



## Job Exploitation and Knowledge Hiding: Evidence of Private Sector of the Auditing Profession

Mohammad Reza Shams Bidhendi<sup>1</sup>, Majid Bemani Mohammadabadi<sup>2</sup>, Samaneh Refahibakhsh<sup>3</sup>

Received: 2024/04/28

Accepted: 2024/06/20

Research Paper

### Extended Abstract

**Background and Purpose:** Knowledge transfer among an organization's employees stands as a paramount factor for enhancing performance and upholding the organization's competitive edge. Conversely, knowledge hiding yields adverse consequences on both employee performance and organizational efficacy ([Hashmi et al., 2023](#)). In the audit profession, organizational learning and knowledge sharing are of utmost importance due to its knowledge-intensive nature. A lack of knowledge inevitably compromises the quality of services delivered by auditors. Over time, this deficiency needs to be addressed to improve the reputation and credibility of auditors. Moreover, recent years have witnessed substantial transformations in accounting and auditing standards, tax regulations, and directives from regulatory bodies like the Stock Exchange Organization. Hence, fostering knowledge sharing is imperative for enhancing the performance of audit firms. Knowledge hiding among auditors within audit firms not only compromises the quality of audit outcomes but also casts a shadow on the overall performance of the audit firms, leading to a decline in audit quality ([Bakhshani et al., 2023](#)). The main purpose of this paper is to examine the relationship between job exploitation and knowledge hiding, as perceived by auditors employed in auditing firms. Furthermore, this study seeks to address the extent to which job exploitation within audit firms engenders knowledge hiding among auditors.

**Methodology:** The research methodology employed for theoretical groundwork involves library studies, while data collection relies on survey and questionnaire methods. Job exploitation was assessed using [Junni's \(2011\)](#) questionnaire, comprising 14 items rated on a seven-point Likert scale. To measure the variable of knowledge hiding, the questionnaire developed by [Connelly et al. \(2012\)](#) was utilized, consisting of 12 items also rated on a seven-point Likert scale. The dependent variable in this research is the auditors' tendency to conceal

---

1. PhD student in accounting, Islamic Azad University, Karaj branch, Karaj, Iran (mohammadrezasha@gmail.com)

2. Assistant Professor, Department of Accounting, Islamic Azad University, Karaj Branch, Karaj, Iran (corresponding author) (m\_bemani\_m@yahoo.com)

3. Assistant Professor, Department of Accounting, Islamic Azad University, Karaj Branch, Karaj, Iran (Samaneh20ag@yahoo.com)



knowledge. The independent variables encompass auditors' comprehension of job exploitation. Control variables comprise gender, education level, job rank, and the size of the audit firm. The statistical sample comprised 136 auditors employed in private audit firms, with 93 male and 43 female. The research hypothesis is evaluated through multivariate regression analysis.

**Findings:** The research findings indicate a significant and positive correlation between job exploitation and auditors' inclination to conceal knowledge. Put differently, when auditors perceive themselves as being exploited, their tendency to conceal knowledge increases.

**Discussion:** The evidence presented in this paper highlights how job exploitation among auditors can precipitate knowledge hiding within the audit profession. These findings offer valuable insights into the prevalence of job exploitation and knowledge hiding within audit firms, as well as their interplay. Policymakers within the audit profession and audit firms can benefit from this study's findings by gaining a deeper understanding of these dynamics. In light of these findings, it is recommended that audit firms and the certified accounting community take proactive measures to mitigate knowledge hiding among auditors. This could entail fostering amicable relationships and cultivating mutual trust between employees and management within audit firms. Additionally, the formulation of work policies and guidelines should prioritize the prevention of job exploitation.

**Keywords:** Knowledge Hiding, Job Exploitation, Audit Firms

**JEL Classification:** M42, M54



## بهره‌کشی شغلی و پنهان‌سازی دانش: شواهدی از بخش خصوصی حرفه حسابداری

محمد رضا شمس بیدهندي<sup>۱</sup>، مجید بمانی محمدآبادی<sup>۲</sup>، سمانه رفاهی‌بخش<sup>۳</sup>

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

### چکیده

انتقال دانش بین کارکنان، یکی از عوامل مهم برای بهبود عملکرد و حفظ مزیت رقابتی یک سازمان است. برعکس، پنهان‌سازی دانش پیامدهای نامطلوبی بر عملکرد کارکنان و کارآمدی سازمان دارد. حسابداری یک حرفه دانش‌محور است و لذا یادگیری سازمانی و تسهیم دانش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. فقدان دانش، به‌طور اجتناب‌ناپذیر، کیفیت خدمات قابل ارائه توسط حساب‌برسان را با چالش مواجه می‌کند. هدف این مقاله، بررسی ارتباط میان بهره‌کشی شغلی درک‌شده توسط حساب‌برسان با تمایل آن‌ها به پنهان‌سازی دانش در حرفه حسابداری است. برای این منظور ۱۳۶ نفر از حساب‌برسان شاغل در مؤسسه‌های حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی کشور، در سال ۱۴۰۳، به‌عنوان نمونه آماری (با استفاده از فرمول کوکران، شامل ۹۳ نفر مرد و ۴۳ نفر زن) به صورت تصادفی انتخاب شدند. مبانی نظری پژوهش براساس مطالعات کتابخانه‌ای (مطالعه و فیش‌برداری از کتاب‌ها، مقالات و پایان‌نامه‌ها)، داده‌های پژوهش از طریق پرسش‌نامه، جمع‌آوری و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری خطی-لیزرل تحلیل شده است. فرضیه‌های پژوهش نیز براساس روش همبستگی و با استفاده از رگرسیون چندمتغیره آزمون گردید. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد با افزایش میزان بهره‌کشی شغلی درک‌شده توسط حساب‌برسان، تمایل آن‌ها به پنهان‌سازی دانش نیز افزایش خواهد یافت. همچنین، یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که رابطه‌ای معنادار و منفی میان رتبه شغلی حساب‌برس و پنهان‌سازی دانش وجود دارد. نتایج این مطالعه تأیید می‌نماید سطح تحصیلات حساب‌برسان، اندازه مؤسسه حسابداری و جنسیت حساب‌برس رابطه معناداری با پنهان‌سازی دانش ندارد.

**واژگان کلیدی:** پنهان‌سازی دانش، بهره‌کشی شغلی، مؤسسه‌های حسابداری

**طبقه‌بندی موضوعی:** M42, M54

۱. دانشجوی دکتری تخصصی، رشته حسابداری، دانشکده حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (mohammadrezasha@gmail.com)

۲. استادیار گروه حسابداری، دانشکده حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول) (m\_bemani\_m@yahoo.com)

۳. استادیار گروه حسابداری، دانشکده حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (Samaneh20ag@yahoo.com)



## مقدمه

انتقال دانش بین کارکنان، یکی از مهم‌ترین عوامل بهبود عملکرد و حفظ مزیت رقابتی یک سازمان محسوب می‌گردد. اما پنهان‌سازی دانش، آثار و پیامدهای نامطلوبی بر عملکرد کارکنان و سازمان خواهد داشت (هاشمی و همکاران، ۱۴۰۲). از آنجا که حرفه حسابرسی، حرفه‌ای دانش‌محور است، یادگیری سازمانی و به اشتراک‌گذاری دانش در مؤسسه‌های حسابرسی از اهمیت خاصی برخوردار است. فقدان دانش موجب کاهش کیفیت خدمات ارائه‌شده حسابرسی می‌شود. این موضوع، در بلندمدت، شهرت و اعتبار حسابرسی را کاهش خواهد داد. همچنین در سال‌های اخیر، حرفه حسابداری و حسابرسی با تغییرات گسترده‌ای در استانداردهای حسابداری و حسابرسی، قوانین و مقررات مالیاتی و دستورالعمل‌های سازمان بورس اوراق بهادار روبه‌رو بوده است. لذا تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش، یک فرایند مهم و ضروری برای بهبود عملکرد مؤسسه‌های حسابرسی محسوب می‌شود. پنهان‌سازی یا عدم انتقال دانش از سوی حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی، می‌تواند علاوه بر کاهش کیفیت نتیجه فعالیت حسابرسان، عملکرد مؤسسه‌های حسابرسی را نیز تحت‌الشعاع خود قرار دهد و موجب کاهش کیفیت حسابرسی شود (بخشانی و همکاران، ۱۴۰۱).

درباره پنهان‌سازی دانش در حرفه حسابرسی، پژوهش‌چندانی انجام نشده است. اما پژوهش انجام‌شده درباره تسهیم دانش در حرفه حسابرسی نشان می‌دهد به اشتراک‌گذاری دانش متأثر از عوامل انگیزشی، فن‌آوری، شخصیت حسابرسی و ویژگی‌های ادراکی است (خواجوی و کرمانی، ۱۳۹۸). در پژوهشی دیگر نشان داده شد که هنجارهای فرهنگی، احساس تعلق به سازمان و رضایت شغلی حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی از جمله عوامل اثرگذار بر تسهیم دانش میان آن‌ها هستند (بخشایی و همکاران، ۱۴۰۱).

در مطالعات قبلی صرفاً به اشتراک‌گذاری دانش بررسی شده است، در حالی که جنبه نوآوری این پژوهش، بررسی و آزمون پنهان‌سازی دانش در میان حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های خصوصی حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی، با توجه به نظریه تبادل اجتماعی و ارتباط آن را با بهره‌کشی شغلی می‌باشد. بهره‌کشی از کارکنان یکی از مباحث مهم در مطالعات رفتار سازمانی است. این مطالعات نشان می‌دهند که بهره‌کشی از کارکنان به شیوه‌های مختلفی از جمله پرداخت حقوق و مزایای کم و ساعات کار زیاد به دلیل فقدان فرصت‌های شغلی جایگزین و وجود مشکلات اقتصادی در جامعه نظیر تورم و بیکاری، رواج دارد (باهاتی و همکاران، ۲۰۲۳). در ایران نیز بهره‌کشی شغلی در همه بخش‌های اقتصاد مشاهده می‌شود. ظهور و گسترش شرکت‌های پیمان‌کاری نیروی انسانی، به منظور تأمین نیروی کار شرکتی و قرارداد موقت شرکت‌ها، به کارگیری کارگران خارجی از جمله اتباع افغان با حقوقی اندک، مثال‌هایی از بهره‌کشی شغلی در ایران می‌باشد. در حرفه حسابداری و حسابرسی نیز از یک سو به دلیل تعداد زیاد دانش‌آموختگان دانشگاهی در رشته حسابداری و از سوی دیگر فقدان کار مناسب برای آن‌ها، عدم نظارت کافی نهادهای ناظر بر استخدام کارکنان و فقدان قوانین حمایت‌کننده، موجب شده است تا مؤسسه‌های حسابرسی بخش خصوصی، با حداقل حقوق و مزایا به استخدام این دانش‌آموختگان روی آورند. شواهد نشان می‌دهد کارکنان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی نیز بعد از کسب تجربه لازم، به دلیل حقوق و مزایای پایین و عدم حمایت سازمانی، ماندگاری کمتری در حرفه حسابرسی دارند (عموزاد مهدیرجی و همکاران، ۱۴۰۲).

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه میان بهره‌کشی شغلی و پنهان‌سازی دانش از دیدگاه حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی است. همچنین، این پژوهش به دنبال پاسخی برای این پرسش است که تا چه اندازه بهره‌کشی

شغلی در مؤسسه‌های حسابرسی موجب پنهان‌سازی دانش از سوی حساب‌برسان می‌گردد. دستاوردها و ارزش‌افزوده علمی این پژوهش را می‌توان به شرح زیر برشمرد:

اول یافته‌های این پژوهش می‌تواند موجب بسط و گسترش مبانی نظری پنهان‌سازی دانش به‌ویژه در حرفه حسابرسی گردد. دوم این پژوهش می‌تواند اطلاعات مفیدی درباره میزان بهره‌کشی شغلی و پنهان‌سازی دانش در مؤسسه‌های حسابرسی را در اختیار سیاست‌گذاران و قانون‌گذاران حرفه حسابرسی قرار دهد. در ادامه، مبانی نظری، روش‌شناسی، یافته‌ها و نتیجه‌گیری پژوهش ارائه می‌گردد.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### نظریه تبادل اجتماعی

طبق تئوری تبادل اجتماعی<sup>۱</sup>، رفتار اجتماعی را می‌توان شکل‌گیری ارتباط و همکاری میان انسان‌ها براساس یک تحلیل ذهنی و مبتنی بر فرض هزینه-فایده تعریف کرد. افراد تا زمانی مایل به همکاری با یکدیگر هستند که این همکاری برای آن‌ها سودمند باشد. در مقابل، اگر رفتار و فعالیتی، برای افراد، منجر به هزینه قابل توجهی شود، بدیهی است که از انجام آن پرهیز خواهند کرد. بنابراین انسان‌ها در روابط بین فردی خود، رابطه‌ای را ارزشمند می‌دانند که فایده آن بیشتر از هزینه‌های مربوط باشد. مطابق با نظریه تبادل اجتماعی، روابط بین افراد شامل یک کنش متقابل با طرف مقابل است و این کنش متأثر از تعاملات گذشته و همچنین پیش‌بینی یک واکنش مطلوب خواهد بود. به‌عنوان نمونه، اگر یک طرف رابطه، چیزی با ارزش، برای نمونه احترام، وفاداری و اعتماد را از روی تمایل به طرف مقابل ارائه نماید، در آن صورت طرف مقابل شروع به تبادل اجتماعی و واکنشی مناسب خواهد نمود. به‌عنوان مثالی دیگر، احترام مدیر سازمان به کارکنان موجب می‌شود تا کارکنان نیز، رفتاری اخلاقی در روابط خود داشته باشند. برعکس این موضوع نیز صادق است (کراپانزانو و میشل<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). طبق نظریه تبادل اجتماعی، بهره‌کشی و رفتار خشونت‌آمیز با کارکنان، باعث می‌شود تا رفتارهای غیرمولد در محیط کار افزایش یابد (گئو و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). مطالعات در حوزه اشتراک‌گذاری دانش، با بهره‌گیری از نظریه تبادل اجتماعی، نشان می‌دهد که کارکنان سازمان در صورتی تمایل به اشتراک‌گذاری دانش دارند که این کار منفعتی برای آن‌ها داشته باشد (ژانگ و لیو<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱). در تأیید این موضوع سرنکو و بونیتزه<sup>۵</sup> (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان "مذاکره، تقابل یا همکاری؟ تأثیر روش‌های تبادل بر اشتراک‌گذاری دانش بین کارکنان"، مذاکره، تقابل و همکاری را، انواع روش‌های تبادل اجتماعی در ارتباط با اشتراک‌گذاری دانش تلقی کردند و دریافتند هنگامی یک فرد اقدام به اشتراک‌گذاری دانش می‌کند که در نتیجه یک مذاکره، درخواست‌کننده دانش را مجبور به رفتاری متقابل نماید. در حالی که در تقابل، هنگامی اشتراک‌گذاری دانش انجام می‌شود که درخواست‌کننده دانش اقدام متقابلی داشته باشد. همکاری در مورد افرادی مصداق دارد که ارائه‌کننده دانش، به‌عنوان شهروندی مسئول دانش خود را با سایر همکاران به اشتراک می‌گذارد.

بایچ و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان "آیا ما با هم هستیم؟ پنهان‌سازی دانش در گروه‌ها، انگیزه جمعی و تبادل رهبر-عضو"، اشاره کردند که هرچند اشتراک‌گذاری دانش بین همکاران در یک سازمان موضوعی طبیعی به

1. Social Exchange Theory  
2. Cropanzano & Mitchell  
3. Guo et al.  
4. Zhang & Liu  
5. Serenko & Bonits  
6. Babic et al.

نظر می‌رسد، اما موارد متعددی از پنهان‌سازی دانش مشاهده شده است. طبق یافته‌های آن‌ها، با بهبود روابط اجتماعی میان مدیر و کارکنان، پنهان‌سازی دانش در سازمان کاهش خواهد یافت.

**کانلی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۲)** در پژوهشی با عنوان "پنهان‌سازی دانش در سازمان‌ها"، اعتقاد داشتند که علی‌رغم تلاش‌های صورت‌گرفته برای ارتقای انتقال دانش در سازمان‌ها، موفقیت قابل توجهی مشاهده نمی‌شود. پنهان‌سازی دانش یک واقعیت است و با احتکار دانش نیز تفاوت دارد. آن‌ها براساس نظریهٔ تبادل اجتماعی، عنوان کردند که یکی از عوامل مهم کیفیت یک رابطهٔ بین فردی، میزان اعتماد بین این افراد است. به عقیدهٔ آن‌ها با افزایش بی‌اعتمادی میان کارکنان یک سازمان، پنهان‌سازی دانش نیز افزایش می‌یابد.

**یائو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۰)** در تحقیقی با عنوان "حملهٔ بهترین دفاع است: تأثیر قلدری در محیط کار بر پنهان کردن دانش"، دریافتند که قلدری در محیط کار با پنهان کردن دانش همبستگی معنادار و مثبتی دارد. همچنین، فرسودگی عاطفی و هویت سازمانی نقش میانجی بین قلدری در محیط کار و پنهان‌سازی دانش دارند. در نهایت، وجود رفتارهای نامناسب سازمانی میان کارکنان، باعث افزایش پنهان‌سازی دانش خواهد شد.

#### *رابطهٔ میان بهره‌کشی شغلی و پنهان‌سازی دانش*

بهره‌کشی از کارکنان، ناشی از سبک رهبری استثمارگرانه است. مدیرانی که از این سبک پیروی می‌کنند، خودمحمور بوده و بر دست‌یابی به منافع شخصی به بهای از دست دادن منافع دیگران تأکید دارند. رهبری استثمارگر پنج بُعد دارد: (۱) رفتارهای خودخواهانه؛ (۲) اعتبار گرفتن؛ (۳) اعمال فشار؛ (۴) تضعیف پیشرفت و (۵) دست‌کاری. رفتارهای خودخواهانه به استفاده از قدرت برای دست‌یابی به منافع شخصی اشاره می‌کند. دریافت اعتبار نشان می‌دهد که رهبران، اعتباری را که کارکنان از کار پرتلاش یا موفقیت خود به دست می‌آورند به نام خود ثبت می‌کنند. اعمال فشار مستلزم آن است که رهبران برای انجام وظایف خود فشار بی‌رویه و بیش‌ازحدی را بر کارکنان وارد نمایند. تضعیف پیشرفت بیانگر آن است که رهبران به‌طور مداوم وظایف خسته‌کننده را به کارمندان محول و مانع پیشرفت شغلی آن‌ها می‌شوند. منظور از دست‌کاری این است که رهبران برای کسب منافع شخصی، از کارکنان در برابر یکدیگر سواستفاده می‌کنند (**اشمید و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸**). رهبران استثمارگر، به ندرت، دستورالعمل‌ها و فرصت‌های یادگیری را در اختیار کارکنان قرار می‌دهند و در نتیجه مانع رشد و پیشرفت آن‌ها می‌شوند. آن‌ها اغلب وظایف خسته‌کننده و ملال‌آور را به کارکنان محول کرده و به‌طور نامناسبی حجم زیادی از کار را بر کارکنان خود تحمیل می‌کنند (**اشمید و همکاران، ۲۰۱۹**). مطالعات نشان می‌دهد هر گاه کارکنان به این نتیجه برسند که از آن‌ها در محیط کار بهره‌کشی می‌شود، حالت تدافعی گرفته و سعی می‌کنند تا از همهٔ ظرفیت‌های خود در کار استفاده نمایند. به‌عنوان مثال، سعی دارند تا با پنهان‌سازی دانش، خود را درگیر کارهای اضافی نکنند (**خالد و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸**).

در تأیید این موضوع، **گنو و همکاران (۲۰۲۱)** در پژوهشی با عنوان "تأثیر رهبری استثمارگرانه بر پنهان کردن دانش: دیدگاه حفاظت از منابع"، دریافتند بهره‌کشی و استثمار شغلی کارکنان، رابطه‌ای مثبت و معنادار با پنهان‌سازی دانش دارد. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری استثمارگری، سلامت روان کارکنان را تهدید می‌نماید و در نهایت تمایل کارکنان به پنهان‌سازی دانش تقویت می‌گردد.

1. Connelly et al.  
2. Yao et al.  
3. Schmid et al.  
4. Khalid et al.

**یوان و همکاران**<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان "پنهان‌سازی قلدرمآبانه چیست؟ بررسی سوابق و دامنه‌ی احتمالی پنهان کردن دانش"، با هدف بررسی روابط بین ویژگی‌های دانش (پیچیدگی دانش و دانش ضمنی)، بی‌اعتمادی بین کارکنان، پنهان‌سازی دانش و کارآمدی گروه کاری و همچنین تعیین ابعاد نوین پنهان کردن دانش، به این نتیجه رسیدند که در عصر اقتصاد دانش مبتنی بر قدرت دانش، کماکان رفتار پنهان‌سازی قلدرمآبانه دانش وجود دارد. آن‌ها دریافتند که ویژگی‌های دانش (پیچیدگی و ضمنی بودن دانش)، معیاری بااهمیت در پیش‌بینی رفتارهای پنهان‌سازی دانش است. همچنین آن‌ها ضمن استفاده از نظریه‌ی تبادل اجتماعی نشان دادند که با افزایش خودکارآمدی تیمی می‌توان رابطه‌ی منفی بین عدم اعتماد میان کارکنان با پنهان‌سازی دانش را کاهش داد.

**پژوهش موسوی کاشی و زاهدی قره بابا** (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین سبک‌های رهبری و رضایت شغلی در حساب‌برسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی"، نشان دادند که سبک رهبری در مؤسسه‌های حسابرسی از نوع سبک دستوری است. این سبک رهبری، سخت‌گیرانه است و در مورد کارهای گروهی، از جمله حسابرسی مناسب نمی‌باشد. این سبک رهبری موجب می‌شود تا این تلقی در کارکنان حسابرسی به وجود آید که مدیران و شرکای مؤسسه‌های حسابرسی از آن‌ها بهره‌کشی می‌نمایند. حجم بالای کار در حرفه‌ی حسابرسی از یک طرف و حقوق پایین کارکنان مؤسسه‌های حسابرسی و عدم ارتقای شغلی و به موقع آن‌ها از سوی دیگر، می‌تواند مفهوم بهره‌کشی در کار را در ذهن حساب‌برسان تقویت نماید. همان‌گونه که در اشاره شد، این موضوع باعث می‌شود تا کارکنان حسابرسی حالت تدافعی به خود گرفته و از همه‌ی ظرفیت‌های خود در محیط کار استفاده نکرده و با پنهان‌سازی دانش، درگیر کارهای اضافی نشوند.

در ادامه به برخی پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه اشاره می‌گردد:

**لیائو و همکاران**<sup>۲</sup> (۲۰۲۴) طی پژوهشی با عنوان "چگونه پنهان‌سازی دانش در رابطه بین تمایز تبادل رهبر-عضو و خلاقیت کارکنان نقش دارد؟ یک مدل سطح متقابل"، نشان دادند وجود تضاد میان کارکنان و مدیران سازمان رابطه‌ای مستقیم با پنهان‌سازی دانش دارد. همچنین آن‌ها به این نتیجه رسیدند که پنهان‌سازی دانش رابطه‌ای منفی و معنادار با خلاقیت کارکنان دارد.

**لانگ و همکاران**<sup>۳</sup> (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان "رقابت خودشیفتگی، تحسین و پنهان‌سازی دانش: با نقش‌های واسطه‌ای خستگی عاطفی و اعتماد بین فردی"، نشان دادند که با افزایش خودشیفتگی در کارکنان، پنهان‌سازی دانش نیز افزایش می‌یابد. همچنین آن‌ها به این نتیجه رسیدند که با بهبود اعتماد میان کارکنان، اثر خودشیفتگی بر پنهان‌سازی دانش به‌طور معناداری کاهش خواهد یافت.

**اسلام و چادهاری**<sup>۴</sup> (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان "تأثیر تحکم و زورگویی در محیط کار بر پنهان‌سازی دانش: نقش میانجی فرسودگی عاطفی و نقش تعدیل‌کننده‌ی دوستی و مودت" نشان دادند خشونت سازمانی تأثیر منفی بر سلامت روان کارکنان داشته و این موضوع در نهایت کارکنان را تشویق به پنهان‌سازی دانش می‌نماید. همچنین آن‌ها به این نتیجه رسیدند که ایجاد روابط دوستانه میان کارکنان در جلوگیری از پنهان‌سازی دانش بسیار مؤثر است.

**عثمان و همکاران**<sup>۵</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان "آیا حمایت نظارتی مثبت از پنهان‌سازی دانش از طریق مالکیت روانی و پیشرفت محیط کار پیش‌گیری می‌کند؟" دریافتند حمایت مدیران سازمان از کارکنان باعث کاهش

1. Yuan et al.  
2. Liao et al.  
3. Long et al.  
4. Islam & Chaudhary  
5. Usman et al.

پنهان‌سازی دانش میان کارکنان خواهد شد. به عقیده آن‌ها حمایت مدیران از کارکنان، مالکیت روان‌شناختی در کارکنان را تقویت می‌کند و در نتیجه پنهان‌سازی دانش میان کارکنان کاهش خواهد یافت.

**خان و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۳)** در پژوهشی با عنوان "درخت از بالا خشک می‌شود: چگونه پنهان کردن دانش توسط مدیران، پنهان‌سازی دانش توسط کارکنان را توجیه می‌کند." بر این نکته تأکید کردند که پنهان‌سازی دانش از سوی مدیران رابطه‌ای مستقیم با بی‌تفاوتی اخلاقی کارکنان خواهد داشت. همچنین آن‌ها به این نتیجه رسیدند که با افزایش بی‌تفاوتی اخلاقی در کارکنان، پنهان‌سازی دانش افزایش می‌یابد. به نظر آن‌ها کارکنانی که از هویت اخلاقی بالایی برخوردار هستند، کمتر درگیر پنهان‌سازی دانش می‌شوند.

**آفرگلت و ونز<sup>۲</sup> (۲۰۲۳)** در پژوهشی با عنوان "اثرات مشترک پنهان‌سازی دانش و نظارت نامناسب مدیران و مهارت اداری کارکنان بر رفتارهای پنهان‌سازی دانش توسط کارکنان" نشان دادند رفتارهای مخرب مدیران علیه کارکنان موجب پنهان‌سازی دانش از سوی کارکنان خواهد شد. آن‌ها همچنین به این نتیجه رسیدند که پنهان‌سازی دانش از سوی مدیران اثرات جبران‌ناپذیری بر سلامت روان کارکنان و در نتیجه بر عملکرد ایشان خواهد گذاشت.

**باهاتی و همکاران (۲۰۲۳)** طی مطالعه‌ای با عنوان "تأثیر طردشدگی سازمانی بر پنهان‌سازی دانش: تحلیل نقش مداوم میانجی نیاز به کارآمدی و پریشانی روانی" دریافتند که طرد کارکنان در سازمان رابطه‌ای مستقیم با پنهان‌سازی دانش دارد. آن‌ها همچنین به این نتیجه رسیدند که فرسودگی روان‌شناختی یکی از آثار طرد کارکنان بوده و می‌تواند پنهان‌سازی دانش از سوی ایشان را تشدید نماید.

**محد و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۳)** در پژوهشی با عنوان "به چه علت کارکنان دانش خود را اختکار می‌کنند؟ نقش جو رقابتی، حسادت و خودشیفتگی" نشان دادند که جو رقابتی در سازمان، پنهان‌سازی دانش را میان کارکنان تشدید می‌کند. آن‌ها اعتقاد دارند که با تشدید رقابت میان کارکنان، واکنش‌های احساسی از جمله حسادت میان کارکنان برانگیخته می‌شود و این موضوع پنهان‌سازی دانش را افزایش می‌دهد.

**اسلام و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۲)** در پژوهشی با عنوان "کاهش رفتار پنهان کردن دانش از طریق سرمایه اجتماعی سازمان: چارچوب پیشنهادی" به این نتیجه رسیدند که با بهبود سرمایه اجتماعی سازمان می‌توان پنهان‌سازی دانش را کاهش داد. همچنین، در این مطالعه آن‌ها دریافتند هرچه درک کارکنان از ارزش دانش و سیاست‌های سازمانی بیشتر می‌شود، اثر کاهنده سرمایه اجتماعی سازمان بر پنهان‌سازی دانش کاهش خواهد یافت.

**چادھاری و اسلام<sup>۵</sup> (۲۰۲۲)** در پژوهشی با عنوان "چگونه زورگویی و قلدری در محیط کار بر پنهان کردن دانش تأثیر می‌گذارد؟ نقش نقض قرارداد روان‌شناختی و جهت‌گیری هدف یادگیری" دریافتند که خشونت در محیط کار باعث تشویق کارکنان به پنهان‌سازی دانش می‌گردد.

**آرایی و میرسعیدی (۱۴۰۲)** در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی بر خلاقیت کارکنان؛ با در نظر گرفتن نقش میانجی پنهان‌سازی دانش و نقش تعدیلگر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شعب منطقه یک بانک ملت تهران)"، دریافتند با افزایش ادراک کارکنان بانک‌ها از سیاست‌های سازمانی، پنهان‌سازی دانش میان کارکنان افزایش می‌یابد. همچنین آن‌ها نشان دادند پنهان‌سازی دانش با خلاقیت کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار دارد و همچنین تعهد سازمانی می‌تواند رابطه میان سیاست‌های سازمانی و پنهان‌سازی دانش را تعدیل نماید.

1. Khan et al.  
2. Offergelt & Venz  
3. Mohd et al.  
4. Islam et al.  
5. Chaudhary & Islam



**جوادی و همکاران (۱۴۰۲)** در پژوهشی با عنوان "تأثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت و تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان بر تردیدگرایی و قضاوت حرفه‌ای آن‌ها: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی محل اشتغال حسابرس"، دریافتند بین ویژگی‌های تاریک شخصیت حسابرس و قضاوت حرفه‌ای او رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌های آن‌ها نشان داد اشتراک‌گذاری دانش و تردیدگرایی، در رابطه فوق، نقش میانجی و محل اشتغال حسابرس نقش تعدیل‌کنندگی دارد. به بیان دیگر، رابطه میان اشتراک‌گذاری دانش و تردیدگرایی در حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی بیشتر از حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی خصوصی است.

**بخشانی و همکاران (۱۴۰۲)** در پژوهشی با عنوان "تدوین و ارائه مدل مفهومی مدیریت رفتار اشتراک‌گذاری دانش در حرفه حسابرسی ایران"، ضمن بررسی عوامل اثرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش در مؤسسه‌های حسابرسی، نشان دادند که ارتباط مثبت و معناداری بین عوامل دموگرافیک شامل سن، تحصیلات و رتبه مؤسسه محل خدمت با اشتراک‌گذاری دانش وجود دارد. همچنین به عقیده آن‌ها بهبود روابط حرفه‌ای مؤسسه در سطح بین‌الملل، کاهش اثر منفی رقابت بین مؤسسه‌های حسابرسی جهت اشتراک‌گذاری دانش بین مؤسسه‌های حسابرسی، افزایش ارتباط دانشی بین مؤسسه‌های حسابرسی در یک منطقه جغرافیایی، افزایش امکانات و ظرفیت آموزشی برای انتقال دانش حسابرسی و افزایش کیفیت جلسات و بحث‌های فنی و تبادل نظر در منطقه جغرافیایی محل خدمت باعث افزایش اشتراک‌گذاری دانش در میان حسابرسان خواهد شد.

**اعرابی و همکاران (۱۴۰۲)** در پژوهشی با عنوان "ارتباط بین ارزش‌افزوده سرمایه فکری، کارایی سرمایه انسانی با تأکید بر رشد و تأثیر آن‌ها بر رشد درآمد سرانه صادرات کارکنان در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران"، دریافتند سرمایه فکری و کارایی سرمایه انسانی بر درآمد حاصل از صادرات کالا و خدمات تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. همچنین بین رشد سرمایه انسانی و رشد درآمد صادراتی رابطه مثبتی وجود دارد.

**همچنین امری اسرمی و همکاران (۱۴۰۲)** در پژوهشی با عنوان "اثر قدرت و دانش مالی مدیرعامل بر رابطه بین ریسک سازمانی و عملکرد شرکت"، نشان دادند دانش مالی مدیران عامل با عملکرد شرکت رابطه مثبت و معناداری دارد. به عقیده آن‌ها دانش مالی مدیر عامل موجب بهبود مکانیزم‌های راهبری شرکتی و در نهایت بهبود عملکرد شرکت می‌گردد.

**انصاری و همکاران (۱۴۰۰)** طی پژوهشی کیفی با عنوان "ارائه مدل تسهیم دانش با رویکرد مدیریت دانش (مطالعه موردی: مؤسسه‌های حسابرسی شهر تهران)"، عوامل تعیین‌کننده تسهیم دانش در مؤسسه‌های حسابرسی را آسیب‌شناسی نمودند. یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد تسهیم دانش در مؤسسه‌های حسابرسی متأثر از عوامل فناورانه، انگیزشی و زمینه‌های سازمانی مانند سازمان یادگیرنده، کسب و خلق دانش، تمایل به انتقال و اشتراک‌گذاری دانش، راهبرد برنامه‌ریزی راهبردی، توسعه فرهنگ دانش، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی است.

**خواجوی و کرمانی (۱۴۰۰)** در پژوهشی با عنوان "ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسه‌های حسابرسی با رویکرد معادلات ساختاری"، ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان را با تسهیم دانش مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسه‌های حسابرسی تأثیر مثبت و معنادار دارند، اما بین ویژگی شخصیتی گشودگی به تجربه و ثبات عاطفی با تسهیم دانش رابطه معناداری وجود ندارد.

**نیکزاد قادیکلایی و همکاران (۱۳۹۹)** در پژوهشی با عنوان "تأثیر مداخلات رفتاری بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش توسط حسابرسان مستقل: بررسی نقش میانجی نگرش‌ها و هنجارهای انتزاعی"، دریافتند مداخلات رفتاری با

تحت تأثیر قراردادان نگرش‌ها و هنجارهای انتزاعی، رفتار به اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان مستقل را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. همچنین آن‌ها نشان دادند اشتراک‌گذاری دانش میان گروه‌های مختلف حسابرسی، متفاوت است. [میرزائی‌مهر و فضل‌زاده \(۱۳۹۷\)](#) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مؤسسه‌های حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی"، نشان دادند مدیریت دانش و پنج بُعد آن، شامل ایجاد، ثبت، پالایش، انتشار و کاربرد دانش، بر روی عملکرد مؤسسه‌های حسابرسی، از طریق یادگیری سازمانی، تأثیر معناداری دارد. منظور آن‌ها از مدیریت دانش، نهادینه نمودن دانش در مؤسسه‌های حسابرسی است که در نهایت به ارتقاء، انتشار و کاربرد دانش در این مؤسسه‌های منجر خواهد شد.

### فرضیه پژوهش

به‌طور کلی، فرضیه پژوهش حاضر با توجه به مرور مبانی نظری و تجربی، عنوان و هدف محقق نسبت به انجام آن، به شرح زیر تدوین شده است. فرضیه: با افزایش درک حسابرسان از بهره‌کشی شغلی، تمایل آن‌ها به پنهان‌سازی دانش افزایش می‌یابد.

### روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش برای مبانی نظری، مطالعات کتابخانه‌ای و برای جمع‌آوری داده‌ها، روش پیمایشی و پرسش‌نامه‌ای است. بهره‌کشی شغلی براساس پرسش‌نامه [جونئی<sup>۱</sup> \(۲۰۱۱\)](#) اندازه‌گیری شده است. این پرسش‌نامه شامل ۱۴ پرسش در طیف لیکرت هفت‌گزینه‌ای می‌باشد. برای اندازه‌گیری متغیر پنهان‌سازی دانش از پرسش‌نامه [کانلی و همکاران<sup>۲</sup> \(۲۰۱۲\)](#) استفاده شده است. این پرسش‌نامه نیز شامل ۱۲ پرسش در طیف لیکرت هفت‌گزینه‌ای است. متغیر وابسته در این پژوهش تمایل حسابرسان به پنهان‌سازی دانش است. همچنین متغیرهای مستقل شامل درک حسابرسان از بهره‌کشی شغلی می‌باشد. متغیرهای کنترل نیز شامل جنسیت، تحصیلات، رتبه شغلی و اندازه مؤسسه حسابرسی است. این متغیرها به صورت زیر قابل اندازه‌گیری می‌باشند. جنسیت: یک متغیر مجازی است که با صفر و یک اندازه‌گیری می‌گردد. حسابرس مرد با عدد یک و حسابرس زن با صفر نشان داده می‌شود.

تحصیلات: یک متغیر فاصله‌ای است که با مقادیر یک تا شش اندازه‌گیری می‌شود. اگر حسابرس دارای مدرک کاردانی یا دانشجوی کارشناسی باشد مقدار آن یک، کارشناسی دو، دانشجوی کارشناسی ارشد سه، کارشناسی ارشد چهار، دانشجوی دکتری عدد پنج و مدرک دکتری عدد شش اختصاص داده می‌شود. رتبه شغلی: یک متغیر فاصله‌ای است که با مقادیر یک تا پنج اندازه‌گیری می‌شود. اگر پاسخ‌دهنده پرسش‌نامه دارای رتبه شغلی حسابرس باشد مقدار آن یک، حسابرس ارشد دو، سرپرست حسابرسی سه، مدیر حسابرسی چهار و شریک حسابرسی عدد پنج اختصاص داده می‌شود.

اندازه مؤسسه حسابرسی: یک متغیر نسبی و لگاریتم طبیعی جمع کارکنان مؤسسه اندازه‌گیری می‌شود. از آن جایی که حداقل و حداکثر تعداد کارکنان مؤسسه‌های حسابرسی مورد بررسی طبق جدول ۱، به ترتیب ۲۵ نفر و ۳۰۰ نفر می‌باشند و دامنه تغییرات بالا است، به منظور نرمال نمودن و کاهش پراکندگی داده‌های مرتبط با تعداد

1. Junni  
2. Connelly et al.

کارکنان از لگاریتم استفاده شده است.

دلیل انتخاب متغیرهای کنترل آن است که در پژوهش‌های گذشته، ارتباط میان این متغیرها و پنهان‌سازی دانش تأیید شده‌اند (عباس‌زاده و همکاران، ۱۴۰۲). میزان آلفای کرونباخ پرسش‌نامه بهره‌کشی شغلی برابر ۷۵ درصد، پرسش‌نامه پنهان‌سازی دانش برابر ۸۲ درصد می‌باشد. نمونه آماری پژوهش شامل ۱۳۶ نفر از حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های خصوصی حسابرسی بوده که ۹۳ نفر آن‌ها مرد و ۴۳ نفر نیز زن هستند. سطح تحصیلات حسابرسان مشارکت‌کننده در این پژوهش شامل ۱۶ نفر دانشجوی کارشناسی، ۶۰ نفر دارای تحصیلات کارشناسی، ۲۲ نفر دانشجوی کارشناسی‌ارشد، ۳۳ نفر هم دارای تحصیلات کارشناسی‌ارشد و بقیه نیز دانشجوی دکتری و یا دکتری هستند. همچنین رتبه شغلی حسابرسان شامل ۸۵ نفر حسابرس، ۲۳ نفر حسابرس‌ارشد، ۱۴ نفر سرپرست حسابرسی و ۶ نفر مدیر حسابرسی و بقیه نیز شریک حسابرسی بودند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران به شرح زیر استفاده شده است:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 pq}{d^2}$$

در این فرمول:

n = تعداد نمونه

$Z = \frac{\alpha}{2}$  مقدار نرمال استاندارد یعنی ۱/۹۶

Pq = ۰/۵

d = ۰/۱

تعداد نمونه آماری به‌دست‌آمده مطابق با فرمول بالا ۹۶ می‌باشد که در این تحقیق تعداد ۱۵۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی میان حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی توزیع و ۱۳۶ نسخه آن دریافت شد. آزمون فرضیه پژوهش براساس رگرسیون چندمتغیره و با به‌کارگیری نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۷ انجام شده است. مدل پژوهش به صورت رابطه ۱ زیر تدوین گردید.

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + \varepsilon$$

رابطه ۱

Y = تمایل حسابرسان به پنهان‌سازی دانش

X<sub>1</sub> = درک حسابرسان از بهره‌کشی شغلی

X<sub>2</sub> = جنسیت حسابرس

X<sub>3</sub> = تحصیلات حسابرس

X<sub>4</sub> = رتبه شغلی حسابرس

X<sub>5</sub> = اندازه مؤسسه حسابرسی

ε = مقادیر باقی مانده

### یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول (۱) ارائه شده است. طبق این جدول میانگین تمایل حسابرسان به پنهان‌سازی دانش برابر ۲۷/۶۲۰ می‌باشد. با توجه به این که تعداد سؤالات پرسش‌نامه پنهان‌سازی دانش برابر ۱۲

سؤال هفت‌گزینه‌ای است، لذا فردی که در تمام سؤالات گزینه هفت‌امتیازی را انتخاب نماید، امتیاز او برابر ۸۴ خواهد بود. حد وسط این عدد نیز برابر ۴۲ است. از آن جایی که عدد  $27/620$  کمتر از ۴۲ است، می‌توان نتیجه گرفت که میانگین پنهان‌سازی دانش میان حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی نمونه پژوهش کمتر از حد وسط و در سطح پایینی قرار دارد. همچنین شواهد جدول (۱) بیانگر آن است که میانگین بهره‌کشی شغلی برابر  $28/570$  است. تعداد سؤالات پرسش‌نامه بهره‌کشی شغلی برابر ۱۴ سؤال هفت‌گزینه‌ای است، اگر عدد ۱۴ را در ۷ ضرب کنیم، امتیاز فردی که تمام سؤالات گزینه هفت‌امتیازی را انتخاب نموده است برابر ۹۸ خواهد بود و حد وسط آن نیز برابر ۴۹ می‌باشد. میانگین درک حسابرسان از بهره‌کشی شغلی برابر  $28/570$  و بسیار کمتر از ۴۹ است. بنابراین می‌توان ادعا کرد که بهره‌کشی شغلی در حرفه حسابرسی در سطح پایینی قرار دارد.

جدول (۱). آمار توصیفی

شرح	پنهان‌سازی دانش	بهره‌کشی شغلی	تعداد کارکنان
میانگین	۲۷/۶۲۰	۲۸/۵۷۰	۸۸/۹۴۰
میانه	۲۳/۵۰۰	۲۳	۴۲/۵۰۰
انحراف معیار	۱۳/۸۴۰	۱۶/۳۸۸	۸۲/۸۳۰
حداقل	۱۲	۱۴	۲۵
حداکثر	۷۱	۸۲	۳۰۰

قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، همبستگی میان متغیرهای توضیحی تحقیق بررسی شده است. نتایج آزمون همبستگی میان متغیرهای توضیحی در جدول ۲ نشان می‌دهد که بیشترین همبستگی معنی‌دار برابر  $48/1$  درصد و میان سطح تحصیلات و رتبه شغلی است. از آن جایی که این مقدار کمتر از ۵۰ درصد می‌باشد، می‌توان ادعا نمود که همبستگی میان متغیرهای توضیحی مدل رگرسیون شدید نیست.

جدول (۲). همبستگی میان متغیرهای توضیحی پژوهش

جنسیت	تحصیلات	اندازه مؤسسه	رتبه شغلی	بهره‌کشی شغلی
۱	۰/۱۲۲	-۰/۰۴۸	۰/۱۶۶	۰/۱۰۸
۱	۰/۲۸۵	۰/۴۸۱	۰/۰۱۷	
۱		۰/۲۵۷	۰/۰۲۴	
		۱	۰/۰۵۱	
			۱	
بهره‌کشی شغلی				
۱				

□ همبستگی معنی‌دار در سطح اطمینان ۹۵ درصد

نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول (۳) ارائه شده است. آزمون فرضیه‌ها در جدول مذکور، بیانگر آن است که بهره‌کشی شغلی رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت با تمایل حسابرسان به پنهان‌سازی دانش دارد؛ زیرا سطح معنی‌داری متغیر بهره‌کشی شغلی کمتر از ۵ درصد می‌باشد. بنابراین می‌توان ادعا نمود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. همچنین شواهد جدول ۳ نشان می‌دهد که متغیرهای جنسیت، تحصیلات و اندازه مؤسسه در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه‌ای معنی‌دار با تمایل حسابرسان به پنهان‌سازی دانش ندارند؛ اما از آن جایی که سطح

معنی‌داری متغیر رتبه شغلی ۴ درصد و ضریب آن نیز منفی است، می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد با افزایش رتبه شغلی حسابرسان، تمایل حسابرسان به پنهان‌سازی دانش به‌طور معنی‌داری کاهش می‌یابد.

جدول (۳). نتایج آزمون فرضیه پژوهش

متغیرها	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی‌داری	آماره هم‌خطی
مقدار ثابت	۲۷/۸۵۷	۵/۸۱۹	۴/۷۸۷	۰/۰۰۰	-
بهره‌کشی شغلی	۰/۲۶۱	۰/۰۶۹	۳/۷۸۵	۰/۰۰۰	۱/۰۲۴
جنسیت	۳/۵۲۱	۲/۴۶۳	۱/۴۲۹	۰/۱۵۵	۱/۰۵۷
تحصیلات	-۰/۰۵۰	۱/۲۵۳	-۰/۰۴۰	۰/۹۶۸	۱/۶۰۷
رتبه شغلی	-۲/۵۷۰	۱/۲۳۶	-۲/۰۷۹	۰/۰۴۰	۱/۶۱۵
اندازه مؤسسه	-۱/۳۹۶	۱/۲۲۳	-۱/۱۴۱	۰/۲۵۶	۱/۱۱۸
آماره F	۵/۶۵۰			۰/۰۰۰	
	R <sup>2</sup> تعدیل‌شده = ۰/۱۵۱		D.W = ۱/۷۹۲		

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی ارتباط میان بهره‌کشی شغلی در حرفه حسابرسی با تمایل حسابرسان به پنهان‌سازی دانش است. یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت میان بهره‌کشی شغلی و تمایل حسابرسان به پنهان‌سازی دانش وجود دارد. به بیان دیگر، هرگاه حسابرسان احساس نمایند که از آن‌ها بهره‌کشی شغلی می‌شود، تمایل آن‌ها به پنهان‌سازی دانش نیز افزایش می‌یابد. این یافته پژوهش با نتایج تحقیق [خالد و همکاران \(۲۰۱۸\)](#) و [گنو و همکاران \(۲۰۲۱\)](#) مطابقت دارد. آن‌ها نشان دادند بهره‌کشی و استثمار شغلی کارکنان، رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار با پنهان‌سازی دانش از سوی کارکنان دارد. به عقیده این پژوهشگران، بهره‌کشی و استثمار از کارکنان، موجب به خطر انداختن سلامت روان و امنیت روان‌شناختی کارکنان می‌گردد و این موضوع منجر به روابط سازمانی نامطلوب میان کارکنان خواهد شد و در نهایت پنهان‌سازی دانش میان کارکنان افزایش می‌یابد.

شواهد این پژوهش نشان می‌دهد بهره‌کشی شغلی و استثمار کارکنان مؤسسه‌های حسابرسی می‌تواند موجب پنهان‌سازی دانش در حرفه حسابرسی شود. مطابق مبانی نظری پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که بهره‌کشی از کارکنان و خشونت علیه آن‌ها در محیط کار موجب کاهش بهره‌وری سرمایه انسانی، عدم انگیزه یادگیری، افزایش اشتباهات و دوباره‌کاری‌ها، عدم صرفه‌جویی در وقت، فقدان به اشتراک‌گذاری دانش میان کارکنان حسابرسی و کاهش خلاقیت در حسابرسان خواهد شد. این موضوع در نهایت موجب کاهش کیفیت حسابرسی مؤسسه‌های حسابرسی می‌گردد و می‌تواند ریسک دعاوی حقوقی و قضایی علیه مؤسسه حسابرسی را افزایش و در نهایت موجب کاهش شهرت و اعتبار مؤسسه حسابرسی گردد.

یافته‌های این پژوهش، ضمن بسط و گسترش مبانی نظری پژوهش‌های مرتبط با پنهان‌سازی دانش در حرفه حسابرسی، می‌تواند اطلاعات سودمندی را درباره میزان بهره‌کشی شغلی و پنهان‌سازی دانش در مؤسسه‌های حسابرسی و ارتباط آن‌ها با یک دیگر را در اختیار سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی و مؤسسه‌های حسابرسی قرار دهد. از این رو، به مؤسسه‌های حسابرسی و جامعه حسابداران رسمی پیشنهاد می‌شود تا به‌منظور کاهش پنهان‌سازی دانش میان حسابرسان، روابط دوستانه و اعتماد متقابل میان کارکنان و مدیران مؤسسه‌های حسابرسی را تقویت و

سیاست‌ها و دستورالعمل‌های کاری را به‌گونه‌ای تدوین نمایند تا مصداق بهره‌کشی و استثمار نیروی کار نباشد. محدودیت اصلی این پژوهش، قابلیت تعمیم نتایج آن به نمونه‌های آماری دیگر در پژوهش‌های آتی می‌باشد.

## References

- Amouzad Mahdiraji, S., Tariverdi, Y., & Rajabi, R. (2023). Investigating Factors Influencing Inclination to Quit the Auditing Profession. *Accounting and Auditing Review*, 30(1), 55-76. (in Persian)
- Amri-Asrami, M., Jalali, F., & KazemiHaji, F. (2023). The Effect of CEO's Power and Financial Knowledge on the Relation between Enterprise Risk and the Firm's Performance. *Judgment and Decision Making in Accounting*, 2(7), 67-86. (In Persian)
- Ansari, K., Salehi A.K., & Amiri, H. (2021). Presentation of Knowledge Sharing Model With Knowledge Management Approach (Case Study: Audit Firms in Tehran). *Journal of Strategic Management Researches*, 27(82), 63-108. (In Persian)
- Arabi, A., Panahi-Dorcheh, M., & Arabsalehi, M. (2023). The Relationship between the Added Value of Intellectual Capital, the Efficiency of Human Capital with an Emphasis on Growth and their Effect on the Growth of Per Capita Income of Employees in Companies Listed on the Tehran Stock Exchange. *Judgment and Decision Making in Accounting*, 2(8), 35-60. (In Persian)
- Araei, V., & Mirsaedi, S. A. (2023). Investigating the Effect of Employee Perceptions of Organizational Politics on the Employee Creativity; the Moderating Role of Knowledge Hiding and Mediating Role of Organizational Commitment (Case Study: Tehran's Region One Branches of Mellat Bank). *Journal of Audit Science*, 23(90), 120-136. (In Persian)
- Babič, K., Černe, M., Connelly, C. E., Dysvik, A., & Škerlavaj, M. (2019). Are we in this together? Knowledge hiding in teams, collective prosocial motivation and leader-member exchange. *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1502-1522.
- Bhatti, S. H., Hussain, M., Santoro, G., & Culasso, F. (2023). The impact of organizational ostracism on knowledge hiding: analysing the sequential mediating role of efficacy needs and psychological distress. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 485-505.
- Bakhshani, S., Velashani, M. A. B., & Abbaszadeh, M. R. (2023). Developing and presenting a conceptual model for managing knowledge sharing behavior in the Iranian auditing profession. *journal of Value & Behavioral Accounting*, 7(14), 35-75. (In Persian)
- Chaudhary, A., & Islam, T. (2022). How workplace bullying affects knowledge hiding? The roles of psychological contract breach and learning goal orientation. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. (ahead-of-print).
- Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of organizational behavior*, 33(1), 64-88.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Guo, L., Cheng, K., & Luo, J. (2021). The effect of exploitative leadership on knowledge hiding: a conservation of resources perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(1), 83-98.
- Hashemi, S.H., Ahmadighamshani, M., Nematollahi, H., & Zarjou, S., (2023). The dark triangle of personality on knowledge concealment and organizational learning culture (case study: professors of Tehran University). *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 10(36), 126-150. (In Persian)
- Javadi, H., Hosseini, S.H., Hemmati, B., & Shokri, A. (2023). The Effect of Dark Personality Traits

- and the Tendency of Auditors to Share Knowledge on Their Skepticism and Professional Judgment: Considering the Moderating Role of the Auditor's Place of Employment, *Accounting Knowledge & Management Auditing*, 12(46), 359-374. (In Persian)
- Junni, P. (2011). Knowledge transfer in acquisitions: Fear of exploitation and contamination. *Scandinavian Journal of Management*, 27(3), 307-321.
- Islam, M. Z., Naqshbandi, M. M., Bashir, M., & Ishak, N. A. (2022). Mitigating knowledge hiding behaviour through organisational social capital: A proposed framework. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. ahead-of-print.
- Islam, T., & Chaudhary, A. (2024). Impact of workplace bullying on knowledge hiding: The mediating role of emotional exhaustion and moderating role of workplace friendship. *Kybernetes*, 53(1), 238-255. <https://doi.org/10.1108/K-06-2022-0842>
- Khajavi, S., & Kermani, E. (2021). Personality Traits Affecting Knowledge Sharing in Audit Firms with Structural Equation Approach. *Financial Accounting and Auditing Researches*, 50(13), 1-32. (In Persian)
- Khajavi, S., & Kermani, E. (2019) Investigating Factors Affecting Knowledge Sharing in Auditing Firms, *Journal of Audit Science*, 19(75), 31-59. (In Persian)
- Khalid, M., Bashir, S., Khan, A. K., & Abbas, N. (2018). When and how abusive supervision leads to knowledge hiding behaviors: An Islamic work ethics perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(6), 794-806.
- Khan, M. M., Mubarik, M. S., Ahmed, S. S., & Islam, T. (2023). A tree dries from the top: how manager's knowledge hiding is morally disengaging employees to hide knowledge. *Global Knowledge, Memory and Communication*. ahead-of-print
- Liao, G., Li, M., Li, Y., & Yin, J. (2024). How does knowledge hiding play a role in the relationship between leader-member exchange differentiation and employee creativity? A cross-level model. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 69-84.
- Long, J., Liu, H., & Shen, Z. (2023). Narcissistic rivalry and admiration and knowledge hiding: mediating roles of emotional exhaustion and interpersonal trust. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 1-26.
- Mirzaeimehr, G., & Fazlzadeh, A. (2018). The Effect of Knowledge Management on the Performance of Audit Firms with the Mediating Role of Organizational Learning, *Journal of Accounting and Management Vision*, 1(5), 1-14. (In Persian)
- Mohd. Shamsudin, F., Hamouche, S., Abdulmajid Cheikh Ali, D., Bani-Melhem, S., & Jamal Bani-Melhem, A. (2023). Why do employees withhold knowledge? The role of competitive climate, envy and narcissism. *Journal of Knowledge Management*, 27(7), 1925-1947.
- Mousavi Kashi, Z., & Zahedi Gharebaba, D., (2017). The relation between leadership style and job satisfaction of the auditors employed in audit firms. *Accounting Knowledge and Management Auditing*, 5(20), 103-116. (In Persian)
- Nikzad, Ghadikolaee, M., Foroghi, D., & Amiri, H., (2020). The Effect of Behavioral Interventions on Auditors' Knowledge-Sharing Behavior: Examining the Mediating Role of Attitudes and Normative Beliefs. *Accounting and Auditing Review*, 27(3), 429-453. (In Persian)
- Offergelt, F., & Venz, L. (2023). The joint effects of supervisor knowledge hiding, abusive supervision, and employee political skill on employee knowledge hiding behaviors. *Journal of Knowledge Management*, 27(5), 1209-1227.
- Schmid, E. A., Pircher Verdorfer, A., & Peus, C. V. (2018). Different shades—different effects? Consequences of different types of destructive leadership. *Frontiers in psychology*, 9, 325429.

- Schmid, E. A., Pircher Verdorfer, A., & Peus, C. (2019). Shedding light on leaders' self-interest: Theory and measurement of exploitative leadership. *Journal of Management*, 45(4), 1401-1433.
- Serenko, A., & Bontis, N. (2016). Negotiate, reciprocate, or cooperate? The impact of exchange modes on inter-employee knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 687-712.
- Usman, M., Mehmood, Q., Ghani, U., & Ali, Z. (2023). Does positive supervisory support impede knowledge hiding via psychological ownership and workplace thriving? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. ahead-of-print.
- Yao, Z., Zhang, X., Luo, J., & Huang, H. (2020). Offense is the best defense: the impact of workplace bullying on knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), 675-695.
- Yuan, Y., Yang, L., Cheng, X., & Wei, J. (2021). What is bullying hiding? Exploring antecedents and potential dimension of knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 25(5), 1146-1169.
- Zhang, X., & Liu, S. (2022). Understanding relationship commitment and continuous knowledge sharing in online health communities: a social exchange perspective. *Journal of Knowledge Management*, 26(3), 592-614.