فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۷، شماره ۱۱ ، پاییز سال ۹۹

مدل ساختاری مدیریت دانش و کیفیت تصمیم گیری در حسابداران شهر صنعتی کاوه: نقش واسطه‌ای خرد

آزیتا شوقی[۱]، ابراهیم گیوکی[۲]، بهزاد شوقی[۳]

چکیده

این پژوهش با هدف مدل ساختاری مدیریت دانش و کیفیت تصمیم‌گیری در حسابداران شهر صنعتی کاوه به نقش واسطه‌ای خرد صورت گرفت. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان حسابداری شهر صنعتی کاوه در سال ۱۳۹۹ بودند که از این میان با استفاده روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی، ۳۵۵ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. روش جمع‌آوری داده‌ها بر اساس پرسشنامه‌های استاندارد خرد (آردلت، ۲۰۰۳)، مدیریت‌دانش (لاوسون، ۲۰۰۳) و کیفیت تصمیم‌گیری (اسکات و بروس، ۱۹۹۵) انجام گرفت. تجزیه‌وتحلیل اطلاعات به‌دست‌آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم‌افزار Spss-V23 و LISREL-V8.8 انجام شد. همچنین به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. در نهایت یافته‌های پژوهش تأثیر مدیریت دانش، بر کیفیت تصمیم‌گیری حسابداران شهر صنعتی کاوه با نقش میانجی خرد در جامعه مورد مطالعه را مورد تائید قرار داد. بنابراین مهم‌ترین نتیجه پژوهش حاضر این بود که با تقویت مدیریت دانش و کیفیت تصمیم‌گیری مدیران سازمان می‌توان خرد در حسابداران را ارتقا داد.

واژگان کلیدی: مدیریت‌دانش، کیفیت تصمیم‌گیری، خرد

[۱] فارغ التحصیل کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، واحد خمین، دانشگاه آزاد اسلامی، خمین، ایران azishoghi@gmail.com
[۲] استادیار گروه حسابداری، واحد خمین، دانشگاه آزاد اسلامی، خمین، ایران (نویسنده مسئول) egivaki@iaukhomein.ac.ir
[۳] گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران b.shoghi@srbiau.ac.ir

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

مقدمه

عصر امروز عصر رقابت است. در چنین فضایی، سازمان‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای سطح جامعه برای دستیابی به موفقیت نیازمند برخورداری از مزیت‌های رقابتی هستند. در این راستا یکی از مهم‌ترین منابعی که نقش کلیدی در دستیابی به موفقیت سازمان‌ها دارد منابع انسانی می‌باشد. با وجود این که در گذشته برخورداری از منابعی مانند ماشین آلات و فناوری‌های پیشرفته امکان رقابت و پیشرفت را برای سازمان‌ها به وجود می‌آورده است، اما امروزه سازمان‌ها می‌دانند که علاوه بر موارد فوق، کارکنان هم نقش مهمی در دستیابی به موفقیت بازی می‌کنند، چنانچه دارایی‌های اصلی یک سازمان محسوب می‌گردند (کوزو و ازیل-هان[1]، ۲۰۱۴). در واقع منابع انسانی با ارزش‌ترین سرمایه سازمان‌ها به حساب می‌آیند. موفقیت این سرمایه با ارزش به عوامل مختلفی بستگی دارد که از جمله این عوامل می‌توان به عنصر حیاتی مدیریت دانش اشاره داشت (اود و آیاوو[2]، ۲۰۲۰). بخش مهمی از اطلاعات درون سازمان‌ها همواره، به صورت ضمنی و در ذهن کارکنان است و مدیریت دانش بر آن است تا این اطلاعات را به اشتراک بگذارد تا سازمان مسیر تحرک و ترقی خود را در جهت دانش‌محوری به سرعت طی نماید. در این میان، باید خاطر نشان کرد که تنها انتقال دانش و اطلاعات در سازمان مهم نیست و به پدیده دیگری به نام خرد نیاز است تا دانش درست را به صورت درست در جای مناسب به اشتراک گذاشت (پینهیرو، راپوسو و هرناندز[3]، ۲۰۱۲). مدیریت دانش مفهومی جدید نیست ولی در عین حال، به تازگی اهمیت خود را در میان تمام سازمان‌ها و از جمله حسابداران پیدا کرده و توجه بسیاری از صاحب‌نظران را به خود جلب کرده است ارائه تعریف مفهوم واحدی برای مدیریت دانش بسیار دشوار است چرا که مفهومی وسیع هست که فرایندهای متفاوتی را دربرمی‌گیرد؛ اما با توجه به تعارف مختلف می‌توان عنوان کرد که مدیریت دانش فرایند خلق، تسهیم، انتقال و به کارگیری دانش در سازمان است برای رسیدن به اهداف سازمانی است (علی[4]، ۲۰۱۷). گلوکر، لازما و هامر[5] (۲۰۱۷)، مدیریت دانش را فرایندی شامل خلق دانش، ارزشیابی دانش، ارائه دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش می‌دانند و معتقدند که سازمان‌ها برای تبدیل دانش به یک کالای سرمایه‌ای، باید در جهن ایجاد تعادل میان فعالیت‌های مدیریت دانش بکوشند، ولی موانع متعددی بر سر راه خلق و به کارگیری دانش در سازمان‌ها وجود دارد. وظیفه مدیریت دانش آن است که این موانع را شناسایی و رفع نماید. اینگرام-جکسون[6] (۲۰۲۰)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که به کارگیری مدیریت دانش متناظر با ماهیت سازمان موجب بهبود کارایی کارمندان در سازمان می‌شود.

از سوی دیگر محققان و نظریه پردازان حوزه سازمان و مدیریت برای برجسته کردن اهمیت تصمیم‌گیری از هربرت سایمنون نقل می‌کنند: تصمیم‌گیری قلب مدیریت است و مدیریت تصمیم‌گیری است (به نقل از دونالدز و اوسی-بریسون[7]، ۲۰۲۰). تصمیم‌های با کیفیت در موفقیت یا شکست سازمان و فراز و نشیب تمدن‌های بشری نقش بنیادی ایفا کرده‌اند. یک تصمیم با کیفیت تصمیمی ا ست که سیستم را به سوی اهدافش هدایت می‌کند و نیل بدان را آسان می‌سازد. کیفیت تصمیم، معرف میزان موفقیت نهایی آن در حصول اهداف تصمیم گیرنده است. لازم به ذکر است که کیفیت تصمیم با ابعاد صحیت، دقت، بهنگام بودن، اقتصادی بودن تصمیم سنجیده می‌شود (آلیشخای و آبدولا[8]، ۲۰۱۸). نتایج پژوهش شامیم، زنگ، شاریک و خان[9] (۲۰۱۹) نشان داد که تصمیم گیری رویدادی نیست که در یک لحظه و یا در یک نقطه اتفاق افتد یا یکباره ظهور یابد بلکه تصمیم‌گیری روندی غیرخطی و چرخشی دارد. گزینه‌های قابل تصور بر معیارهای در نظر گرفته شده، اثر می‌گذارند و بالعکس معیارهای از پیش تعیین شده بر گزینه‌هایی که مشخص شده است تاثیر متقابل دارد و از اصول اساسی و مهم پیشرفت هر سازمان تصمیم‌گیری مناسب و بجا می‌باشد و رابطه بسیار قوی با هوش هیجانی و رقابتی دارا می‌باشد. مرتضی،

[1] Kuzu & Ozilhan
[2] Ode & Ayavoo
[3] Pinheiro, Raposo & Hernández
[4] Ali
[5] Glückler, Lazega & Hammer
[6] Ingram-Jackson
[7] Donalds & Osei-Bryson
[8] Alshikhi & Abdullah
[9] Shamim, Zeng, Shariq & Khan

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

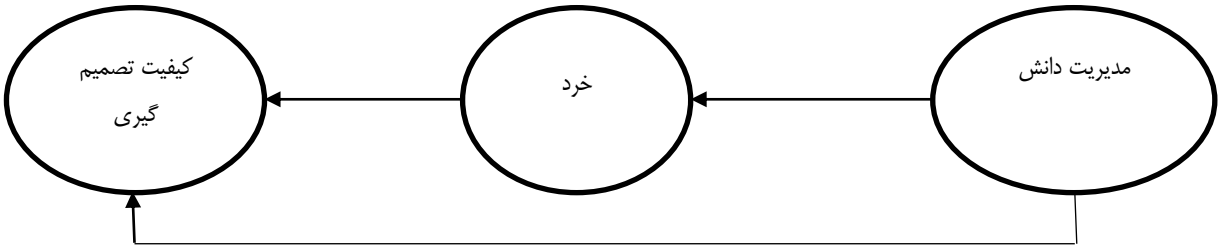
عباس، راجا، رکوع، خالد و مشتاق[1] (۲۰۱۶)، در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که رهبران اخلاق مدار، نیت خوب، دانش و خرد را در هم آمیخته و رفتارهای آنان موجب ترغیب کارکنان به بروز رفتارهای مناسب می‌شود. سیلواندر[2] (۲۰۱۵)، در پژوهشی از ابزاری چند بعدی برای اندازه‌گیری تاثیر ابعاد متفاوت فلسفه اخلاقی در حسابرسان و فرایند تصمیم‌گیری مدیریتی آن‌ها سخن گفته است. یافته‌ها بیانگر آن است که وظیفه‌شناسی در میان حسابرسان نشانه ویژگی‌های اخلاقی دیگری است که بر پایه آن‌ها، حسابرسان وظیفه را به منزله مفهومی گسترده‌تر و فراتر از یک مکتب اخلاقی وظیفه‌شناسی ارائه می‌کنند. نتیجه دیگر این پژوهش آن است که اصول اخلاقی با وظایف مدیران در محیط‌های حسابرسی، پیوندی محکم دارد.

بنابراین، دنیای امروز پر از پیچیدگی‌هایی است که سازمان‌ها را درزمینه رشد و تعالی با مشکلات بسیاری مواجه ساخته و مدیران و مسئولین سازمان را به‌عنوان برنامه‌ریزان، سازمان‌دهندگان و رهبران با چالش‌های فراوان روبه‌رو کرده است (شفرد، مک مولن و اوکاسیو[3]، ۲۰۱۷)؛ بنابراین در جهان پویا و پیچیده امروز، تغییر اساسی یک اختیار نیست، بلکه یک الزام می‌باشد (گرس[4]، ۲۰۱۷). خرد در حسابداران، کیفیت، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش، تیم‌های خد محور و اقدامات دیگر را با وجود تلاش‌های بسیار، نتوانسته‌اند به مقصود خود برسند تضمین می‌کند (بارمان و چودهری[5]، ۲۰۱۵). وجود این اقدامات موجب بهبود عملکرد حسابداران شده‌اند، اما نتوانسته‌اند به طور فردی و گروهی باعث تغییر شوند. این اقدامات به تدریج با یکدیگر ترکیب شده‌اند به طوری که بسیاری از سازمان‌ها دید خود را توسعه می‌دهند، به یادگیری مستمر می‌پردازند و خود را با شرایط انطباق می‌دهند، خدماتی را ارائه می‌کنند که فراتر از انتظار مشتریان است، می‌دانند که چه کاری دست است و آن را انجام می‌دهند و کار را برای کارکنان خود معنادار می‌کنند. چنین سازمانی دارای اقداماتی شفاف بوده و از این رو برتری را نیز خواهد داشت و به طور کلی می‌توان گفت چنین سازمانی دارای خرد است (شوقی، زمانی مقدم و جعفری، ۱۳۹۶). خرد به صورت جمع‌آوری، انتقال و یکپارچه سازی در افراد و استفاده از فرایندهای نهادی و اجتماعی مثلا ساختار، فرهنگ و رهبری برای عمل راهبردی تعریف می‌شود که در درک نحوه استفاده بهتر افراد از دانش تاکید دارند (بیرلی، کسلر و کریستنسن[6]، ۲۰۰۰). از این رو، خرد اغلب به عنوان عالی‌ترین شکل شناخت توصیف می‌شود (ارویو[7]، ۲۰۱۷)، که متخصصان آن را به عنوان بالاترین فضیلت انسان در نظر می‌گیرند (شفرد و همکاران، ۲۰۱۶). به گونه‌ای که در همه فرهنگ‌ها و تمدن‌ها به عنوان یکی از بزرگترین و بالاترین همه فضایل در نظر گرفته شده است (والش[8]، ۲۰۱۵). همچنین یانگ[9] (۲۰۱۴) بیان می‌کند که خردمندی از سه مولفه از جمله انسجام شناختی، تجسم خرد در اعمال و تاثیرگذاری مثبت بر خود و دیگران در دراز مدت برای حفظ مصالح جمعی تشکیل می‌شود. آردلت[10] (۲۰۰۳) خرد را ترکیبی از ویژگی‌های شخصیتی با سه مولفه شناختی، تاملی و عاطفی تعریف می‌کند. مولفه شناختی بر تمایل مداوم فرد برای درک شرایط انسانی و بخصوص مسائل درون فردی و بین فردی، بعلاوه دانش حاصل از این تمایل اشاره دارد. مولفه تاملی به توانایی درک مسائل از زوایای چندگانه و همچنین بررسی خود (خودارزیابی) و خود بینشی اشاره دارد. مولفه عاطفی به عنوان عشق دلسوزانه، توجه و مهربانی تعریف می‌شود (یعنی نگرش همدلانه مثبت نسبت به دیگران). به رغم دشواری در تعریف خرد، میان پژوهشگران و صاحب نظران این حوزه نوعی توافق کلی وجود دارد مبنی بر این که خردمندی مشتمل بر دانش، بینش، تامل، تلفیق منابع فرد با منافع و رفاه دیگران است (آردلت، ۲۰۱۱).

[1] Murtaza., Abbas., Raja., Roques., Khalid & Mushtaq-
[2] Sylvander
[3] Shepherd, McMullen & Ocasio
[4] Grass
[5] Barman & Choudhury
[6] Bierly, Kessler & Christensen
[7] Arroyo
[8] Walsh
[9] Yang
[10] Ardelt

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

بنابراین با توجه به استانداردهای حرفه‌ای و مشکلات در دنیای واقعی، حسابداران در بدو ورود با مسائلی مانند فشار زمانی و یادگیری مواجه‌اند که وجود مدیریت دانش می‌تواند به آن‌ها در مدیریت زمان و اولویت‌بندی وظایف مختلف در هنگام ایجاد چالش کمک کند. همچنین وجود خرد در حسابداران نیز می‌تواند باعث کاهش فشار روانی و ایجاد شرایط روانی مساعد برای شناخت محیط سازمانی شود. حسابداران هم‌چنین می‌توانند وابستگی‌های روانی به سازمان و تمایل آن‌ها برای پذیرش و دستیابی به هدف های سازمان را تحت تاثیر قرار دهند. با توجه به موارد مطرح شده، حسابداران در گروه‌های شغلی مختلف به عنوان قسمتی از منابع انسانی هر سازمان نقش به سزایی در رسیدن به هدف‌های سازمانی دارند و به دلیل جایگاهی که در اختیار دارند با چالش‌هایی رو به رو هستند که ممکن است کیفیت تصمیم‌گیری آن‌ها را مورد تهدید قرار دهد. با توجه به مطالب فوق که برگرفته از ادبیات و پیشینه در این حوزه است و این که متغیر مستقل مدیریت دانش، بر متغیر وابسته کیفیت تصمیم‌گیری با نقش میانجی خرد تاثیر دارند. پژوهش حاضر در صدد پاسخ به این مسئله است: چه مدل ساختاری به منظور مدیریت دانش و کیفیت تصمیم‌گیری در حسابداران شاغل در شهر صنعتی کاوه با نقش واسطه‌ای خرد می‌توان ارائه کرد؟



شکل ۱. مدل پیشنهادی پژوهش

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ روش گرداوری داده‌ها توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه حسابداران شاغل در شرکت‌های حاضر در شهرک صنعتی کاوه بود. به منظور تعیین حجم نمونه از روش محاسبه حجم نمونه در مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. تعیین حداقل حجم نمونه لازم برای گردآوری داده‌های مربوط به مدل‌یابی معادلات ساختاری بسیار با اهمیت است. با وجود آنکه در مورد حجم نمونه لازم برای تحلیل عاملی و مدل‌های ساختاری توافق کلی وجود ندارد اما به زعم بسیاری از پژوهشگران نظیر کلاین (۲۰۱۰) حداقل حجم نمونه لازم ۲۰۰ می‌باشد. بر این اساس در این پژوهش حجم نمونه ۳۵۵ نفر در نظر گرفته شد. لازم به ذکر است از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی (طبقات شامل صنایع مختلف در شهر صنعتی کاوه نظیر صنایع فلزی، خودرویی، دارویی، غذایی می‌باشد)، حسابداران شاغل در شهر صنعتی کاوه انتخاب گردید.

ابزارهای پژوهش:

پرسشنامه خرد آردلت (۲۰۰۳): سؤالات مربوط به خرد با استفاده از پرسشنامه استاندارد آردلت (۲۰۰۳) طراحی شده است. این پرسش‌نامه دارای ۳۹ سؤال بسته پاسخ می‌باشد و با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم= ۲، متوسط = ۳، زیاد= ۴ و خیلی زیاد= ۵) تنظیم شده است. این سازه سه مؤلفه شناختی (۱۴ سؤال)، انعکاسی (۱۲ سؤال) و عاطفی (۱۳ سؤال) را در میان حسابداران شاغل در شهر صنعتی کاوه مورد اندازه‌گیری قرار داد. آردلت همسانی درونی در هر سه بعد به طور کلی را ۰/۸۵، بعد شناختی ۰/۷۸، بعد تأملی ۰/۷۵، و بعد عاطفی را ۰/۷۴ محاسبه کرد. همچنین وی ویژگی‌های روان سنجی آن از جمله پایایی بازآزمایی آن را (۰/۵۶) و پایایی بین ارزیابان را مثبت و معنادار و روایی همگرا آن را از طریق بررسی همبستگی آن با مقیاس بهزیستی روان‌شناختی مناسب گزارش کرده است و تحلیل عامل اکتشافی نیز مؤید سه عامل نظری اندازه‌گیری شده بوده است.

پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳): سؤالات مربوط به مدیریت دانش با استفاده از پرسشنامه استاندارد فونگ و

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

چوی[1]، (۲۰۰۹) طراحی شده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۴ سؤال بسته پاسخ می‌باشد و با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم= ۲، متوسط = ۳، زیاد= ۴ و خیلی زیاد= ۵) تنظیم شده است. این سازه شش مؤلفه دانش آفرینی(۴ سؤال)، جذب دانش(۴ سؤال)، سازماندهی دانش(۴ سؤال)، ذخیره دانش(۴ سؤال)، انتشار دانش(۴ سؤال)، و به‌کارگیری دانش(۴ سؤال)، را در میان حسابداران شاغل در شهر صنعتی کاوه مورد اندازه‌گیری قرار گرفت. ضریب همسانی درونی برای کسب دانش، نگهداری دانش، انتقال دانش و به کارگیری دانش به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۱، ۰/۷۴ و ۰/۸۱ و ضریب همبستگی درونی آن‌ها ۰/۸۱-۰/۶۵ گزارش شده است. همچنین آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۱ گزارش شده است.

پرسشنامه کیفیت تصمیم‌گیری اسکات و بروس (۱۹۹۵): سؤالات مربوط به کیفیت تصمیم‌گیری با استفاده از پرسشنامه استاندارد پرسشنامه اسکات و بروس (۱۹۹۵) طراحی شده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۵ سؤال بسته پاسخ می‌باشد و با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم= ۲، متوسط = ۳، زیاد= ۴ و خیلی زیاد= ۵) تنظیم شده است. این سازه پنج مؤلفه سبک تصمیم‌گیری عقلایی (۵ گویه)، سبک تصمیم‌گیری شهودی (۵ گویه)، سبک تصمیم‌گیری وابستگی (۵ گویه)، سبک تصمیم‌گیری آنی (۵ گویه) و سبک تصمیم‌گیری اجتنابی (۵ گویه) را در میان حسابداران شاغل در شهر صنعتی کاوه مورد اندازه‌گیری قرار گرفت. آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۱ گزارش شده است.

تجزیه‌وتحلیل اطلاعات به‌دست‌آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم‌افزار Spss-V23 و LISREL-V8.8 انجام شد. همچنین به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

در این بخش نیز با استفاده از شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و نمودار متغیرهای پژوهش مورد توصیف قرار می‌گیرد.

جدول ۱. مشخصه‌های آماری متغیرهای پژوهش

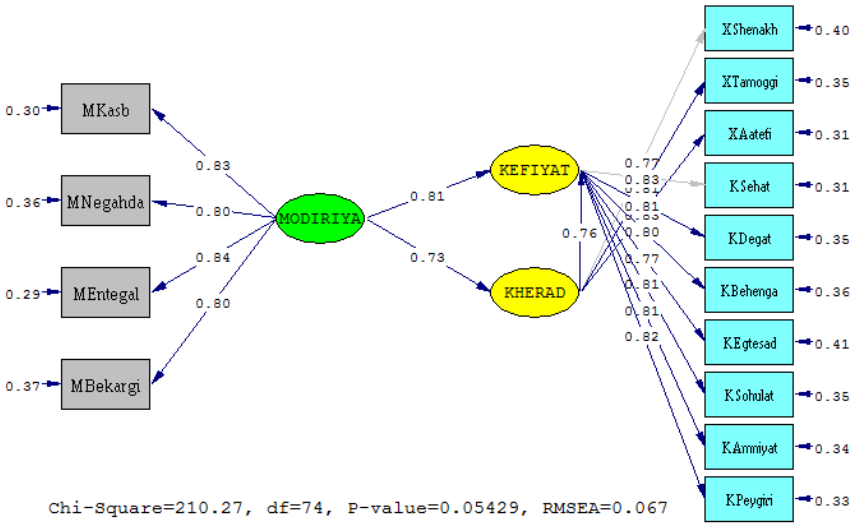
مولفه	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
مدیریت دانش	۳.۰۵	۰.۸۷	۰.۲۳	-۰.۲۷
کیفیت تصمیم‌گیری	۳.۳۲	۰.۸۳	۰.۰۳	۰.۱۵
خرد	۳.۵۰	۰.۸۳	-۰.۳۴	-۰.۰۹

اطلاعات جدول ۱ مشخصه‌های آماری متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی که در بازه‌ی معقولی برای حدس بر نرمال بودن داده‌ها قرار دارند، می‌توان فرض نرمال بودن داده‌ها را مطرح کرده و پذیرفت.

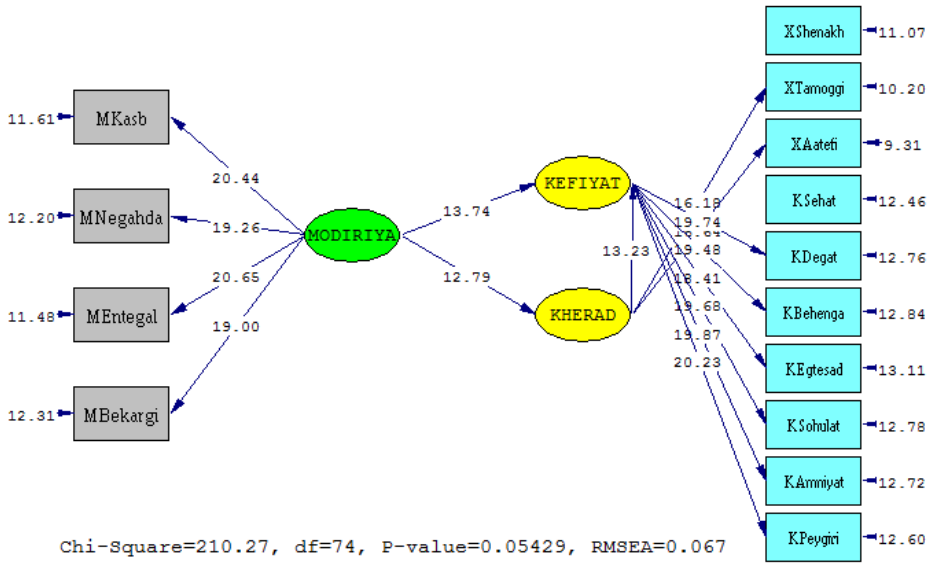
به منظور بررسی تاثیرگذاری متغیر «مدیریت دانش» بر «کیفیت تصمیم‌گیری» با نقش میانجی «خرد» در یک مدل، از مدل معادلات ساختاری تائیدی استفاده می‌شود. بدین منظور، پس از رسم ساختار، اضافه نمودن قیود مدل و انتخاب روش ماکسیمم درستنمایی، مدل اجرا شده و نمودار مسیر برازش شکل‌های (۲ و ۳) به دست آمد.

[1]- Fong & Choi

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]



شکل ۲. ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل



شکل ۳. ضرایب معناداری مدل

با توجه به معیارهای خی-دو و RMSEA این مدل برازش مناسبی به داده‌ها ارائه می‌کند. در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول زیر دیده می‌شود، همه‌ی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش نسبتاً کاملی دست یافته است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوئر)	-	۲۱۰.۲۷	
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰.۹۳	بزرگتر از ۰.۸
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰.۹۰	بزرگتر از ۰.۸
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰.۹۹	بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰.۰۶۷	کمتر از ۰.۱

در جدول ۳، ضرایب مسیر به همراه مقادیر t برای فرضیه پژوهش آورده شده است. همان‌طور که مشخص است، مسیرهای مورد آزمون، پذیرفته می‌شوند. به عبارتی دیگر، مدیریت دانش با کیفیت تصمیم‌گیری از طریق متغیر میانجی خرد رابطه دارد.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

جدول ۳. ضرایب مسیر و مقادیر t

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	وضعیت
مدیریت دانش --> خرد	۰.۷۳	۱۲.۷۹	پذیرفته شد
خرد --> کیفیت تصمیم‌گیری	۰.۷۶	۱۳.۲۳	پذیرفته شد
مدیریت دانش --> کیفیت تصمیم‌گیری	۰.۸۱	۱۳.۷۴	پذیرفته شد

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴. تفکیک اثرات، مستقیم و غیرمستقیم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	اثر		
		مستقیم	غیر مستقیم	کل
مدیریت دانش	خرد	۰.۷۳	----	۰.۷۳
خرد	کیفیت تصمیم‌گیری	۰.۷۶	-----	۰.۷۶
مدیریت دانش	کیفیت تصمیم‌گیری	۰.۸۱	۰.۷۳ * ۰.۷۶ = ۰.۵۵	۱.۳۶

همان‌طور که در جدول ۴ قابل مشاهده است، تاثیر مدیریت دانش بر کیفیت تصمیم‌گیری از طریق خرد به میزان ۱.۳۶ است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل ساختاری مدیریت دانش و کیفیت تصمیم‌گیری در حسابداران شهر صنعتی کاوه: نقش واسطه‌ای خرد انجام شد. یافته‌های بدست آمده تاثیر مدیریت دانش بر کیفیت تصمیم‌گیری حسابداران شهرصنعتی کاوه با نقش میانجی خرد را مورد تائید قرار داد. بدین معنی که با استفاده از مدیریت دانش در صنایع و شهرک‌های صنعتی افزایش یا کاهش خرد در کارکنان و حسابداران خواهیم بود. در این خصوص، باید خاطر نشان کرد که دنیای امروز عصر دانایی است و و شهرک‌های صنعتی مانند دیگر سازمان‌ها در این عصر با موانع و مشکلاتی روبروست که قصد دارد از آن‌ها در کسب مزیت رقابتی نسبت به سازمان‌ها و صنایع دیگر استفاده کند؛ اما یکی از آمان‌های سازمان‌های صنعتی، توسعه علمی است که این کار با مدیریت درست دانش انجام می‌پذیرد. مدیریت دانش در سازمان بر ایجاد، تسهیم و انتقادل دانش مبتنی است. فرایند مدیریت دانش با خرد که شامل خرد تمام اعضای سازمان است در هم آمیخته و موجب بهبود خرد در حسابداران می‌شود. مدیران صنایع با تولید و ذخیره به موقع دانش، موجبات ایجاد خردمندی را فراهم می‌کنند. از طرف دیگر خرد به فرایند سازمان‌دهی و به کار گیری دانش حسابداران نیز کمک شایانی می‌کند، بنابراین این دو متغیر ارتباط دو سویه‌ای با هم دارند. از سوی دیگر همانطور که قبلاً تاکید شد مدیریت دانش فرایندی است شامل دانش‌آفرینی، جذب دانش، ذخیره دانش، سازمان‌دهی دانش، به‌کارگیری دانش و انتشار دانش که این ویژگی‌ها بدون شک در تصمیم‌گیری و حل مسئله نقش غیرقابل انکاری دارد، از طرفی خرد نیز طبق تعاریف اروپو (۲۰۱۷) و شفرد و همکاران (۲۰۱۷) به عنوان عالی‌ترین شکل شناخت توصیف می‌شود که متخصصان آن را به عنوان بالاترین فضیلت انسان در نظر می‌گیرند و سبب می‌شود بخش مهمی از اطلاعات درون سازمان‌ها همواره، به صورت ضمنی و در ذهن کارکنان است و مدیریت دانش بر آن است تا این اطلاعات را به اشتراک بگذارد تا سازمان مسیر تحرک و ترقی خود را در جهت دانش محوری به سرعت طی نماید. در این خصوص پینهیرو و همکاران (۲۰۱۲) با بیان این مطلب که تنها انتقال دانش و اطلاعات در سازمان مهم نیست و به پدیده دیگری به نام خرد نیاز است تا دانش درست را به صورت درست در جای مناسب به اشتراک گذاشت یافته فرضیه حاضر را مورد تائید قرار داده است. هم‌چنین سنتوبلی و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که به کارگیری مدیریت دانش متناظر با ماهیت سازمان موجب بهبود کارایی کارمندان در سازمان می‌شود که بدون شک لازمه این کارایی ارتقاء و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری می‌باشد.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

هم‌چنین نتایج پژوهش با یافته‌های ابوبکرا (۲۰۱۹)، هالن (۲۰۱۷)، تولایی و کریمی (۱۳۹۷) و پهلوانلو (۱۳۹۷) هم سو است. ابوبکرا (۲۰۱۹) در بررسی مدیریت دانش، سبک تصمیم‌گیری و عملکرد سازمانی دریافت که سبک تصمیم‌گیری روابط بین روند ایجاد دانش و عملکرد سازمانی را تعدیل می‌کند. تولایی و کریمی (۱۳۹۷) در بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکردهای غیرمالی سازمان با اثر میانجی سبک تصمیم‌گیری که خلق دانش تاثیر مثبت و معناداری بر روی عملکرد سازمان دارد. پهلوانلو (۱۳۹۷) نیز نشان داد که در بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمان با نقش میانجی‌گر ساختار سازمان، بین مدیریت دانش و عملکرد سازمان، با نقش میانجی‌گر ساختار سازمان رابطه معناداری وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان سبب می‌شود تا افراد به واسطه شبکه‌سازی و تبادل دانش و تجاربشان، قدرت انطباق و انعطاف‌پذیری بیشتری پیدا نموده و تغییرات مرتبط با بهبود سازمانی برای افزایش عملکرد را به شکل راحت‌تری قبول کرده و یا آمادگی بیشتری برای واکنش به این تغییرات داشته باشند. در فرایند مدیریت دانش، وقتی کارکنان احساس نمایند که دانش آن‌ها از سوی همکاران و مدیران مورد توجه قرار گرفته و ارزشمند برشمرده می‌شود، نسبت به کار خود رضایت و تعهد بیشتری پیدا کرده و سخت‌تر کار می‌کنند که این امر به معنای بهبود خردمندی و تصمیم‌گیری است. از سویی با بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگی‌های آن در حیطه تصمیم‌گیری مدیران می‌توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات آن، یک ضرورت است؛ بنابراین، مدیریت سازمان‌ها بخصوص شهرک‌های صنعتی باید با تکیه بر مدیریت دانش، امکان اتخاذ تصمیمات معقول‌تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کند. از این رو مدیریت دانش، مقوله‌ای مهم تر از خود دانش محسوب می‌شود؛ چرا که مدیریت دانش می‌تواند تصمیم‌گیری هوشمندانه‌تر را در بین مدیران و کارمندان بهبود بخشد و خردمندی را افزایش دهد. باید توجه داشت که دانش به عنوان اهرم استراتژیک تصمیم‌گیری مدیران به شمار می‌آید و در عصر حاضر بیشتر سازمان‌های اهمیت دانش و مدیریت آن را برای بهبود عملکرد و کسب تصمیم‌گیری مناسب در سازمان پی‌برده‌اند. مدیریت دانش، تضمین کننده برتری‌های بلندمدت برای سازمان‌ها و جوامع و میزان بهره‌گیری آن‌ها از سرمایه‌های انسانی، فکری و اطلاعاتی است. صاحب نظران مدیریت، معتقدند که فواید به کارگیری مدیریت دانش، شامل افزایش یادگیری سازمانی، بهبود سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران، افزایش خرد و کارآمدی و اثربخشی عملکردها است.

پژوهش حاضر از نظر مکانی صرفاً محدود به بخش خاصی از ایران (شهرصنعتی کاوه) می‌باشد و نمی‌تواند نماینده کاملی در کل کشور باشد؛ لذا می‌طلبد که این تحقیق در سازمان‌های دیگری از کشور به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شود و این محدودیت مکانی را از بین ببرد. محدودیت ابزار اندازه گیری متغیرها که فقط از پرسشنامه استفاده گردیده است و از مصاحبه مشاهده و سایر روش‌های اندازه گیری استفاده نشده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود: سمینار و کارگاه‌های آموزش در خصوص ترغیب به خلق دانش برای کلیه سطوح کارکنان و مدیران برگزار گردد و از کارکنان و مدیرانی که موفق به استفاده از دانش سازمانی در تصمیمات خود می‌شوند و یا حتی مدیرانی که شرایط و انگیزه لازم در کارکنان زیرمجموعه خود برای خلق دانش در تصمیات را فراهم می‌سازند، تجلیل بعمل آید. با استفاده از فن آوری اطلاعات و نرم افزارهای کاربردی بستر مناسب برای ارسال ایده‌های کارکنان و مدیران به واحدهای تخصصی جهت بررسی و احیاناً تصمیم‌گیری مناسب جدید فراهم شود.

منابع

پهلوانلو، زهرا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمان با نقش میانجی‌گر ساختار سازمان. *همایش بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و بازاریابی، تهران.*

تولایی، روح الله و کریمی، زینب. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکردهای غیرمالی سازمان، با اثر میانجی سبک تصمیم‌گیری. *پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران.*

شوقی، بهزاد: زمانی مقدم، افسانه و جعفری، پریوش. (۱۳۹۶). تأثیر مدیریت دانش بر خرد سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران). *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۷ (۲۵)،

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

Abu Bakra M. (2019). investigated the knowledge management, decision making style and organizational performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 140(2) 169-189

Ali, M. M. (2017). THE REVIEW OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON INDIVIDUAL COMPETENCY IN ORGANISATION. Journal on Technical and Vocational Education, 1(2), 20-25.

Alshikhi, O. A., & Abdullah, B. M. (2018). Information quality: definitions, measurement, dimensions, and relationship with decision making. *European Journal of Business and Innovation Research*, *6*(5), 36-42.

Ardelt, M. (2011). Wisdom, age, and well-being. In *Handbook of the psychology of aging* (pp. 279-291). Academic Press.

Arroyo, S. (2017). The formation of aggregate expectations: wisdom of the crowds or media influence?. *Contemporary Social Science*, *14*(1), 132-143.

Barman, A., & Choudhury, S. R. (2015). Economic and Organisational Wisdom for Asian Century. *Postmodern Openings/Deschideri Postmoderne*, *6*(1).

Donalds, C., & Osei-Bryson, K. M. (2020). Cybersecurity compliance behavior: Exploring the influences of individual decision style and other antecedents. *International Journal of Information Management*, *51*, 102056.

Grass, D. (2017). Optimal management of ecosystem services with pollution traps: the lake model revisited. *Journal of the Association of Environmental and Resource Economists*, *4*(4), 1121-1154.

Hallen K. (2017). Investigate the relationship between knowledge management, decision making style and organizational performance in 4 industries, Journal of Infection and Public Health,In press, corrected proof,Available online 28 June 2017

Ingram-Jackson, S. (2020). *Exploring Small Business Growth without Accounting Knowledge: A Qualitative Study* (Doctoral dissertation, Northcentral University).

Kuzu, Ö. H., & Özilhan, D. (2014). The effect of employee relationships and knowledge sharing on employees' performance: An empirical research on service industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *109*, 1370-1374.

Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, *133*(2), 325-333

Ode, E., & Ayavoo, R. (2020). The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation. *Journal of Innovation & Knowledge*, *5*(3), 210-218.

Pinheiro, P., Raposo, M., & Hernández, R. (2012). Measuring organizational wisdom applying an innovative model of analysis. *Management decision*.

Shamim, S., Zeng, J., Shariq, S. M., & Khan, Z. (2019). Role of big data management in enhancing big data decision-making capability and quality among Chinese firms: A dynamic capabilities view. *Information & Management*, *56*(6), 103135.

Shepherd, D. A., Mcmullen, J. S., & Ocasio, W. (2017). Is that an opportunity? An attention model of top managers' opportunity beliefs for strategic action. *Strategic Management Journal*, *38*(3), 626-644.

Sylvander, B. (2015). SI-Hex: a new catalogue of instrumental seismicity for metropolitan France. *Bulletin de la Société Géologique de France*, *186*(1), 3-19.

Walsh, R. (2015). What is wisdom? Cross-cultural and cross-disciplinary syntheses. *Review of General Psychology*, *19*(3), 278-293.

Yang, S. Y. (2014). Wisdom and learning from important and meaningful life experiences. *Journal of Adult Development*, *21*(3), 129-146.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۷، شماره ۱۱، پاییز سال ۹۹

Structural model of knowledge management and decision quality in accountants of Kaveh Industrial City: with the mediating role of Wisdom

Abstract
This study was conducted with the aim of structural model of knowledge management and decision quality in accountants of Kaveh Industrial City with the mediating role of Wisdom. The research method was applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of data collection method. The statistical population of the study included all accounting staff of Kaveh Industrial City in 1399, of which 355 people were considered as the sample size using the relative stratified random sampling method. Data collection method was based on standard wisdom questionnaires (Ardlet, 2003), knowledge management (Lawson, 2003) and decision quality (Scott and Bruce, 1995). Analysis of information obtained from the implementation of questionnaires was performed using Spss-V23 and LISREL-V8.8 software. Structural equation modeling was also used to test the research hypotheses. Finally, the research findings confirmed the effect of knowledge management on the quality of decision making of accountants in Kaveh Industrial City with the mediating role of Wisdom in the study population. Therefore, the most important result of the present study was that by strengthening the knowledge management and quality of decision making of managers, the wisdom of accountants can be improved.
Keywords: knowledge management, decision quality, wisdom

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-07]