اصطلاح تسهیم دانش در ادبیات مدیریت دانش برای توصیف تبادل دانش در بین اعضای سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد. این اصطلاح با تسهیم اطلاعات^{۳۲} متفاوت است زیرا در تسهیم دانش معنای کمک به دیگران نهفته است ولی تسهیم اطلاعات به معنای در دسترس قرار دادن اطلاعات است (ابزاری و عباسی^{۳۳}، ۲۰۱۱). تسهیم دانش فرایندی است که از آن طریق افراد به تبادل دوجانبه دانش خویش با یکدیگر پرداخته، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل می‌شود و به طور بالقوه به وسیله این فرایند فرصت برای یادگیری تجربه‌های جدید و فرصتی برای تمرین و به اجرا گذاشتن تجربه‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها فراهم می‌گردد (یو، لو و لیو^{۳۴}، ۲۰۱۰).

تسهیم دانش را می‌توان فعالیتی نظام‌مند به منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف نمود. به عبارت دیگر، تسهیم دانش به عنوان

فرایند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوب‌تر مسائل نسبت به گذشته تعبیر می‌شود. هدف تسهیم دانش می‌تواند خلق دانش جدید از طریق ترکیب‌های مختلف دانش موجود یا بهره‌برداری بهتر از آن باشد. به منظور ایجاد یک فرایند تسهیم دانش اثربخش افراد باید از تمایل و توانایی سطح بالایی برخوردار باشند. پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که وجود کارکنانی که تمایل به تسهیم دانش و تجربه دارند موجب می‌شود این فرایند به طور خودکار آغاز شده و گسترش یابد (هولدت^{۳۵}، ۲۰۰۷).

به منظور دستیابی به مزیت رقابتی، دانش و تخصص باید از متخصصان به آن‌هایی که در سازمان به آن نیاز دارند منتقل شود (هیندز، پاترسون و ففر^{۳۶}، ۲۰۰۱). تسهیم دانش بین کارمندان به سازمان اجازه می‌دهد تا روی تخصص کارمندان خود سرمایه‌گذاری کنند (داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸). تسهیم دانش به عنوان گامی اساسی برای مدیریت موفق دانش در نظر گرفته می‌شود. برای حفظ رقابت در بازار، دانش سازمانی و تخصص باید تسهیم شود (زاک، ۱۹۹۹؛ گلد و همکاران، ۲۰۰۱). اهمیت تسهیم دانش این است که تسهیم دانش موجب بهبود عملکرد و ارائه خدمات به مشتریان و کاهش هزینه‌های تولید، زمان توسعه خدمات و محصولات جدید و زمان تأخیر در تحویل خدمات و کالاها به مشتریان، شکل‌گیری عملکرد تیمی، رشد قابلیت‌های نوآوری و عملکرد شرکت از جمله رشد فروش و درآمد از محصولات و خدمات جدید و در نهایت کاهش هزینه‌های مربوط به دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می‌شود (سهرابی، رئیسی و انانی و علی‌دوستی، ۱۳۸۹؛ دیر و نوپکا^{۳۷}، ۲۰۰۰؛ علوی و لیدنر، ۲۰۰۱؛ مسمر مگنوس و دچارچ، ۲۰۰۹). لذا به همان میزانی که این موضوع در موفقیت سازمان برای ایجاد مزیت رقابتی مؤثر است، باید به شناخت و ایجاد عوامل مؤثر بر آن در جهت ایجاد زمینه مناسب‌تر برای تسهیم دانش اقدام نمود.

۲-۲- ویژگی‌های شخصیتی^{۳۸} تأثیرگذار بر تسهیم دانش

تقویت و اعمال تسهیم دانش دشوار است؛ زیرا دانش در درون اعضای سازمان ایجاد و نگهداری می‌شود (چو و چان^{۳۹}، ۲۰۰۸). یکی از دلایل مهمی که باعث شکست سیستم‌های مدیریت دانش در تسهیل تسهیم دانش می‌شود، فقدان آگاهی در مورد این است که چطور زمینه‌های فردی بر روی تسهیم دانش تأثیر می‌گذارند (وئلپل، داوس و داونپورت^{۴۰}، ۲۰۰۵). بر اساس نظر کابرا، کالینز و سالگادو^{۴۱} (۲۰۰۶)، مشخصه‌های فردی مانند ابعاد شخصیتی، توضیح می‌دهند که چرا برخی افراد برای تسهیم دانش انگیزه دارند و برخی دیگر خیر.

مطالعات اندکی به بررسی رابطه بین ابعاد شخصیتی و تسهیم دانش پرداخته‌اند و دریافته‌اند که تأثیر ابعاد شخصیتی بر تسهیم دانش متفاوت است (کابرا و همکاران، ۲۰۰۶؛ ماتزلر و مولر،

(۲۰۱۱). کلانیگر^{۴۲} (۲۰۰۴) شخصیت را علت اصلی و زیر بنایی رفتار و تجربه شخصی فرد معرفی می‌کند، اما معتقد است که شخصیت در زندگی روزمره، به صفات پایداری گفته می‌شود که در طول زمان از موقعیتی به موقعیت دیگر تغییر نکرده و جزء ماهیت وجودی فرد است (کلانیگر، ۲۰۰۴). ویژگی‌های شخصیتی حساب‌رسان در برخی پژوهش‌ها به عنوان عاملی اثرگذار بر قضاوت حرفه‌ای شناسایی شده است (اکبری نفت چالی، پورحیدری و خدای پور، ۱۳۹۸؛ گراغانی و ناصری، ۱۳۹۶؛ رویایی، یعقوب نژاد و آذین فر، ۱۳۹۳).

درباره تفاوت‌های فردی و شخصیت، نظریات گوناگونی از زمان‌های گذشته تا امروز وجود داشته است؛ اما حوزه شخصیت طی دو دهه گذشته با مدل پنج عاملی شخصیت یا مدل پنج بزرگ^{۴۳} صورت غالبی یافته است. مدل پنج عامل بزرگ شخصیت که توسط کاستا و مک کری (۱۹۸۵) طرح شده‌اند، پنج بعد اساسی را برای شخصیت معرفی می‌کند و هر بعد دربرگیرنده تعدادی از صفات خاصی است که مجموع آن صفات مدل پنج عامل شخصیتی را تشکیل می‌دهند و شامل: روان رنجوری (در مقابل ثبات احساسی)، برون‌گرایی (در مقابل درون‌گرایی)، گشودگی در برابر تجربه (در مقابل بسته در مقابل تجارب)، سازگاری (در مقابل عدم توافق) و وظیفه‌شناسی (در مقابل بی‌وجدانی) می‌باشند. (خنیف و همکاران، ۱۳۸۸؛ مانتزله، رنزل، مرادیان، ون کرگ و مولر^{۴۴}، ۲۰۱۱). به گونه کلی، محققان توافق دارند که طبقه‌بندی پنج عاملی یکی از پایدارترین طبقه‌بندی در زمینه ویژگی‌های شخصیتی است. همچنین، دیگمان (۱۹۹۰) در پژوهشی نتیجه‌گیری می‌کند که پنج بزرگ یکی از مدل‌های بنیادی برای تشریح شخصیت است (گوپتا^{۴۵}، ۲۰۰۸). در ادامه، هر یک از ابعاد این مدل به طور مختصر بیان می‌شود.

۲-۲-۱- روان رنجوری^{۴۶}: ثبات احساسی به توانایی فرد در تحمل محرک‌های استرس‌زا و عوامل تنش‌زا اشاره می‌کند. این عامل که اساس آن را تجربه هیجان‌ات منفی و نامطلوب تشکیل می‌دهند، از تعدادی صفت مانند اضطراب، افسردگی، آسیب‌پذیر بودن و بی‌ثباتی هیجانی تشکیل شده است. افراد با ثبات احساسی ایمن، دارای اعتماد به نفس، استوار و آرام‌اند. سر دیگر طیف ثبات احساسی، عصبی بودن و روان رنجوری است و افرادی که در این طیف قرار دارند، عصبانی، نامطمئن، ناامن، افسرده و مضطرب‌اند. یکی از مشخصه‌های اصلی این عامل ناسازگاری و عواطف منفی است؛ یعنی افرادی که در این عامل نمره بالایی به دست می‌آورند با محیط بیرونی سازگاری کمتری دارند و اغلب دچار عواطف منفی می‌شوند. افرادی که در این عامل نمره پایینی می‌آورند، با محیط سازگاری بیشتری دارند و از لحاظ عواطف و هیجان‌ات در سطح مطلوبی برخوردارند (قلی‌پور، ۱۳۸۸؛ مک کرا و جان^{۴۷}، ۱۹۹۲).

از موانعی که مانع تسهیم دانش است، ترس صاحبان دانش است که ممکن است پس از آنکه آن‌ها دانش انحصاری‌شان را تسهیم کنند، دیگران جایگزین آن‌ها در شغلشان شوند. از این‌رو، ثبات احساسی پایین (روان رنجوری) در اعضای گروه موجب می‌شود آن‌ها عمداً از تسهیم دانش به منظور حفظ امنیت دانش انحصاری‌شان، اجتناب کنند (هسو، جو، یو و چانگ^{۴۸}، ۲۰۰۷).

۲-۲-۲- برونگرایی^{۴۹}: برونگرایی شاخص شخصیتی عمده گرایش‌های بین فردی است. این عامل دربرگیرنده صفاتی همچون جامعه‌پذیری، معاشرتی بودن، سلطه‌جویی، هیجان خواهی، فعال بودن، پرحرف بودن، پرارژی بودن، قاطعیت و ... است. برونگراها افرادی اجتماعی، مشتاق و خوش‌بین هستند. این افراد نه تنها مردم را دوست دارند، بلکه آن‌ها گروه‌ها و اجتماعات بزرگ را نیز بیشتر ترجیح می‌دهند. افرادی که در عامل برونگرایی نمره بالایی به دست می‌آورند، بسیاری از صفات فوق در آن‌ها دیده می‌شود. برای مثال، آن‌ها مهارت‌های اجتماعی زیادی دارند و دائماً در جنب‌وجوش هستند و به ریسک‌های زیادی در زندگی خود علاقه نشان می‌دهند. اگر کسی در عامل برونگرایی نمره پایین گرفته باشد باید او را در طرف دیگر این طیف قرار داد. در این صورت این افراد به عنوان درون‌گرا شناخته می‌شوند که صفات و ویژگی‌هایی مانند کم‌حرف بودن، کمتر فعال بودن و غیر معاشرتی بودن در آن‌ها دیده می‌شود (مک کرا و جان، ۱۹۹۲).

چون افراد برونگرا به عواطف مثبت تمایل دارند و در مواقعی که با گروه‌ها کار می‌کنند، راضی‌اند، ممکن است برای اطمینان از اینکه گروه‌ها پایدار خواهند ماند، دانش بیشتری را میان اعضا تسهیم کنند (هسو و همکاران، ۲۰۰۷). همچنین، افراد برونگرا دوست دارند در مناسبت‌های رسمی و غیررسمی خودشان را به عنوان تسهیم کننده دانش نشان دهند (فن لین^{۵۰}، ۲۰۰۷).

۲-۲-۳- گشودگی در برابر تجربه^{۵۱}: این عامل میزان انعطاف‌پذیری افراد را در برابر تجارب تعیین می‌کند. آن دسته از افرادی که در این عامل نمرات بالایی می‌گیرند، عقاید و ارزش‌های جدید و غیرمتعارف را بیشتر می‌پذیرند و هم‌چنین، هیجان‌های مثبت و منفی را بیشتر و عمیق‌تر تجربه می‌کنند. این نوع شخصیت، با نگرش‌های مثبت نسبت به تجربه‌های جدید رابطه دارد، برای اینکه افراد گشوده کنجکاو، روشنفکر، تنوع‌طلب، زیباپسند، بافضیلت و هوشمندند. افرادی که در برابر تجربه گشوده‌اند، درباره دنیای درونی و بیرونی کنجکاو بوده و در زندگی‌شان تجربی‌ترند؛ بنابراین، افراد روشنفکر ممکن است به جستجوی دانش جدید مشتاق‌تر باشند (مک کرا و جان، ۱۹۹۲؛ هسو و همکاران، ۲۰۰۷).

۲-۲-۴- سازگاری (توافق)^{۵۲}: این بعد به احترام به دیگران دلالت دارد. این عامل میزان اعتماد، همکاری، هم‌حسی و توافق با دیگران را می‌سنجد. افرادی که در این عامل نمره بالایی کسب می‌کنند، مهربان، بخشنده، مؤدب، مفید، نوع‌دوست و بلندنظر هستند، به دیگران اعتماد

دارند و حس همکاری در آنها زیاد است و افرادی که نمره پایین می‌گیرند بدبین و بی‌اعتماد هستند و با دیگران هیچ‌گونه توافق و همکاری ندارند (قلی‌پور، ۱۳۸۸؛ مک‌کرا و جان، ۱۹۹۲؛ ماتزله و همکاران، ۲۰۱۱).

افراد سازگار به طور طبیعی به کمک کردن به دیگران تمایل دارند و تمایلشان به سبک هماهنگی و همکاری بیش از رقابت است و سطح بالای سازگاری در یک گروه می‌تواند تسهیم دانش بیشتری را در آن به ارمغان آورد. این فرض بیان شده از دو طریق ایجاد می‌شود، اول اینکه ویژگی‌های سازگاری مانند نوع‌دوستی و اعتماد می‌تواند به طور کارا مشکلات تعارض را کاهش داده یا حل کند، از این‌رو، اگر نرخ بالایی از سازگاری در میان اعضای گروه وجود داشته باشد، سطحی بالا از هماهنگی در میان اعضا به وجود می‌آید و موجب می‌شود اعضا به همدیگر کمک کرده و دانش خود را با دیگران تسهیم کنند. ثانیاً سازگاری می‌تواند از طریق بهبود انسجام گروه، دانش را در میان اعضا تسهیم کند. زمانی که انسجام گروهی تشکیل شود، اعضا تمایل بیشتری به تسهیم دانش با اعضای دیگر به منظور دستیابی به عملکرد شغلی بهتر، خواهند داشت (هسو و همکاران، ۲۰۰۷؛ عبدل مناف^{۵۳}، ۲۰۰۸).

۲-۲-۵- وظیفه‌شناسی^{۵۴}: این عامل میزان وظیفه‌شناسی و احساس مسئولیت و هم‌چنین، نیاز به پیشرفت را معین می‌سازد. افرادی که در عامل وظیفه‌شناسی نمره بالایی به دست می‌آورند، در جنبه‌های دیگر زندگی‌شان نیز پیشرفت زیادی دارند و به عنوان اشخاص باوجدان، بااراده و مصمم شناخته می‌شوند. افرادی که وظیفه‌شناسی بالایی دارند، قابل اعتماد، مستقل، مسئول، سازمان‌یافته، زحمتکش، منظم و موفقیت‌گرا هستند (مک‌کرا و جان، ۱۹۹۲؛ عبدل مناف، ۲۰۰۸).

از میان پنج بعد شخصیتی، وظیفه‌شناسی مؤثرترین ویژگی شخصیت برای پیش‌بینی عملکرد وظیفه است و این معمولاً در همه شرایط کاری صدق می‌کند. کارمندان وظیفه‌شناس ممکن است سطوحی نسبتاً بالا از مهارت‌های کاری را داشته باشند. هم‌چنین، رابطه‌ای نسبتاً قوی و پایدار میان وظیفه‌شناسی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد (هسو و همکاران، ۲۰۰۷).

به گونه کلی افراد، حسابرسان را برون‌گراتر، سازگارتر و با گشودگی نسبت به تجربه بالاتر می‌شناسند و به نوعی داشتن این عامل‌های شخصیتی را در انجام کارهای حسابرسی لازم و مهم تلقی می‌کنند (مشایخ و خوئینی، ۱۳۹۸). پژوهش ماتزله، رنزل، مولر، هرتینگ و مرادیان^{۵۵} (۲۰۰۸) نشان می‌دهد سه بعد سازگاری، وظیفه‌شناسی و گشودگی در برابر تجربه تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش دارد. هم‌چنین، این محققان در پژوهشی دیگر به این نتیجه رسیدند که دو بعد سازگاری و وظیفه‌شناسی از طریق تعهد عاطفی و مستندسازی بر تسهیم دانش تأثیرگذارند.

۲-۳- پیشینه پژوهش

تاکنون در زمینه عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی ایران پژوهشی انجام نشده و در پژوهش‌های خارجی نیز تعداد محدودی پژوهش صورت گرفته است. هم‌چنین پژوهش‌های داخلی و خارجی اندکی به ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و تسهیم دانش پرداخته‌اند که به آن‌ها اشاره می‌شود.

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

چوو، هو^{۵۶} و ورامونز (۲۰۰۸) به دنبال درک مناسبی از میزان و عوامل تسهیم دانش در حرفه حسابرسی بودند. داده‌ها از طریق مصاحبه از حسابرسان خبره دو موسسه از چهار موسسه بزرگ حسابرسی در آمریکا جمع‌آوری شدند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که هر دو شرکت سطح بالایی از تسهیم دانش را دارند ولی از سطح مطلوب فاصله زیادی دارند. عوامل مؤثر بر تسهیم دانش شامل ویژگی‌های مشتری و موسسه حسابرسی، گروه حسابرسی و ویژگی‌های فردی هر حسابرس بودند.

گوپتا (۲۰۰۸) تأثیر ویژگی‌های شخصیتی پنج‌گانه بر تسهیم و اکتساب دانش را مورد بررسی قرار داد. پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه ۱۵۶ نفر از دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته مدیریت رفتار سازمانی بودند. نتایج تجزیه و تحلیل واریانس نشان داد که افراد با سازگاری و وظیفه‌شناسی بالا نسبت به افراد با این ویژگی‌های پایین، بیشتر در فعالیت‌های تسهیم دانش مشارکت داشتند و افراد با وظیفه‌شناسی بالا نسبت به افراد با این ویژگی پایین، بیشتر در فعالیت‌های کسب دانش مشارکت داشتند. هم‌چنین، تفاوت معناداری بین فعالیت‌های تسهیم و کسب دانش در میان افراد با برون‌گرایی، گشودگی و روان رنجوری بالا و افراد با این ویژگی‌های پایین مشاهده نشد.

ته، یونگ و یو^{۵۷} (۲۰۱۱) به بررسی تأثیر پنج عامل بزرگ شخصیتی بر تسهیم دانش در دانشگاه‌های مالزی پرداختند. داده‌ها از ۲۵۵ دانشجوی دانشگاه‌های مالایا و مولتی‌مدیا مالزی جمع‌آوری شد. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که برون‌گرایی، روان رنجوری و هنجار ذهنی رابطه مثبت و گشودگی رابطه معکوس با نگرش نسبت به تسهیم دانش دارند. هم‌چنین، نگرش نسبت به تسهیم دانش و هنجار ذهنی، هر دو به گونه مستقل با قصد تسهیم دانش رابطه معنادار دارند و قصد تسهیم دانش بر رفتار تسهیم دانش تأثیر معناداری دارد.

تریولاس، آکریولی، تسیفورا و تسوتسا^{۵۸} (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی نقش صلاحیت‌های عمومی کارمندان در ارتباط بین فرهنگ تسهیم دانش و نتایج کار (رضایتمندی) در خدمات

شرکت‌های حسابداری پرداختند. برای این منظور صلاحیت‌های عمومی به عنوان واسطه بین فرهنگ اشتراک دانش و رضایتمندی کارکنان در دفاتر حسابداری در نظر گرفته شد. یافته‌های تجربی از یک نظرسنجی پرسشنامه‌ای از ۸۴ کارمند در دفاتر حسابداری در یونان مرکزی تأیید کرد که صلاحیت‌های عمومی، اثر میانجیگری بر ارتباط بین فرهنگ اشتراک دانش و رضایت شغلی دارد. نتیجه اصلی یافته‌ها برای مدیران حسابداری این است که کارکنان در یک محیط کاری دارای تسهیم دانش و در نتیجه تقویت صلاحیت‌های عمومی، بیشتر احتمال دارد به رضایت شغلی بالاتر و متعاقباً اثربخشی دست یابند.

اگیمانگ، دزندو و بواتنگ^{۵۹} (۲۰۱۶) تأثیر ویژگی‌های شخصیتی معلمان بر نگرش و رفتار تسهیم دانش را مورد بررسی قرار دادند. داده‌ها از بین ۳۰۰ معلم دوره متوسطه غنا با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شد. یافته‌های حاصل از رگرسیون سلسله مراتبی نشان می‌دهد که پنج ویژگی بزرگ شخصیت بر نگرش و رفتار معلمان تأثیر می‌گذارد. به استثنای ویژگی وظیفه‌شناسی، تمام صفات مورد استفاده در این پژوهش تغییر قابل توجهی در نگرش و رفتار معلمان به تسهیم دانش ایجاد می‌کنند و بین آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

هوانگ، لین و شین^{۶۰} (۲۰۱۸) اثر انگیزه مدیریت اطلاعات شخصی بر تعهد کاربران به سیستم‌های دانش مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها داده‌ها را از طریق پرسشنامه الکترونیکی توزیع شده در بین ۱۸۹ حسابرس حرفه‌ای جمع‌آوری کردند. نتایج نظرسنجی ۷۸ پرسشنامه برگشت شده نشان داد که حالت رسمی اطلاعات بیشترین تأثیر را بر تعهد سیستم‌های دانش کاربران نسبت به عملکرد و شفافیت اطلاعات دارد. همچنین، تعهد عاطفی و تعهد حسابگرانه نسبت به سیستم‌های مدیریت دانش به طور مثبتی بر قصد تسهیم دانش تأثیر می‌گذارد و تأثیر تعهد هنجاری به سیستم‌های مدیریت دانش بر قصد تسهیم دانش معنادار نبود.

رامادهان^{۶۱} (۲۰۱۹) به بررسی تأثیر ابعاد شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش پرداخته است. ابعاد شخصیتی انتخاب شده در این پژوهش شامل گشودگی، وظیفه‌شناسی و سازگاری و نمونه مورد استفاده ۹۵ نفر از کارکنان یک شرکت اطلاعات و ارتباطات در سورابابای اندونزی از واحدهای مختلف بودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار SmartPLS انجام شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که گشودگی، وظیفه‌شناسی و سازگاری تأثیر مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش دارد.

عصار و اباصلتیان (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر عوامل شخصیتی بر رفتار تسهیم دانش در سازمان‌های پروژه محور تابعه فرماندهی نیروی انتظامی استان اصفهان با تعداد نمونه ۱۳۰ نفر پرداخته‌اند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه سه قسمتی استاندارد با ۸۰ سؤال بوده و

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS انجام شده است. نتایج آن‌ها نشان‌دهنده این بود که ویژگی روان رنجوری ارتباط منفی و معناداری با رفتار تسهیم دانش کارکنان دارد و ارتباط مثبت و معنادار ویژگی‌های برون‌گرایی، گشودگی، سازگاری و وظیفه‌شناسی با رفتار تسهیم دانش به تأیید رسیده است.

یوسفی امیری، قلی پور، عباسی و قربانلو (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای رابطه میان ابعاد مدل پنج عاملی شخصیت (برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری، گشودگی در برابر تجربه) و تسهیم دانش را بررسی کردند. داده‌ها از طریق پرسشنامه از میان نمونه‌ای متشکل از ۳۳۲ نفر از دانشجویان دانشکده مدیریت جمع‌آوری شد. روش تحقیق پیمایشی - همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بود. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بعد سازگاری بر تسهیم دانش اثر مثبت و معنادار، اما بعد روان‌رنجوری بر تسهیم دانش اثر منفی و معنادار دارد.

کارگر شورکی، حاجی محمدعلی جهرمی، ناظری و رشیدی (۱۳۹۵) اثر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه، در قالب مدلی یکپارچه در پژوهشگاه صنعت نفت را مورد بررسی قرار دادند. روش پژوهش توصیفی پیمایشی و از نوع همبستگی بوده، ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه و برای آزمون فرضیه‌ها از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از ۸۴ پرسش‌نامه جمع‌آوری شده از سازمان مورد مطالعه حاکی از اثر مثبت و معنادار ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، تطابق‌پذیری و گشودگی بر تسهیم دانش بود. همچنین نتایج تحقیق از تأثیر مثبت و معنادار تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه حمایت نمود.

سهرابی و سلطانی نژاد (۱۳۹۷) به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران پرداخته‌اند. روش پژوهش توصیفی - همبستگی و از نوع معادلات ساختاری است. داده‌ها از طریق پرسشنامه جمع‌آوری و با نرم‌افزار آماری ایموس و پی‌ال‌اس تحلیل شده‌اند. نتایج حاصل از ۱۴۱ پرسشنامه نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن (اقتدارگرایی، عزت نفس، کانون کنترل و سازگاری) بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارند.

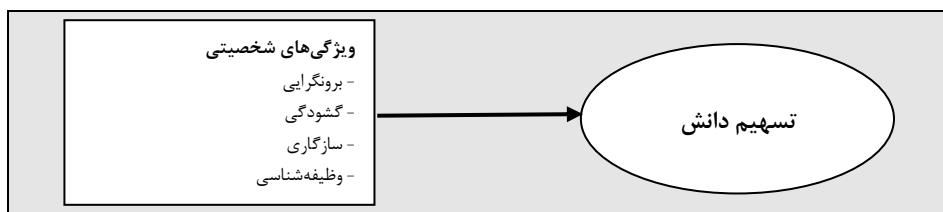
شائمی برزکی، کیان پور و شاکری (۱۳۹۷) به دنبال کاوش در فرآیند درون فردی مشارکت کارکنان در تسهیم دانش بوده‌اند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های عمیق با تعداد ۳۰ نفر از مدیران ارشد، میانی و کارمندان یکی از سازمان‌های دولتی و سازمان‌های خصوصی وابسته به آن که در صنعت برق استان یزد فعال‌اند، به دست آمده و از طریق کدگذاری باز و محوری، یافته‌ها در قالب مدل نظری تدوین شده است. سپس بر اساس نتایج حاصله از کدگذاری، پرسشنامه تهیه و در

اختیار ۲۴۸ نفر از اعضای سازمان‌های مذکور قرار گرفته است. یافته‌های به دست آمده از ۱۶۴ پرسشنامه برگشتی نشان می‌دهد که نگرش مثبت فرد در مورد تسهیم دانش، باورهای کلی فرد، امیال و علاقه‌ها و روحیات فرد، شخصیت، مشخصات ژنتیکی، خانوادگی و تحصیلی، رفتار گیرنده دانش در ایجاد حس خوب مؤثر است و منجر به میل به تسهیم دانش می‌گردد.

نوری کوهانی و نادری (۱۳۹۸) به تعیین رابطه ساختاری مدل بین انگیزش درونی و بیرونی، نگرش به تسهیم دانش، کنترل رفتاری ادراک شده، هنجارهای ذهنی، نیت تسهیم دانش با رفتار تسهیم دانش دبیران هنرستان‌های دخترانه شهر اصفهان پرداخته‌اند. روش همبستگی و حجم نمونه ۲۵۶ نفر برآورد و پرسشنامه‌ها با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در بین دبیران توزیع شده بود. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که مدل با داده‌های پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است و انگیزش درونی و بیرونی، نگرش درباره تسهیم دانش، کنترل رفتاری ادراک شده، هنجارهای ذهنی و نیت تسهیم دانش بر افزایش رفتار تسهیم دانش دبیران مؤثر است.

۳- الگوی مفهومی پژوهش

الگوی مفهومی پژوهش، بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش داخلی و خارجی برای درک بهتر روابط بین متغیرها، در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱- الگوی مفهومی پژوهش

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۴- فرضیه‌های پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:
فرضیه اول: برون‌گرایی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.
فرضیه دوم: گشودگی در برابر تجربه بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.

فرضیه سوم: سازگاری بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.
فرضیه چهارم: وظیفه‌شناسی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است.

۵- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش کاربردی و روش مورد استفاده آن نیز پیمایشی-توصیفی است. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو روش عمده استفاده شده است. ابتدا، برای تبیین ادبیات نظری پژوهش، با استفاده از شیوه‌ی کتابخانه‌ای مبانی نظری جمع‌آوری و پس از مطالعه نظری با استفاده از پرسش‌نامه داده‌های مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش جمع‌آوری شد. این پرسش‌نامه متشکل از دو بخش سؤال‌های عمومی و تخصصی بود. قسمت سؤال‌های عمومی دربرگیرنده سن، جنس، میزان سابقه کار، میزان تحصیلات، جایگاه سازمانی و مؤسسه محل خدمت برای تجزیه و تحلیل بیشتر یافته‌های پژوهش است. قسمت سؤال‌های تخصصی، دو بخش دارد که ویژگی‌های شخصیتی بر اساس پرسشنامه استاندارد موجود از نظریه پنج عاملی شخصیت و پژوهش ته و همکاران (۲۰۱۱) و تسهیم دانش بر اساس پرسشنامه استاندارد تسنگ و هوانگ^{۶۲} (۲۰۱۱) اندازه‌گیری شده است. جامعه آماری این پژوهش را حسابداران رسمی و شاغلین در هفت مؤسسه بزرگ حسابرسی ایران تشکیل می‌دهند که بر اساس آخرین آمار درآمد مندرج در گزارش سالانه جامعه حسابداران رسمی ایران برای سال مالی منتهی به ۱۳۹۵/۱۲/۲۹، شش مؤسسه با بالاترین درآمد (شامل مفید راهبر، تدوین و همکاران، هوشیار-ممیز، دایا رهیافت، بیات رایان و بهمند) همراه با سازمان حسابرسی در نظر گرفته شدند که شامل ۳۱۸ نفر بودند. پس از تعیین جامعه آماری، با توجه به محدود بودن جامعه از فرمول کوکران^{۶۳} برای تعیین اندازه نمونه استفاده می‌شود که به شرح رابطه ۱ است:

$$n = \frac{NZ^2_{\alpha/2} pq}{(N-1)\varepsilon^2 + Z^2_{\alpha/2} pq} = \frac{(318)(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(318-1)(0.5)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} \approx 174 \quad (1)$$

جایی که n: اندازه نمونه؛ Z: مقدار متغیر استاندارد شده در واحد متناظر با سطح اطمینان؛ p: نسبت موفقیت (تائید) فرضیه؛ q: نسبت شکست (رد) فرضیه؛ ε: خطای برآورد نمونه. انتخاب سطوح معناداری ۵٪ اغلب در بین پژوهش‌گران مرسوم و متداول است (دلاور، ۱۳۸۳). جدول

ویژگی‌های نمونه بر اساس بافت جامعه، به شرح جدول ۱ است که نرخ بازگشت پرسشنامه‌های توزیع شده ۷۵٪ بود.

جدول ۱- ویژگی‌های نمونه بر اساس بافت جامعه پژوهش

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

منبع: یافته‌های پژوهشگر

به دلیل آن که ساختار و عبارت‌بندی پرسش‌های پرسشنامه می‌تواند تأثیر به‌سزایی بر روایی پرسشنامه و آزمودنی‌ها داشته باشد، آزمایش مقدماتی پرسشنامه در سال ۱۳۹۶ انجام شد، به این ترتیب که قبل از تکثیر و توزیع پرسشنامه بین افراد نمونه آماری، پرسشنامه بین تعدادی از افراد مجرب در این زمینه توزیع و از آنان خواسته شد که ضمن پاسخ دادن به پرسش‌های پرسشنامه، نظر خود را در رابطه با محتوای پرسش‌ها بیان کنند تا هرگونه اشکال و ابهام موجود در نحوه بیان پرسش‌ها رفع شده و همچنین تجدیدنظر نهایی در پرسش‌های پرسشنامه انجام شود. در این پژوهش سؤال‌های پرسشنامه با نظر متخصصان و صاحب‌نظران در چندین مرحله، مطابق با مقتضیات کشور، اصلاح و نهایی شد (از جمله حذف عامل روان رنجوری در بین پنج عامل ویژگی‌های شخصیتی) و در سال ۱۳۹۷ جمع‌آوری پاسخ‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شد. همچنین، در خصوص تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا با استفاده از نرم‌افزارهای Excel و SPSS متغیرهای پژوهش از روی داده‌های خام، آماده و سپس با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS تجزیه و تحلیل نهایی انجام شد. مراحل انجام مدل‌سازی معادلات ساختاری در PLS به این ترتیب است که ابتدا به بررسی برازش مدل (شامل برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی) خواهیم پرداخت و سپس به آزمودن فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

۶- یافته‌های پژوهش

۶-۱- آمار توصیفی

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

جدول ۲- آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	تعداد گویه	حداقل	حداکثر	میان	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات
برون‌گرایی	۱۲۶	۳	۲/۳۳۳۳	۵	۴	۳/۸۷۳۰	۰/۶۱۲۲۶	۰/۱۵۸۱
گشودگی	۱۲۶	۲	۱/۵	۵	۴	۳/۶۹۵۸	۰/۵۱۶۴۳	۰/۱۳۹۷
سازگاری	۱۲۶	۳	۲	۵	۴	۳/۹۰۶۷	۰/۵۳۹۲۰	۰/۱۳۸۰
وظیفه‌شناسی	۱۲۶	۷	۱/۳۳۳۳	۵	۴/۱۶۶۷	۴/۳۱۶۳	۰/۴۴۳۲۲	۰/۱۰۲۷
تسهیم دانش	۱۲۶	۷	۱/۷۱۴۳	۵	۴/۱۴۲۸	۴/۲۷۵۵	۰/۵۸۸۶۵	۰/۱۳۷۷

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۶-۲- برازش مدل‌های اندازه‌گیری

در برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. پایایی نیز از دو طریق، سنجش بارهای عاملی و پایایی ترکیبی بررسی می‌گردد. از آنجاکه تمامی گویه‌ها دارای بار عاملی بیشتر از ۰/۴ می‌باشند، سؤالی حذف نمی‌گردد. مقادیر مربوط به ضریب پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌ها، بالاتر از ۰/۷ بوده و نشان از پایایی مناسب مدل دارد (جدول ۳).

جدول ۳- ضرایب پایایی ترکیبی متغیرهای مکنون

متغیر مکنون	برون گرایی	گشودگی	سازگاری	وظیفه شناسی	تسهیم دانش
ضریب پایایی ترکیبی (Alpha > 0.7)	۰/۸۳۱	۰/۸۸۴	۰/۷۵۶	۰/۸۷۴	۰/۹۳۷

منبع: یافته‌های پژوهشگر

روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با متغیرها (شاخص‌ها)ی خود می‌پردازد. معیار AVE محاسبه شده توسط نرم‌افزار PLS برای این منظور به کار می‌رود. مقدار مناسب برای AVE، ۰/۵ به بالاست. مقدار AVE برای سازه‌های پژوهش در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴- میانگین واریانس استخراجی (AVE) متغیرهای مکنون

متغیر مکنون	برون گرایی	گشودگی	سازگاری	وظیفه شناسی	تسهیم دانش
میانگین واریانس استخراجی (AVE > 0.5)	۰/۶۲۲	۰/۷۹۲	۰/۵۲۱	۰/۵۰۰	۰/۶۸۲

منبع: یافته‌های پژوهشگر

روایی واگرا، سومین معیار بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری است که از روش فورنل و لارکر^{۶۴} (۱۹۸۱) استفاده شده است (جدول ۵).

جدول ۵- ماتریس فورنل و لارکر جهت بررسی روایی واگرا

سازه‌ها	سازه‌ها	برون گرایی	گشودگی	سازگاری	وظیفه شناسی	تسهیم دانش
برون گرایی		۰/۷۸۹				
گشودگی		۰/۱۰۹	۰/۸۹۰			
سازگاری		۰/۲۸۸	۰/۲۳۲	۰/۷۲۲		
وظیفه شناسی		۰/۴۲۷	۰/۰۶۱	۰/۳۷۱	۰/۷۰۷	
تسهیم دانش		۰/۴۱۱	۰/۰۶۶	۰/۶۰۸	۰/۵۵۷	۰/۸۲۶

منبع: یافته‌های پژوهشگر

با توجه به جدول فوق، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین

و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

۳-۶- برازش مدل ساختاری

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS، بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. بخش مدل ساختاری برخلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به متغیرهای آشکار، کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آن‌ها بررسی می‌گردد.

۴-۶- ضرایب معناداری Z (مقادیر t-values)

همان‌گونه که از جدول ۶ مشخص است، ضرایب مربوط به مسیر متغیرهای مکنون همگی (به جز مسیر متغیر گشودگی) از ۱/۹۶ بیشتر است که معنادار بودن مسیرها و مناسب بودن مدل ساختاری در سطح ۵٪ را نشان می‌دهد.

۵-۶- معیار ضریب تعیین (R^2)

مطابق جدول ۶، مقدار R^2 برای سازه تسهیم دانش ۰/۵۱۵ محاسبه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۶- ضرایب معناداری Z، مقدار R^2 و نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	T-Value	ضرایب مسیر (β)	متغیرهای مکنون	گویه‌ها	ضرایب بار عاملی	معناداری بار عاملی
عدم رد فرضیه	۲/۰۹۵	۰/۱۴۶	برون‌گرایی ← تسهیم دانش	Q ₁	۰/۸۴۹	۱۶/۵۰۲
				Q ₂	۰/۷۲۶	۹/۴۷۷
				Q ₃	۰/۷۸۵	۱۰/۱۳۰
رد فرضیه	۰/۸۷۰	۰/۰۳۵	گشودگی ← تسهیم دانش	Q ₄	۰/۹۰۷	۳/۹۶۵
				Q ₅	۰/۸۷۳	۳/۷۷۳
عدم رد فرضیه	۴/۳۸۱	۰/۴۵۴	سازگاری ← تسهیم دانش	Q ₆	۰/۴۷۲	۴/۰۲۱
				Q ₇	۰/۸۱۰	۱۳/۰۴۷
				Q ₈	۰/۸۲۶	۱۹/۷۳۰
عدم رد	۳/۹۱۹	۰/۳۲۵	وظیفه‌شناسی ← تسهیم	Q ₉	۰/۶۹۸	۱۱/۷۴۹
				Q ₁₀	۰/۶۸۱	۱۱/۲۸۸

نتیجه	T-Value	ضرایب مسیر (β)	متغیرهای مکنون	گویه‌ها	ضرایب بار عاملی	معناداری بار عاملی
فرضیه			دانش	Q ₁₁	۰/۷۴۶	۱۵/۵۶۷
				Q ₁₂	۰/۷۲۲	۱۳/۰۹۷
				Q ₁₃	۰/۵۱۳	۵/۹۷۶
				Q ₁₄	۰/۷۶۳	۱۵/۴۱۷
				Q ₁₅	۰/۷۹۴	۲۸/۷۷۵
ضریب تعیین (R^2) = ۰/۵۱۵			تسهیم دانش	Q ₁₆	۰/۸۸۴	۲۸/۹۰۳
				Q ₁₇	۰/۹۰۹	۴۱/۰۷۵
				Q ₁₈	۰/۶۹۴	۱۴/۰۲۵
				Q ₁₉	۰/۸۸۵	۳۷/۱۸۹
				Q ₂₀	۰/۸۶۴	۳۰/۰۲۲
				Q ₂₁	۰/۷۹۵	۱۵/۶۴۰
				Q ₂₂	۰/۷۲۳	۱۱/۶۴۸

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۶-۶- معیار Q^2 (Stone-Geisser Criterion)

هنسلر، رینگل و سینکوویسز (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند. با توجه به مقدار Q^2 محاسبه شده متغیر درون‌زای مدل پژوهش، مناسب بودن برازش مدل ساختاری و قدرت پیش‌بینی مدل را تأیید می‌سازد (جدول ۷).

جدول ۷- مقدار Q^2 متغیر درون‌زا

مقدار Q^2	متغیر درون‌زا
۰/۲۸۸	تسهیم دانش

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۶-۷- برازش مدل کلی (معیار GOF)

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی، تنها یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱؛ ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی

برای GOF (وتزلز، ادکرکن اسچرودر و وان اپن^{۶۵}، ۲۰۰۹)، حاصل شدن مقدار ۰/۵۶۶ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل در پژوهش حاضر دارد.

۷- آزمون فرضیه‌ها

با توجه به الگوریتم تحلیل داده‌ها در برازش مدل اندازه‌گیری، می‌توان به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت و به یافته‌های پژوهش رسید.

- ۷-۱- بررسی ضرایب استاندارد شده و ضرایب معناداری Z مربوط به هر یک از فرضیه‌ها**
- خروجی مدل که پیش از این در شکل شماره ۲ نیز آمده است نشان می‌دهد ضرایب معناداری تمامی مسیرها (به جز مسیر متغیر گشودگی) بیشتر از ۱/۹۶ است که این مطلب حاکی از معنی‌دار بودن تمامی مسیرهای مدل پژوهش (به جز مسیر متغیر گشودگی) دارد. به عبارتی تمامی فرضیه‌های این پژوهش، به جز فرضیه دوم که مربوط به متغیر گشودگی است، تأیید می‌گردد.
- فرضیه اول:** برون‌گرایی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است. متغیر برون‌گرایی به میزان ۱۵٪ بر متغیر تسهیم دانش تأثیر دارد. با توجه به معنی‌دار بودن مسیر برون‌گرایی بر تسهیم دانش، معنی‌دار بودن این فرضیه تأیید می‌شود (عدم رد فرضیه اول).
- فرضیه دوم:** گشودگی در برابر تجربه بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است. متغیر گشودگی به میزان ۳٪ بر متغیر تسهیم دانش تأثیر دارد و با توجه به معنی‌دار نبودن مسیر گشودگی بر تسهیم دانش، معنی‌دار بودن این فرضیه تأیید نمی‌شود (رد فرضیه دوم).
- فرضیه سوم:** سازگاری بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است. متغیر سازگاری به میزان ۴۵٪ بر متغیر تسهیم دانش تأثیر دارد. با توجه به معنی‌دار بودن مسیر سازگاری بر تسهیم دانش، معنی‌دار بودن این فرضیه تأیید می‌شود (عدم رد فرضیه سوم).
- فرضیه چهارم:** وظیفه‌شناسی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است. متغیر وظیفه‌شناسی به میزان ۳۲٪ بر متغیر تسهیم دانش تأثیر دارد. با توجه به معنی‌دار بودن مسیر وظیفه‌شناسی بر تسهیم دانش، معنی‌دار بودن این فرضیه تأیید می‌شود (عدم رد فرضیه چهارم).

۸- بحث و نتیجه گیری

نتایج آزمون فرضیه اول، «برونگرایی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است» نشان داد که، برونگرایی همبستگی مثبت و معناداری در سطح ۹۵ درصد با تسهیم دانش دارد. این موضوع، نشان می‌دهد که برونگرایی حسابرسان صرف‌نظر از جنسیت، تخصص، آموزش و ... ارتباط مستقیمی با تسهیم دانش حسابرسان دارد. چون حسابرسان برونگرا دارای عواطف مثبت هستند، در مواقعی که با خشنودی و رضایت به صورت گروهی کار می‌کنند، احتمالاً برای اطمینان از اینکه گروه پایدار بماند، دانش بیشتری را میان اعضا تسهیم می‌کنند. همچنین، حسابرسان برونگرا دوست دارند در مناسبت‌های رسمی و غیررسمی خودشان را به عنوان تسهیم کننده دانش نشان دهند؛ زیرا آن‌ها افرادی معاشرتی، فعال، پرحرف و پرانرژی، اجتماعی و مشتاق هستند و این افراد نه تنها مردم را دوست دارند، بلکه آن‌ها گروه‌ها و اجتماعات بزرگ را نیز بیشتر ترجیح می‌دهند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های هسو و همکاران (۲۰۰۷)، فن لین (۲۰۰۷)، ته و همکاران (۲۰۱۱) و اگیمانگ و همکاران (۲۰۱۶) همسو است و با نتایج پژوهش گوپتا (۲۰۰۸) غیرهمسو است. چون جامعه مورد بررسی پژوهش وی دانشجویان بودند، احتمالاً دلیل بی‌تأثیر بودن ویژگی برون‌گرایی این است که دانشجویان که ذاتاً به دنبال کسب دانش هستند، با روش‌های مختلف و انواع تعاملات بین خود این کار را انجام می‌دهند و اثر این ویژگی فردی بسیار کم‌رنگ می‌شود.

نتایج آزمون فرضیه دوم، «گشودگی در برابر تجربه بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است» نشان داد که، گشودگی همبستگی مثبت با تسهیم دانش دارد ولی این همبستگی معنادار نیست. احتمالاً دلیل رد شدن تأثیر این عامل بر تسهیم دانش این است که ویژگی گشودگی با عنوان کامل گشودگی در برابر پذیرش تجربه بیان می‌شود و افراد دارای این ویژگی مشتاق پذیرش و گرفتن تجربیات دیگران هستند و خود مشتاق به ارائه تجربیات خویش نیستند؛ یعنی این افراد بیشتر در نقش گیرنده دانش عمل می‌کنند تا فرستنده دانش. به همین دلیل است که اثر این ویژگی بر ارسال و تسهیم دانش رد می‌شود. همچنین، به نظر می‌رسد که افراد اگر در موضع ضعف قرار گیرند، اثر این ویژگی شخصیتی بالا باشد و اگر فرد در موضع قدرت و دارنده دانش باشد، تأثیر این ویژگی کم‌رنگ خواهد شد و در این پژوهش نیز پاسخ‌ها از حسابرسان با رده بالای سازمانی جمع‌آوری شده است که معمولاً خود دارنده دانش هستند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های گوپتا (۲۰۰۸) همسو است و با پژوهش‌های کابرا و همکاران (۲۰۰۶)، ماتزلر و همکاران (۲۰۰۸)، ته و همکاران (۲۰۱۱) و اگیمانگ و همکاران (۲۰۱۶) غیرهمسو است. با توجه به تفاوت‌های موجود در یافته‌های پژوهشگران مختلف به نظر می‌رسد که تأثیر این ویژگی بر

تسهیم دانش، به جامعه مورد پژوهش و جایگاه پاسخ‌دهندگان از لحاظ گیرندگی یا فرستندگی دانش بستگی دارد.

نتایج آزمون فرضیه سوم، «سازگاری بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است» نشان داد که، سازگاری همبستگی مثبت و معناداری در سطح ۹۵ درصد با تسهیم دانش دارد. این موضوع، نشان می‌دهد که سازگاری حسابرسان صرف‌نظر از جنسیت، تخصص، آموزش و ... ارتباط مستقیمی با تسهیم دانش آن‌ها دارد. حسابرسان سازگار افرادی مهربان، بخشنده، مفید، نوع‌دوست و بلندنظر هستند، به دیگران اعتماد دارند و حس همکاری در آن‌ها زیاد است. از این رو حسابرسان سازگار به طور طبیعی به کمک کردن به دیگران تمایل دارند و تمایلشان به سبک هماهنگی و همکاری بیش از رقابت است و سطح بالای سازگاری در یک گروه می‌تواند تسهیم دانش بیشتری را در آن به ارمغان آورد. ویژگی‌های سازگاری مانند نوع‌دوستی و اعتماد می‌تواند به طور کارا مشکلات تعارض را کاهش داده یا حل کند، از این‌رو، اگر نرخ بالایی از سازگاری در میان اعضای گروه حسابرسی وجود داشته باشد، سطحی بالا از هماهنگی در میان اعضا به وجود می‌آید و موجب می‌شود حسابرسان به همدیگر کمک کرده و دانش خود را با دیگران تسهیم کنند. همچنین، سازگاری می‌تواند از طریق بهبود انسجام گروه، دانش را در میان حسابرسان تسهیم کند. زمانی که انسجام گروهی تشکیل شود، حسابرسان تمایل بیشتری به تسهیم دانش با حسابرسان دیگر به منظور دستیابی به عملکرد شغلی بهتر، خواهند داشت. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های هسو و همکاران (۲۰۰۷)، گوپتا (۲۰۰۸)، ماتزلر و همکاران (۲۰۰۸)، عدیل مناف (۲۰۰۸) و اگیمانگ و همکاران (۲۰۱۶) همسو است.

نتایج آزمون فرضیه چهارم، «وظیفه‌شناسی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است» نشان داد که، وظیفه‌شناسی همبستگی مثبت و معناداری در سطح ۹۵ درصد با تسهیم دانش دارد. این موضوع، نشان می‌دهد که وظیفه‌شناسی حسابرسان صرف‌نظر از جنسیت، تخصص، آموزش و ... ارتباط مستقیمی با تسهیم دانش حسابرسان دارد. حسابرسانی که وظیفه‌شناسی بالایی دارند به عنوان اشخاصی باوجدان، قابل اعتماد، مسئول، سازمان‌یافته، زحمتکش، منظم و موفقیت‌گرا شناخته می‌شوند. حسابرسان وظیفه‌شناس از طریق رفتارهای منظم و قابل اندازه‌گیری برای رسیدن به اهداف تلاش می‌کنند؛ بنابراین این افراد ذاتاً کارها را خوب انجام می‌دهند و می‌توانند در حل متقابل مشکلات و پیدا کردن راه‌حلی جهت حل مشکلات میان طرفین (دو نفر، دو گروه و دو بخش) کارساز باشند؛ بنابراین حسابرسان وظیفه‌شناس تلاش زیادی جهت تسهیم و کسب دانش جدید می‌کنند؛ زیرا آن‌ها تلاش می‌کنند کارها را به نحو احسن انجام دهند. همچنین، حسابرسان وظیفه‌شناس احساس مسئولیت می‌کنند و در خود نوعی تعهد به

موسسه می‌بینند. این احساس مسئولیت، تعهد و وفاداری حسابرسان به مؤسسات، به آن‌ها انگیزه می‌دهد تا خود را نسبت به رشد و توسعه موسسه خود، مسئول بدانند و دانش خود را در اختیار دیگران قرار دهند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های هسو و همکاران (۲۰۰۷)، گوپتا (۲۰۰۸) و ماتزler و همکاران (۲۰۰۸) همسو است و با پژوهش اگیمانگ و همکاران (۲۰۱۶) غیرهمسو است. به دلیل اینکه جامعه مورد بررسی این پژوهش معلمان هستند و وظیفه معلمان نیز انتقال و تسهیم دانش خود به دانش آموزان است، به نظر می‌رسد ویژگی وظیفه‌شناسی به عنوان یک هنجار برای معلمان نمود پیدا می‌کند تا به عنوان یک ویژگی که بتواند بر تسهیم دانش اثرگذار باشد.

شخصیت علت اصلی و زیر بنایی رفتار و تجربه شخصی فرد است. ابعاد شخصیتی توضیح می‌دهند که چرا برخی افراد برای تسهیم دانش انگیزه دارند و برخی دیگر خیر. با توجه به ویژگی‌های شخصیتی بیان شده در فرضیه‌های پژوهش، می‌توان گفت که این ویژگی‌ها می‌توانند در حسابرسان تمایل، اشتیاق و جنب‌وجوش به وجود آورند، نوع دوستی و اعتماد شکل دهند یا تعهد و مسئولیت ایجاد کنند که نشان داده شد که این ویژگی‌ها با تسهیم دانش رابطه معنادار دارند؛ بنابراین وجود همبستگی مثبت و معنادار ویژگی‌های شخصیتی در شکل‌گیری فرایند تسهیم دانش توجیه و تبیین می‌شود. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های کابرا و همکاران (۲۰۰۶)، هسو و همکاران (۲۰۰۷)، گوپتا (۲۰۰۸)، ماتزler و همکاران (۲۰۰۸)، ماتزler و مولر (۲۰۱۱) و اگیمانگ و همکاران (۲۰۱۶) همسو است.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی شامل برونگرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی بر تسهیم دانش تأثیر دارند. لذا پیشنهاد می‌شود با توجه به مثبت و معنادار بودن فرضیه‌های اول، سوم و چهارم، مؤسسات حسابرسی به فرایند کارمندیابی و رعایت اصول استخدام از سوی مدیران منابع انسانی توجه ویژه کنند تا افرادی که این عوامل در آن‌ها نقش پررنگ‌تری دارند جذب سازمان شوند و همچنین، با ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان فعلی می‌توان اعضای گروه‌ها را مطابق با ویژگی‌های شخصیتی مناسب ترکیب کرد و نقش تسهیم دانش آن‌ها را در داخل گروه مشخص کرد. همچنین، لازم است محیط مؤسسات حسابرسی به نحوی باشد که حسابرسانی که به لحاظ شخصیتی تمایل به ابراز تسهیم دانش دارند، در روابط خود احساس امنیت کنند. این امر می‌تواند بستر ساز ایجاد فرهنگ و مشارکت در موسسه و تأثیر قابل توجهی بر تسهیم دانش حسابرسان داشته باشد.

				۱۱. دارای هدف روشنی هستم و برای رسیدن به آن طبق برنامه کار می‌کنم.
				۱۲. برای رسیدن به اهدافم شدیداً تلاش می‌کنم.
				۱۳. وقتی قول یا تعهدی می‌دهم، همواره می‌توانم برای عمل به آن روی من حساب کرد.
				۱۴. فرد مولدی هستم که همیشه کارهایم را به اتمام می‌رسانم.
				۱۵. تلاش می‌کنم هر کاری را به نحو ماهرانه‌ای انجام دهم.
سؤال‌های تسهیم دانش				
				۱۶. فکر می‌کنم که تسهیم دانش، دانش من را افزایش می‌دهد.
				۱۷. فکر می‌کنم که تسهیم دانش، رشد شخصی من را افزایش می‌دهد.
				۱۸. فکر می‌کنم که تسهیم دانش، کمک می‌کند که به طور مستقل کار کنم.
				۱۹. فکر می‌کنم که تسهیم دانش، توانایی فردی و خودمدیریتی من را افزایش می‌دهد.
				۲۰. فکر می‌کنم که تسهیم دانش، باعث پیشرفت شخصی من می‌شود.
				۲۱. فکر می‌کنم که تسهیم دانش، می‌تواند کیفیت کلی کارایی را افزایش دهد.
				۲۲. فکر می‌کنم که تسهیم دانش، سودآوری سازمان را افزایش می‌دهد.

فهرست منابع

- ۱) اکبری نفت چالی، عیسی، امید پورحیدری و احمد خدای پور، (۱۳۹۸)، "تأثیر تجربه بر رفتارهای غیرارادی حسابرسان"، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۱(۴۱)، صص ۱۹۷-۲۲۸.
- ۲) خنیفر، حسین، سیدمحمد مقیمی، غلامرضا جندقی، فاطمه طاهری و ابوالقاسم سیار، (۱۳۸۸)، "شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه مدیریت رفتار سازمانی"، مدیریت سلامت، ۱۲(۳۷)، صص ۴۹-۵۶.
- ۳) دلاور، علی، (۱۳۸۳)، "روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی"، چاپ چهاردهم، تهران، ایران: مؤسسه نشر ویرایش.
- ۴) روحی، علی و پیمان ایمان زاده، (۱۳۸۸)، "بررسی دلایل تغییر حسابرسان در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران"، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱(۴)، صص ۱۸۵-۱۹۸.
- ۵) رویایی، رمضانعلی، احمد یعقوب نژاد و کاوه آذین فر، (۱۳۹۳)، "ارتباط بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مستقل"، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۶(۲۲)، صص ۶۷-۹۵.
- ۶) سعیدی گراغانی، مسلم و احمد ناصری، (۱۳۹۶)، "تفاوت‌های فردی و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان"، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۹(۳۶)، صص ۱۱۱-۱۳۰.
- ۷) سهرابی، بابک، ایمان رئیسی وانانی و سیروس علی‌دوستی، (۱۳۸۹)، "ارائه مدلی کاربردی برای سنجش بلوغ مدیریت دانش در صنعت نرم‌افزار"، فصلنامه سیاست علم و فناوری، ۱، صص ۶۳-۷۹.
- ۸) سهرابی، بهمن و نیما سلطانی نژاد، (۱۳۹۷)، "ارائه مدل ساختاری تسهیم دانش کارکنان؛ ملاحظه نقش ویژگی‌های شخصیتی (مورد مطالعه: کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران)"، روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، ۹(۳۲)، صص ۱۴۹-۱۶۰.
- ۹) شائمی برزکی، علی، مسعود کیان پور و فاطمه شاکری، (۱۳۹۷)، "فرآیند درون فردی مشارکت در تسهیم دانش"، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۷(۸۸)، صص ۱۰۳-۱۴۱.
- ۱۰) عصار، محمدتقی و علی اباصلتیان، (۱۳۹۴)، "مطالعه رفتار تسهیم دانش با در نظر گرفتن سازه‌های شخصیتی و شایستگی هوشی افراد"، منابع انسانی ناجا، ۱۰(۳۹)، صص ۱-۲۰.

- ۱۱) قلی‌پور، آرین، (۱۳۸۸)، "مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)"، چاپ دوم، تهران، ایران: سازمان مطالعه و تدوین کتب درسی علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- ۱۲) کارگر شورکی، محمدحسین، مقداد حاجی محمدعلی جهرمی، علی نظری و محمدمهدی رشیدی، (۱۳۹۵)، "بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی بر روی تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت"، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، (۲۸)۷، صص ۲۹-۵۳.
- ۱۳) لشگری، زهرا، فریده حق شناس کاشانی و محسن عسگری زیارتی، (۱۳۹۰)، "رابطه استخدام مدیران و کارکنان امور مالی از کارکنان سابق مؤسسات حسابرسی با گزارش های حسابرسی"، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۳(۱۰)، صص ۷۱-۹۰.
- ۱۴) مشایخ، شهناز و مهین خوئینی، (۱۳۹۸)، "بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداری بر تمایل به شغل حسابرسی و توصیفشان از حسابرس ایده آل"، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۴(۸)، صص ۲۰-۲۱.
- ۱۵) نوری کوهانی، مرضیه و محمدعلی نادى، (۱۳۹۸)، "رابطه ساختاری بین انگیزش درونی و بیرونی، نگرش به تسهیم دانش، کنترل رفتاری ادراک شده، هنجارهای ذهنی و نیت تسهیم دانش با رفتار تسهیم دانش"، فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۲۰، صص ۱۲۷-۱۵۴.
- ۱۶) یوسفی امیری، مظاهر، آرین قلی‌پور، داوود عباسی و محسن قربانلو، (۱۳۹۴)، "بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشجویان شاغل دانشکده مدیریت دانشگاه تهران)"، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۳)، صص ۶۴۷-۶۶۵.
- 17) Abdul Manaf, H. (2008), "The Success of Malaysian Local Authorities: the Roles of Personality and Sharing Tacit Knowledge", International Conference on Administrative Development Toward Excellence in Public Sector Performance, Riyaz, PP. 1-4.
- 18) Abzari, M., & Abbasi, R. (2011), "Investigating Impact of Organizational Climate on Intention to Knowledge Sharing Behavior by Using Theory of Planned Behavior (TPB)", Interdisciplinary journal of contemporary research in business, 2(12), PP. 121-134.
- 19) Agyemang, F. G., Dzandu, M. D. & Boateng, H. (2016), "Knowledge Sharing among Teachers: the Role of the Big Five Personality Traits", VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 46(1), PP. 64-84.
- 20) Alavi, M. & Leidner, D. E. (2001), "Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues", MIS Quarterly, 25(1), PP. 107-136.
- 21) Amin, A., Bargach, S., Donegan, J. & Others. (2001), "Building a Knowledge-Sharing Culture", Oilfield Review, 13(1), PP. 48-65.

- 22) Blacker, F. (1995), "Knowledge, Knowledge Work and Organisations: an Overview and Interpretation", *Organisation Studies*, 16 (6), PP. 1021-1046.
- 23) Bock, G. W. & Kim, Y. G. (2002), "Breaking the Myths of Rewards: an Exploratory Study of Attitudes About Knowledge Sharing", *Information Resources Management Journal*, 15(2), PP. 14-21.
- 24) Boland Jr, R. J. & Tenkasi, R. V. (1995), "Perspective Making and Perspective Taking in Communities of Knowing", *Organization Science*, 6(4), PP. 350-372.
- 25) Bounfour, A. (2003), "The Management of Intangibles, the Organisation's Most Valuable Assets", Roudlege, Psychology Press, London.
- 26) Bullen, M. L. & Flamholtz, E. G. (1985), "A Theoretical and Empirical Investigation of Job Satisfaction and Intended Turnover in the Large CPA Firm", *Accounting, Organizations and Society*, 10(3), PP. 287-302.
- 27) Cabrera, A., Collins, W. C. & Salgado, J. F. (2006), "Determinants of Individual Engagement in Knowledge Sharing", *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), PP. 245-264.
- 28) Cheng, J. H. (2011), "Inter-Organizational Relationships and Knowledge Sharing in Green Supply Chains: Moderating by Relational Benefits and Guanxi", *Logistics and Transportation Review*, 47(6), PP. 837-849.
- 29) Chow, C. W., Ho, J. L. & Vera-Muñoz, S. C. (2008), "Exploring the Extent and Determinants of Knowledge Sharing in Audit Engagements", *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 15, PP. 141-160.
- 30) Chow, W. S. & Chan, L. S. (2008), "Social Network, Social Trust and Shared Goals in Organizational Knowledge Sharing", *Information & Management*, 45(7), PP. 458-462.
- 31) Cloninger, S. (2004), "Theories of Personality: Understanding Persons", New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- 32) Costa, P. & McCrae, R. (1995), "Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory", *Journal of Personality Assessment*, 64(1), PP. 21-50.
- 33) Davenport, T. H. & Prusak, L. (1998), "Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know", Harvard Business School Press, Boston.
- 34) Dyer, J. H. & Nobeoka, K. (2000), "Creating and Managing a High-Performance Knowledge-Sharing Network: the Toyota Case", *Strategic Management Journal*, 21(3), PP. 345-367.
- 35) Fen Lin, H. (2007), "Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: An Empirical Study", *International Journal of Manpower*, 28(3/4), PP. 315-332.
- 36) Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, 18(1), PP. 39-50.
- 37) Gold, A. H., Malhotra, A. & Segars, A. H. (2001), "Knowledge Management: an Organizational Capabilities Perspective", *Journal of Management Information Systems*, 18(1), PP. 185-214.
- 38) Goodman, P.S. & Darr, E. D. (1998), "Computer-Aided Systems and Communities: Mechanisms for Organizational Learning in Distributed Environments", *MIS Quarterly*, 22(4), PP. 417-440.

- 39) Gupta, B. (2008), "Role of Personality in Knowledge Sharing and Knowledge Acquisition Behavior", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1), PP. 143-149.
- 40) Henseler, J., Ringle, C. & Sinkovics, R. (2009), "The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing", *New Challenges to International Marketing*, 20, PP. 277-320.
- 41) Hinds, P. J., Patterson, M., & Pfeffer, J. (2001), "Bothered by Abstraction: the Effect of Expertise on Knowledge Transfer and Subsequent Novice Performance", *Journal of Applied Psychology*, 86(6), PP. 1232-1243.
- 42) Holdt, C.P. (2007), "Knowledge Sharing: Moving Away from the Obsession with Best Practices", *Journal of Knowledge Management*, 11(1), PP. 36-47.
- 43) Hsu, M H., Ju, T. L., Yen, C. H. & Chang, C. M. (2007), "Knowledge Sharing Behavior in Virtual Communities: the Relationship between Trust, Self-Efficacy, and Outcome Expectations", *International Journal of Human-Computer Studies*, 65(2), PP. 153-169.
- 44) Hwang, Y., Lin, H. & Shin, D. (2018), "Knowledge System Commitment and Knowledge Sharing Intention: the Role of Personal Information Management Motivation", *International Journal of Information Management*, 39, PP. 220-227.
- 45) Marabelli, M. & Newell, S. (2012), "Knowledge Risks in Organizational Networks: the Practice Perspective", *The Journal of Strategic Information Systems*, 21(1), PP. 18-30.
- 46) Matzler, K. & Mueller, J. (2011), "Antecedents of Knowledge Sharing-Examining the Influence of Learning and Performance Orientation", *Journal of Economic Psychology*, 32(3), PP. 317-329.
- 47) Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S. & Mooradian, T. A. (2008), "Personality Traits and Knowledge Sharing", *Journal of Economic Psychology*, 29(3), PP. 301-313.
- 48) Matzler, K., Renzl, B., Mooradian, T., von Krogh, G. & Mueller, J. (2011), "Personality Traits, Affective Commitment, Documentation of Knowledge, and Knowledge Sharing", *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), PP. 296-310.
- 49) McCrae, R. R. & John, O. P. (1992), "An Introduction to the Five-Factor Model and its Applications", *Journal of Personality*, 60(2), PP. 175-215.
- 50) Mesmer-Magnus, J. & DeChurch, L. (2009), "Information Sharing and Team Performance: a Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 94(2), PP. 535-546.
- 51) Michailova, S. & Husted, K. (2003), "Knowledge-Sharing Hostility in Russian Firms", *California Management Review*, 45(3), PP. 59-77.
- 52) Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995), "The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation", Oxford University Press, New York.
- 53) O'dell, C. & Grayson, C. J. (1998), "If only We Knew What We Know: Identification and Transfer of Internal Best Practices", *California Management Review*, 40(3), PP. 154-174.

- 54) Omar, N. & Ahmad, Z. (2014), "The Relationship among Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and External Auditor's Turnover Intention", *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 10(2), PP. 164-181.
- 55) Patel, H., Pettitt, M. & Wilson, J. R. (2012), "Factors of Collaborative Working: a Framework for a Collaboration Model", *Applied Ergonomics*, 43(1), PP. 1-26.
- 56) Ramadhan, D. A. (2019), "The Effect of Personality Dimension on Organizational Citizenship Behavior and its Impact on Knowledge Sharing", *International Journal of Management and Economics Invention*, 5(1), PP. 1994-2002.
- 57) Rodriguez, S. M. L. (2005), "The Determinants of Successful Collaboration: a Review of Theoretical and Empirical Studies", *Journal of Interprofessional Care*, 19(1), PP. 132-147.
- 58) Sweeney, B. & Boyle, B. (2005), "Supervisory Actions, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Irish Trainee Accountants", *The Irish Accounting Review*, 12(2), PP. 47-73.
- 59) Syed Ikhsan, S. O. Sh. & Rowland, F. (2004), "Knowledge Management in a Public Organization: a Study on the Relationship between Organizational Elements and the Performance of Knowledge Transfer", *Journal of Knowledge Management*, 8(2), PP. 95-111.
- 60) Teh, P. L., Yong, C. C., Chong, C. W. & Yew, S. Y. (2011), "Do the Big Five Personality Factors Affect Knowledge Sharing Behaviour? a Study of Malaysian Universities", *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 16(1), PP. 47-62.
- 61) Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E. & Tsoutsas, P. (2015), "The Impact of Knowledge Sharing Culture on Job Satisfaction in Accounting Firms", *Procedia Economics and Finance*, 19, PP. 238-247.
- 62) Trkman, P. & Desouza, K. C. (2012), "Knowledge Risks in Organizational Networks: an Exploratory Framework", *The Journal of Strategic Information Systems*, 21(1), PP. 1-17
- 63) Tseng, S. M., & Huang, J. S. (2011), "The Correlation between Wikipedia and Knowledge Sharing on Job Performance", *Expert Systems with Applications*, 38(5), PP. 6118-6124.
- 64) Tsui, E. (2005), "The Role of IT in KM: Where Are We Now and Where Are We Heading?", *Journal of Knowledge Management*, 9(1), PP. 3-6.
- 65) Vera-Muñoz, S. C., Ho, J. L. & Chow, C. W. (2006), "Enhancing Knowledge Sharing in Public Accounting Firms", *Accounting Horizons*, 20(2), PP. 133-155.
- 66) Voelpel, S. C., Dous, M. & Davenport, T. H. (2005), "Five Steps to Creating a Global Knowledge-Sharing System: Siemens' ShareNet", *Academy of Management Executive*, 19(2), PP. 9-23.
- 67) Wang, S. & Noe, R. (2010), "Knowledge Sharing: a Review and Directions for Future Research", *Human Resource Management Review*, 20(2), PP. 115-131.
- 68) Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G. & Van Oppen, C. (2009), "Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration", *MIS Quarterly*, 33(1), PP. 177-195.
- 69) Wickramasinghe, N. (2007), "Knowledge-Based Enterprise: Theories and Fundamentals", *Igi Global*.

- 70) Yang, T. M. & Maxwell, T. A. (2011), "Information-Sharing in Public Organizations: a Literature Review of Interpersonal, Intra-Organizational and Inter-Organizational Success Factors", *Government Information Quarterly*, 28, PP. 164-175.
- 71) Yang, T. M., Zheng, L. & Pardo, T. (2012), "The Boundaries of Information Sharing and Integration: a Case Study of Taiwan E-Government", *Government Information Quarterly*, 29, PP. 51-60.
- 72) Yu, T. K., Lu, L. C. & Liu, T. F. (2010), "Exploring Factors that Influence Knowledge Sharing Behavior via Weblogs", *Computers in Human Behavior*, 26(1), PP. 32-41.
- 73) Zack, M. H. (1999), "Managing Codified Knowledge", *Sloan Management Review*, 40(4), PP. 45-58

یادداشت‌ها

- ¹ Michailova & Husted
- ² Syed Ikhsan & Rowland
- ³ Bullen & Flamholtz
- ⁴ Omar & Ahmad
- ⁵ Sweeney & Boyle
- ⁶ Vera-Muñoz, Ho & Chow
- ⁷ Rodriguez
- ⁸ Patel, Pettitt & Wilson
- ⁹ Yang, Zheng & Pardo
- ¹⁰ Cheng
- ¹¹ Yang & Maxwell
- ¹² Trkman & Desouza
- ¹³ Marabelli & Newell
- ¹⁴ Matzler, Renzl, Müller, Herting & Mooradian
- ¹⁵ Wang & Noe
- ¹⁶ Blacker
- ¹⁷ Davenport & Prusak
- ¹⁸ Tsai
- ¹⁹ Rouse
- ²⁰ Wickramasinghe
- ²¹ O'dell & Grayson
- ²² Bounfour
- ²³ Amin, Bargach, Donegan & Others
- ²⁴ Boland & Tenkasi
- ²⁵ Zack
- ²⁶ Gold, Malhotra & Segars
- ²⁷ Mesmer-Magnus & DeChurch
- ²⁸ Nonaka & Takeuchi
- ²⁹ Bock & Kim
- ³⁰ Goodman & Darr
- ³¹ Alavi & Leidner
- ³² Information Sharing
- ³³ Abzari & Abbasi

- ³⁴ Yu, Lu & Liu
- ³⁵ Holdt
- ³⁶ Hinds, Patterson & Pfeffer
- ³⁷ Dyer & Nobeoka
- ³⁸ Personality Traits
- ³⁹ Chow & Chan
- ⁴⁰ Voelpel, Dous & Davenport
- ⁴¹ Cabrera, Collins & Salgado
- ⁴² Cloninger
- ⁴³ Five Factor Model or Big Five Model
- ⁴⁴ Matzler, Renzl, Mooradian, von Krogh & Mueller
- ⁴⁵ Gupta
- ⁴⁶ Neuroticism
- ⁴⁷ McCrae & John
- ⁴⁸ Hsu, Ju, Yen & Chang
- ⁴⁹ Extroversion
- ⁵⁰ Fen Lin
- ⁵¹ Openness to experience
- ⁵² Agreeableness
- ⁵³ Abdul Manaf
- ⁵⁴ Conscientiousness
- ⁵⁵ Matzler, Renzl, Müller, Herting & Mooradian
- ⁵⁶ Chow, Ho
- ⁵⁷ Teh, Yong, Chong & Yew
- ⁵⁸ Trivellas, Akriovouli, Tsifora & Tsoutsas
- ⁵⁹ Agyemang, Dzandu & Boateng
- ⁶⁰ Hwang, Lin & Shin
- ⁶¹ Ramadhan
- ⁶² Tseng & Huang
- ⁶³ Cocran
- ⁶⁴ Fornell & Larcker
- ⁶⁵ Wetzels, Odekerken-Schröder & Van Oppen