

نقش دیوان محاسبات در تسهیم دانش و افزایش نظارت مالی

لیلا تیموری^۱

چکیده

تسهیم دانش موجب کاهش هزینه‌ها، بهبود عملکرد، بهبود ارائه خدمات به مشتریان، کاهش زمان توسعه محصولات جدید، کاهش زمان تأخیر در تحویل کالاها به مشتریان، و در نهایت کاهش هزینه‌های مربوط به یافتن و دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می‌شود. دانش سازمانی در واقع دانشی است که به وسیله افراد تسهیم شده است

فقدان انگیزه نیروی انسانی، عدم حمایت از تصمیمات بخش نظارتی در خصوص تسهیم دانش، عدم برخورد قانونی در خصوص تعصبات کاری و ضعف کنترل داخلی که از عمده‌ترین مشکلات تسهیم دانش است. دیوان محاسبات چقدر در اجرای صحیح استفاده از تسهیم دانش بین کارکنان خود مؤثر و مفید است و آیا بین متغیرهای رفتاری (در سطح سازمانی) در دیوان محاسبات با تسهیم دانش رابطه وجود دارد؟ تأثیر رابطه مذکور در افزایش نظارت مالی چیست؟

واژگان کلیدی: دیوان محاسبات، تسهیم دانش، نظارت مالی

^۱ . کارشناسی ارشد دیوان محاسبات کشور، ایمیل: teimoorileila@gmail.com

مقدمه

تغییرات سریع در دنیای امروز سازمان‌ها را با چالش‌های مختلفی روبه‌رو کرده است. اما در این میان سازمان‌هایی موفق هستند که به کمک ابزارهای مدیریتی و فناوری‌های نوین از فرصت‌های ایجادشده به نفع سازمان خود استفاده کنند. تسهیم دانش یکی از این ابزارهاست. به‌منظور کسب مزیت رقابتی و جهت ادامه و بقا و مقابله با تغییرات محیطی، بسیاری از سازمان‌ها به استفاده از ابزارهای مدیریتی نوین و تکنیک‌ها و اصول نو رو آورده‌اند. آنچه تولید اطلاعات می‌کند فکر انسان خردمند است نه ابزار. (سعیدی کیا و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۳۵)

رشد اطلاعات و دانش در سال‌های اخیر بسیار سریع بوده است و از این منظر عصر حاضر را عصر انفجار دانش نامیده‌اند. به طوریکه ۸۰٪ یافته‌های فناوری و دانش و نیز ۹۰٪ تمام دانش و اطلاعات فنی در جهان در قرن بیستم تولید شده است. این در حالی است که در هر پنج سال و نیم حجم آن دو برابر می‌گردد. ازسوی دیگر بسیاری از آنها در کمتر از ۴ سال کهنه می‌شوند!

امروزه بسیاری از شرکت‌ها دریافته‌اند که برای کسب موفقیت در اقتصاد کنونی و آتی، به چیزی بیش از دستیابی اتفاقی و ناآگاهانه، به دانشی یکپارچه نیاز دارند.

امروزه دانش به‌عنوان یک منبع ارزشمند و استراتژیک و یک دارایی مطرح است و ارائه محصولات و خدمات با کیفیت مناسب و اقتصادی بدون مدیریت و استفاده صحیح از این منبع ارزشمند، امری سخت و بعضاً غیرممکن است.

فرضیات تحقیق:

فرضیات تحقیق عبارت است از:

فرضیه اصلی:

متغیرهای سازمانی در دیوان محاسبات کشور زمینه لازم را برای تسهیم دانش فراهم می‌آورد.

فرضیه فرعی

- ۱- ساختار سازمانی زمینه لازم را برای تسهیم دانش کارکنان دیوان محاسبات فراهم می‌آورد.
- ۲- فرهنگ سازمانی زمینه لازم را برای تسهیم دانش کارکنان دیوان محاسبات فراهم می‌آورد.
- ۳- فناوری سازمانی زمینه لازم را برای تسهیم دانش کارکنان دیوان محاسبات فراهم می‌آورد.

جامعه آماری و حجم نمونه:

جامعه آماری این تحقیق کارکنان دیوان محاسبات شامل مدیران کل، معاونین مدیران کل، روسای ادارات و کارشناسان ستادی می‌باشد. (کل کارکنان ۲۰۰۰ نفر). حجم نمونه این تحقیق که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیده بر اساس فرمول زیر (۳۲۲) نفر می‌باشد.

$$n = \frac{N Z^2_{1-\alpha/2} Pq}{N \varepsilon^2 + Z^2_{1-\alpha/2} Pq}$$

$$n = \frac{2,000 * 1.96 * .5 * .5}{2,000 * .05^2 + 1.96 * .5 * .5} = 322$$

بر طبق فرمول پس از محاسبه تعداد نمونه $n = 322$

احتمال موفقیت $P = 0.5$

احتمال شکست $q = 0.5$

خطای نوع اول $\alpha = 0.05$

$$1 - \alpha/2 = 0.975$$

مقدار جدول توزیع نرمال $z_{1-\alpha/2} = z_{0.975} = 1.96$

حجم نمونه $N = 2000$

خطا $\varepsilon = 0.05$

نمونه آماری

به‌طور کلی در پژوهش‌های علوم رفتاری متداول‌ترین روش‌های نمونه‌گیری به شرح زیر است:

الف - نمونه‌گیری تصادفی ساده

ب - نمونه‌گیری سیستماتیک

ج - نمونه‌گیری طبقه‌ای

د - نمونه‌گیری خوشه‌ای

ه - نمونه‌گیری چندمرحله‌ای (بازرگان و دیگران، ۱۳۸۴، ص ۱۸۰)



نمونه، مجموعه کوچکی از جامعه آماری است مشتمل بر برخی از اعضا که از جامعه آماری انتخاب شده‌اند، به عبارتی نمونه یک مجموعه فرضی از جامعه آماری است که با مطالعه آن محقق قادر است، نتیجه را به کل جامعه آماری تسهیم دهد (سکاران، ۱۳۸۶، ص ۲۹۵)

روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این تحقیق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است که هر عضوی در جامعه برای انتخاب شدن از شانس مساوی و معین برخوردار است. و هنگامی که بدین گونه اعضا را از جامعه استخراج می‌کنیم این احتمال به میزان زیادی وجود دارد که الگوی توزیع ویژگی‌های مورد علاقه در جامعه در آزمودنی‌هایی که برای نمونه خود برگزیده‌ایم، موجود باشد. این طرح نمونه‌گیری از حداقل تلاش برخوردار است و دارای بیشترین قدرت تسهیم‌پذیری است. (دانایی‌فرد، الوانی و آذر، ۱۳۸۳، ص ۳۸۹) که در این تحقیق بر طبق فرمول زیر جامعه آماری ما ۳۲۲ نفر می‌باشد.

$$n = \frac{N Z^2_{1-\alpha/2} Pq}{N \varepsilon^2 + Z^2_{1-\alpha/2} Pq}$$

$$n = \frac{2,000 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{2,000 * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 322$$

بر طبق فرمول پس از محاسبه تعداد نمونه $n = 322$

احتمال موفقیت $P = 0.5$

احتمال شکست $q = 0.5$

خطای نوع اول $\alpha = 0.05$

$$1 - \alpha/2 = 0.975$$

مقدار جدول توزیع نرمال $Z_{1-\alpha/2} = Z_{0.975} = 1.96$

حجم نمونه $N = 2000$

خطا $\varepsilon = 0.05$

مدل پژوهش

مدل این تحقیق برگرفته از نظریه رابینز در خصوص ساختار سازمانی و ترکیب مدل مقالات Bao

Lin می‌باشد:

بر طبق نظر رابینز، متغیرهای مستقل رفتاری در سه سطح فردی، گروه، سازمانی تقسیم می‌شوند.

متغیرهای مستقل سطح فردی عبارت‌اند از: ویژگی‌های زندگی‌نامه‌ای (سن، جنسیت، سابقه خدمت، وضعیت تأهل)، توانایی‌های ذهنی و توانایی‌های جسمی، شخصیت، یادگیری، ادراک، ارزش‌ها، نگرش‌ها، انگیزش، تصمیم‌گیری فردی.

متغیرهای مستقل سطح گروهی عبارت‌اند از: تیم، ارتباطات، رهبری، قدرت و سیاست. متغیرهای مستقل سطح سازمانی عبارت‌اند از: ساختار سازمانی، فناوری، فرهنگ، سیاست و رویه‌های منابع انسانی.

در این تحقیق به بررسی سطح سازمانی پرداخته شده است و مؤلفه‌های هریک از آن‌ها برگرفته از مقالاتی است که در زیر به آن‌ها اشاره می‌شود.

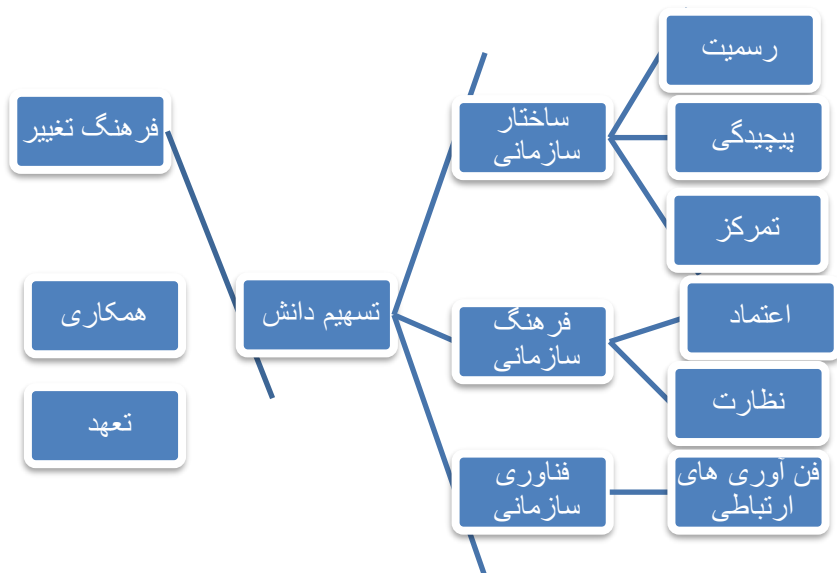
متغیر مستقل در این تحقیق ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و فن‌آوری می‌باشد. (شامی زنجانی، ۱۳۸۸)

مؤلفه‌های متغیر مستقل شامل رسمیت، پیچیدگی، تمرکز، اعتماد، نظارت و فن‌آوری‌های ارتباطی می‌باشد. (Bao Lin، ۲۰۰۸، ص ۹۶). (صبا و همکارانش، ۲۰۱۲، ۱۰۳)

متغیر وابسته تسهیم دانش می‌باشد.

مؤلفه‌های متغیر وابسته شامل فرهنگ تغییر، همکاری و تعهد می‌باشد. (Bao Lin، ۲۰۰۸، ص ۹۶)

و بر اساس تحلیل مسیر با استفاده از معادلات ساختاری از نرم‌افزار Lisrel تأثیر هرکدام از مؤلفه‌های متغیر مستقل را بر روی مؤلفه‌های متغیر وابسته خواهیم سنجید.



در اینجا به تعریف شاخص‌های مدل می‌پردازیم:

شاخص تسهیم دانش:

فرهنگ تغییر: فرهنگ تغییر یک فرایند پویاست که به دنبال تشویق برای پذیرش ایده‌ها و ابتکارات جدید است این تغییرات ممکن است هم به صورت اجتماعی و روانی صورت پذیرد.

رابطه متغیرهای رفتاری در سطح سازمانی و تسهیم دانش

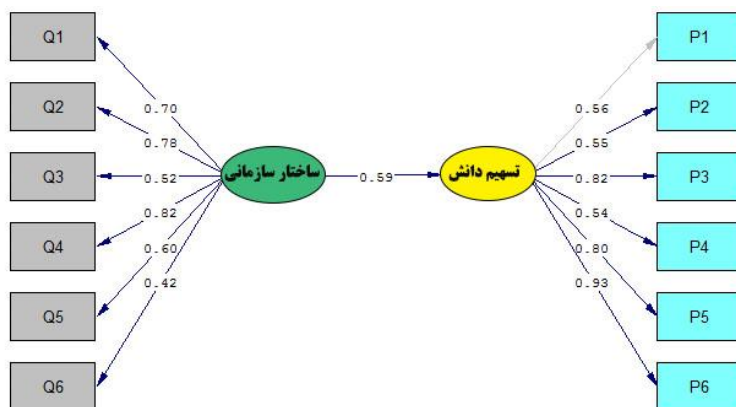
بعد از تأیید ساختار عاملی سازه‌های پژوهش (پرسشنامه‌های متغیرهای رفتاری در سطح سازمانی و تسهیم دانش) از مدل‌یابی معادلات ساختاری و همین‌طور آزمون همبستگی پیرسون برای سنجش رابطه ابعاد متغیرهای رفتاری در سطح سازمانی و تسهیم دانش استفاده شده است.

آزمون فرضیه اول

ساختار سازمانی زمینه لازم را برای تسهیم دانش کارکنان دیوان محاسبات فراهم می‌آورد. برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری بین متغیر پنهان زمینه‌های رفتاری ساختار سازمانی و تسهیم دانش طراحی شده است. از شش متغیر رفتاری برای سنجش وضعیت ساختار سازمانی در دیوان محاسبات استفاده شده است. هریک از متغیرهای رفتاری یک متغیر قابل مشاهده برای سنجش متغیر پنهان ساختار سازمانی است. برای تسهیم دانش نیز از شش متغیر قابل مشاهده استفاده شده است. نتایج حاصل از بررسی مدل ساختاری رابطه بین دو متغیر در شکل ۴-۹ آمده است.

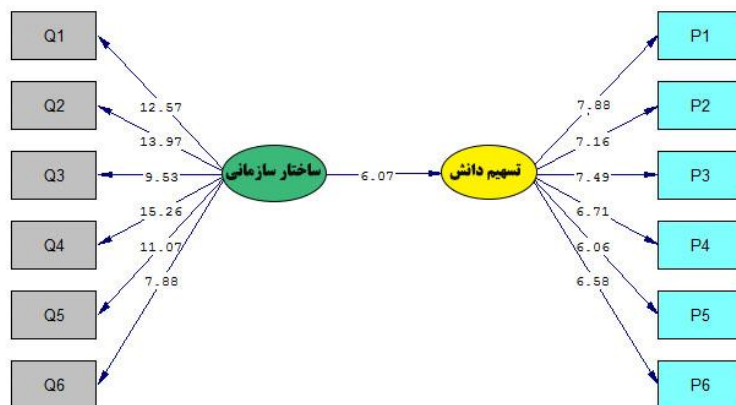
بار عاملی استاندارد میان دو متغیر ساختار سازمانی و تسهیم دانش ۰/۵۹ به دست آمده است که نشان می‌دهد همبستگی نسبتاً بالایی بین دو متغیر وجود دارد. مقدار معناداری نیز ۰/۰۷ به دست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ ساختار سازمانی زمینه لازم را برای تسهیم دانش کارکنان دیوان محاسبات فراهم می‌آورد.

شکل ۴-۱۲- رابطه ساختار سازمانی و تسهیم دانش کارکنان



Chi-Square=92.23, df=33, P-value=0.00000, RMSEA=0.015

شکل ۴-۱۳- مقدار معناداری (آماره t) رابطه ساختار سازمانی و تسهیم دانش کارکنان



Chi-Square=92.23, df=33, P-value=0.00000, RMSEA=0.015

مدل ساختاری فوق در سه مرحله اشباع شده است. شاخص‌های برازش مقادیر مطلوبی را نشان می‌دهند. برای نمونه شاخص برازش RSMEA برابر ۰/۰۱۵ به دست آمده است که از مقدار ۰/۰۵ کوچک‌تر است. مقدار خی-دو بهنجار نیز ۲/۷۹۴ به دست آمده است که در بازه مورد قبول ۱ تا ۵ قرار دارد. بنابراین مدل ساختاری از برازش مطلوبی برخوردار است.

۴-۷-۱ همبستگی میان ابعاد ساختار سازمانی و ابعاد تسهیم دانش

در این مطالعه ساختار سازمانی خود از سه بعد رسمیت، پیچیدگی و تمرکز تشکیل شده است. ابعاد تسهیم دانش نیز عبارت‌اند از: فرهنگ تغییر، تعهد و همکاری. بنابراین در ادامه همبستگی میان ابعاد ساختار سازمانی با هریک از ابعاد تسهیم دانش بررسی شده است. فرضیه‌های آزمون به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H_0 : بین ابعاد ساختار سازمانی و ابعاد تسهیم دانش رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین ابعاد ساختار سازمانی و ابعاد تسهیم دانش رابطه وجود دارد.

برای بررسی میزان رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و ابعاد تسهیم دانش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۴-۹ آمده است.

جدول ۴-۹- ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد ساختار سازمانی و ابعاد تسهیم دانش

تسهیم دانش	همکاری	تعهد	فرهنگ تغییر		
۰.۴۲۸	۰.۴۵۱	۰.۳۶۰	۰.۲۵۹	مقدار ضریب همبستگی	رسمیت
۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	مقدار معناداری	
۰.۴۲۳	۰.۴۶۴	۰.۳۵۳	۰.۲۴۰	مقدار ضریب همبستگی	پیچیدگی
۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	مقدار معناداری	
۰.۳۸۷	۰.۴۶۵	۰.۲۵۸	۰.۲۴۱	مقدار ضریب همبستگی	تمرکز
۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	مقدار معناداری	
۰.۴۸۶	۰.۵۴۵	۰.۳۷۸	۰.۲۹۱	مقدار ضریب همبستگی	ساختار
۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	مقدار معناداری	

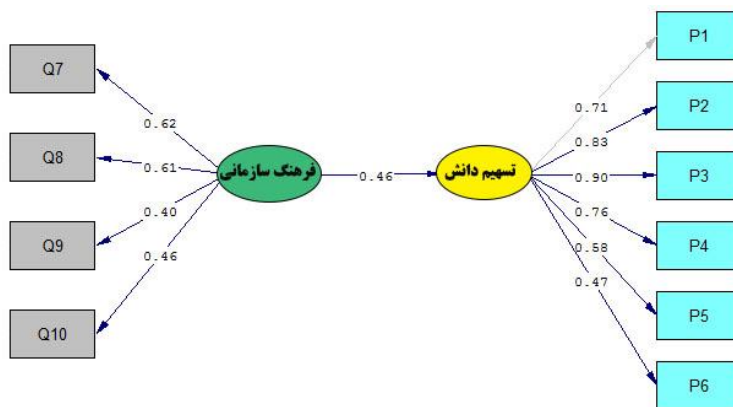
بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ابعاد ساختاری و تسهیم دانش همبستگی مثبت و معناداری دارند. ضریب همبستگی پیرسون رسمیت با بعد همکاری بیشتر از سایر ابعاد تسهیم دانش است. همچنین بین بعد پیچیدگی و تمرکز نیز با بعد همکاری همبستگی بیشتری مشاهده می‌شود. بنابراین می‌توان گفت ابعاد ساختاری با بعد همکاری همبستگی بالاتری دارند. به‌طور کلی هریک از ابعاد رسمیت، پیچیدگی و تمرکز تأثیر مشابهی بر هریک از ابعاد تسهیم دانش دارند. بنابراین رابطه مشابهی برای ساختار و ابعاد تسهیم دانش قابل انتظار است که در جدول نیز محقق شده است.

آزمون فرضیه دوم

فرهنگ سازمانی زمینه لازم را برای تسهیم دانش کارکنان دیوان محاسبات فراهم می‌آورد. برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری بین متغیر پنهان زمینه‌های رفتاری فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش طراحی شده است. از چهار متغیر رفتاری برای سنجش وضعیت فرهنگ سازمانی در دیوان محاسبات استفاده شده است. هریک از متغیرهای رفتاری یک متغیر قابل مشاهده برای سنجش متغیر پنهان فرهنگ سازمانی است. برای تسهیم دانش نیز مانند قبل از شش متغیر قابل مشاهده استفاده شده است. نتایج حاصل از بررسی مدل ساختاری رابطه بین دو متغیر در شکل ۴-۱۴ آمده است.

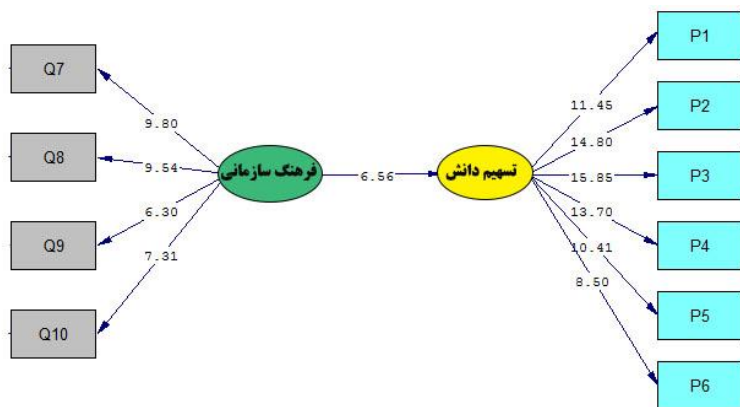
بار عاملی استاندارد میان دو متغیر فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش ۰/۴۶ به دست آمده است که نشان می‌دهد همبستگی متوسطی بین دو متغیر وجود دارد. مقدار معناداری نیز ۶/۵۶ به دست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ فرهنگ سازمانی زمینه لازم را برای تسهیم دانش کارکنان دیوان محاسبات فراهم می‌آورد.

شکل ۴-۱۴- رابطه فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش کارکنان



Chi-Square=75.69, df=34, P-value=0.00000, RMSEA=0.037

شکل ۴-۱۵- مقدار معناداری (آماره t) رابطه فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش کارکنان



Chi-Square=75.69, df=34, P-value=0.00000, RMSEA=0.037

مدل ساختاری فوق در سه مرحله اشباع شده است. شاخص‌های برازش مقادیر مطلوبی را نشان می‌دهند. شاخص برازش RSMEA برابر ۰/۰۳۷ به دست آمده است که از مقدار ۰/۰۵ کوچک‌تر است. مقدار خی-دو بهنجار نیز ۲/۲۲۶ به دست آمده است که در بازه مورد قبول ۱ تا ۵ قرار دارد. بنابراین مدل ساختاری از برازش مطلوبی برخوردار است.

۴-۸-۱ همبستگی میان ابعاد فرهنگ سازمانی و ابعاد تسهیم دانش

در این مطالعه فرهنگ سازمانی خود از دو بعد نظارت و اعتماد تشکیل شده است. ابعاد تسهیم دانش نیز عبارت‌اند از: فرهنگ تغییر، تعهد و همکاری. بنابراین در ادامه همبستگی میان ابعاد فرهنگ سازمانی با هریک از ابعاد تسهیم دانش بررسی شده است. فرضیه‌های آزمون به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H_0 بین ابعاد فرهنگ سازمانی و ابعاد تسهیم دانش رابطه وجود ندارد.

H_1 بین ابعاد فرهنگ سازمانی و ابعاد تسهیم دانش رابطه وجود دارد.

برای بررسی میزان رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی و ابعاد تسهیم دانش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۴-۱۰ آمده است.

جدول ۴-۱۰- ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد فرهنگ سازمانی و ابعاد تسهیم دانش

تسهیم دانش	همکاری	تعهد	فرهنگ تغییر		
۰.۲۷۷	۰.۲۸۸	۰.۱۹۱	۰.۲۱۸	مقدار ضریب همبستگی	نظارت
۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۱	۰.۰۰۰	مقدار معناداری	
۰.۴۶۰	۰.۳۸۶	۰.۴۳۷	۰.۳۳۹	مقدار ضریب همبستگی	اعتماد
۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	مقدار معناداری	
۰.۴۴۱	۰.۴۰۸	۰.۳۶۹	۰.۳۳۴	مقدار ضریب همبستگی	فرهنگ
۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	مقدار معناداری	سازمانی

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ابعاد فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش همبستگی مثبت و معناداری دارند. اما میزان همبستگی کمتر از ابعاد ساختاری است. ضریب همبستگی پیرسون نظارت با بعد همکاری بیشتر از سایر ابعاد تسهیم دانش است اما بین بعد اعتماد با تعهد همبستگی بیشتری مشاهده می‌شود. به‌طور کلی فرهنگ سازمانی تأثیر بیشتری بر بعد همکاری دارد و همبستگی آن با دو بعد فرهنگ تغییر و تعهد مشابه است.

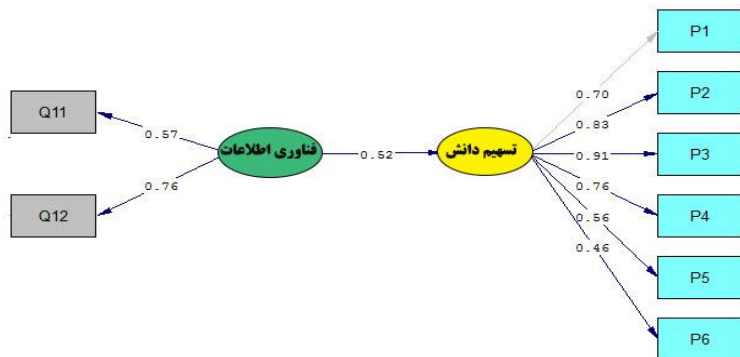
آزمون فرضیه سوم

فناوری سازمانی زمینه لازم را برای تسهیم دانش کارکنان دیوان محاسبات فراهم می‌آورد. برای آزمون این فرضیه مدل ساختاری بین متغیر پنهان زمینه‌های رفتاری فناوری سازمانی و تسهیم دانش طراحی شده است. از دو متغیر رفتاری برای سنجش وضعیت فناوری سازمانی در دیوان محاسبات استفاده شده است. هریک از متغیرهای رفتاری یک متغیر قابل مشاهده برای سنجش متغیر پنهان فناوری سازمانی است. برای تسهیم دانش نیز از شش متغیر قابل مشاهده استفاده شده است. نتایج حاصل از بررسی مدل ساختاری رابطه بین دو متغیر در شکل ۴-۱۶ آمده است.

بار عاملی استاندارد میان دو متغیر فناوری سازمانی و تسهیم دانش ۰/۵۲ به دست آمده است که نشان می‌دهد همبستگی نسبتاً بالایی بین دو متغیر وجود دارد. مقدار معناداری نیز ۷/۱۷ به دست آمده است که از

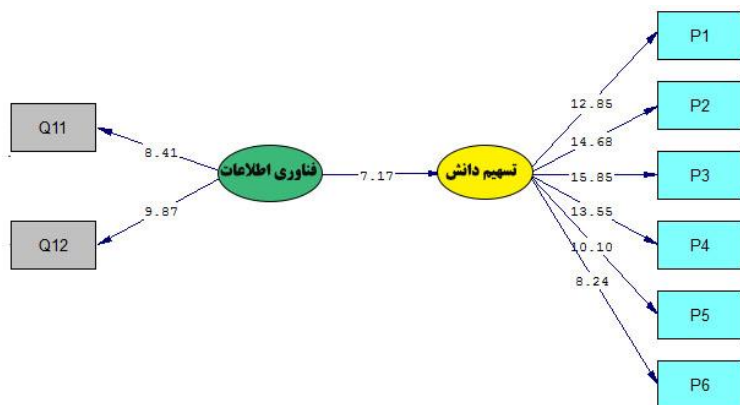
۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ فناوری سازمانی زمینه لازم را برای تسهیم دانش کارکنان دیوان محاسبات فراهم می‌آورد.

شکل ۴-۱۶- رابطه فناوری سازمانی و تسهیم دانش کارکنان



Chi-Square=83.76, df=29, P-value=0.00000, RMSEA=0.034

شکل ۴-۱۷- مقدار معناداری (آماره t) رابطه فناوری سازمانی و تسهیم دانش کارکنان



Chi-Square=83.76, df=29, P-value=0.00000, RMSEA=0.034

مدل ساختاری فوق در دو مرحله اشباع شده است. شاخص‌های برازش مقادیر مطلوبی را نشان می‌دهند. شاخص برازش RSMEA برابر ۰/۰۳۴ به دست آمده است که از مقدار ۰/۰۵ کوچک‌تر است. مقدار χ^2 دو بهنجار نیز ۲/۸۸ به دست آمده است که در بازه موردقبول ۱ تا ۵ قرار دارد. بنابراین مدل ساختاری از برازش مطلوبی برخوردار است.

۹-۴ همبستگی میان فناوری سازمانی و ابعاد تسهیم دانش

در این مطالعه برای فناوری سازمانی ابعاد فرعی در نظر گرفته نشده است اما رابطه کلی فناوری سازمانی با ابعاد تسهیم دانش یعنی فرهنگ تغییر، تعهد و همکاری بررسی شده است. فرضیه‌های آزمون به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H_0 بین فناوری سازمانی و ابعاد تسهیم دانش رابطه وجود ندارد.

H_1 بین فناوری سازمانی و ابعاد تسهیم دانش رابطه وجود دارد.

برای بررسی میزان رابطه بین فناوری سازمانی و ابعاد تسهیم دانش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۴-۱۱ آمده است.

جدول ۴-۱۱ ضریب همبستگی پیرسون بین فناوری سازمانی و ابعاد تسهیم دانش

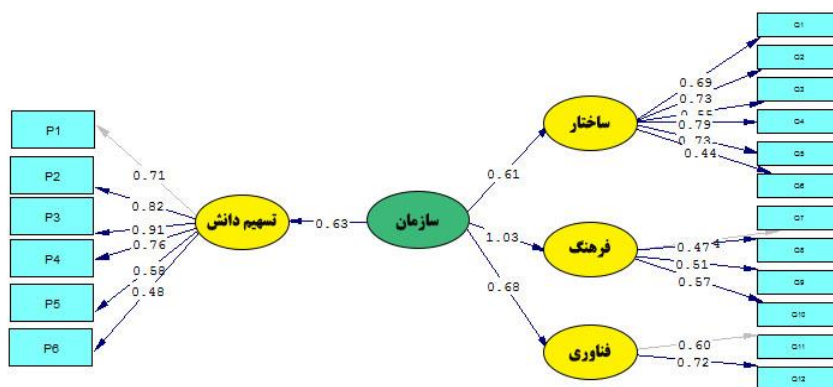
		فهرنگ تغییر	تعهد	همکاری	تسهیم دانش
فناوری سازمانی	مقدار ضریب همبستگی	۰.۳۳۶	۰.۳۷۲	۰.۲۲۲	۰.۳۶۴
	مقدار معناداری	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، فناوری سازمانی و تسهیم دانش همبستگی مثبت و معناداری دارند. ضریب همبستگی پیرسون فناوری سازمانی با بعد تعهد بیشتر از سایر ابعاد تسهیم دانش است اما بین فناوری سازمانی با همکاری همبستگی کمتری مشاهده می‌شود.

مدل نهائی رابطه متغیرهای رفتاری در سطح سازمانی و تسهیم دانش (فرضیه اصلی تحقیق)

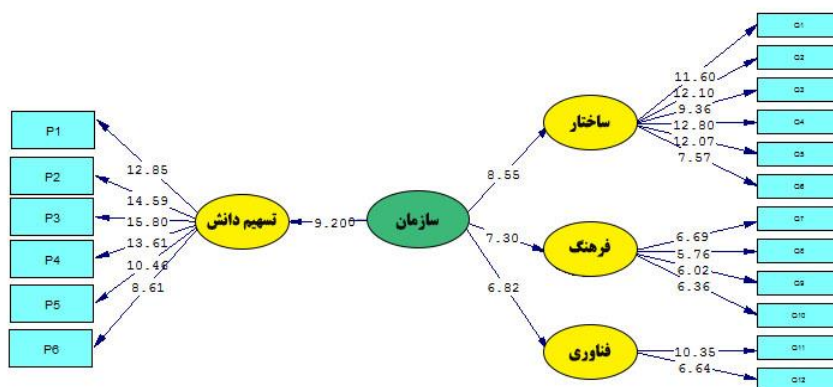
برای سنجش رابطه دو سازه اصلی تحقیق یعنی متغیرهای رفتاری در سطح سازمانی و تسهیم دانش از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. سازه متغیرهای رفتاری در سطح سازمانی از سه متغیر پنهان ساختار، فرهنگ و فناوری تشکیل شده است. سازه تسهیم دانش نیز از سه متغیر پنهان فرهنگ تغییر، تعهد و همکاری تشکیل شده‌اند. جهت طراحی مدل ساختاری میانگین پاسخ‌های به‌دست‌آمده به گویه‌های هر متغیر محاسبه شده و از آن متغیر به‌عنوان یک متغیر قابل مشاهده در مدل نهائی استفاده شده است. مدل نهائی تحقیق در شکل ۴-۱۸ ارائه شده است. این مدل با اقتباس از برون‌داد نرم‌افزار لیزرل ترسیم شده است. نتایج حاصل از سنجش معناداری داده‌های مدل در شکل ۴-۱۹ ارائه شده است.

شکل ۴-۱۸- نتایج تأیید مدل نهائی تحقیق



Chi-Square=413.73, df=196, P-value=0.00000, RMSEA=0.036

شکل ۴-۱۹- آماره t-value نتایج تأیید مدل نهائی تحقیق



Chi-Square=413.73, df=196, P-value=0.00000, RMSEA=0.036

براساس محاسبات انجام شده:

- بار عاملی استاندارد سازه متغیرهای رفتاری در سطح سازمانی با سازه تسهیم دانش برابر 0.63 به دست آمده است که نشان می‌دهد این رابطه مطلوب است. بار عاملی آماره t نیز 9.200 به دست آمده است که نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین متغیرهای رفتاری در سطح سازمانی بر تسهیم دانش مؤثر است. همچنین بر اساس محاسبات انجام شده ساختار علی متغیرهای تحقیق نیز تأیید شده

است. (شوماخر و لومکس، ۱۹۸۸، ۸۸) (کلاین، ۱۲۰۵، ۵۹) (قاسمی، ۱۳۸۹، ۱۶۲، ۱۲۰۵: ۵۹؛ به نقل از قاسمی، ۲، ۱۳۸۹: ۱۶۲)

نتیجه گیری

نتایج تحلیل مدل پیشنهادی پژوهش با استفاده از لیزرل نشان داد که تمامی فرضیات تعیین شده، مورد تأیید قرار گرفت.

به عبارت دیگر از آنجاکه بار عاملی استاندارد میان دو متغیر ساختار سازمانی و تسهیم دانش ۰/۵۹ و مقدار معنادار ۶/۰۷ به دست آمده است که نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. همچنین مقدار برازش RSMEA برابر ۰/۰۱۵ و مقدار خی-دو بهنجار نیز ۲/۷۹۴ به دست آمده است لذا مدل ساختاری از برازش مطلوبی برخوردار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ساختار سازمانی زمینه لازم را برای تسهیم دانش کارکنان دیوان محاسبات فراهم می‌آورد. بار عاملی استاندارد میان دو متغیر فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش ۰/۴۶ و مقدار معنادار ۶/۵۶ به دست آمده است که نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. شاخص برازش RSMEA برابر ۰/۰۳۷ و مقدار خی-دو بهنجار نیز ۲/۲۲۶ به دست آمده است لذا مدل ساختاری از برازش مطلوبی برخوردار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی زمینه لازم را برای تسهیم دانش کارکنان دیوان محاسبات فراهم می‌آورد.

بار عاملی استاندارد میان دو متغیر فناوری سازمانی و تسهیم دانش ۰/۵۲ و مقدار معنادار ۷/۱۷ به دست آمده است و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. شاخص برازش RSMEA برابر ۰/۰۳۴ و مقدار خی-دو بهنجار نیز ۲/۸۸ به دست آمده است لذا مدل ساختاری از برازش مطلوبی برخوردار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فناوری سازمانی زمینه لازم را برای تسهیم دانش کارکنان دیوان محاسبات فراهم می‌آورد.

بار عاملی استاندارد سازه متغیرهای رفتاری در سطح سازمانی با سازه تسهیم دانش برابر ۰/۶۳ به دست آمده است که نشان می‌دهد این رابطه مطلوب است. بار عاملی آماره t نیز ۹/۲۰۵۹ به دست آمده است که نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین متغیرهای رفتاری در سطح سازمانی بر تسهیم دانش

مؤثر است. همچنین از آنجاکه شاخص RMSEA برابر $0/036$ به دست آمده، لذا مدل از برازندگی خوبی برخوردار است.

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ابعاد ساختاری و تسهیم دانش همبستگی مثبت و معناداری دارند. ضریب همبستگی پیرسون رسمیت با بعد همکاری بیشتر از سایر ابعاد تسهیم دانش است. همچنین بین بعد پیچیدگی و تمرکز نیز با بعد همکاری همبستگی بیشتری مشاهده می‌شود. بنابراین می‌توان گفت ابعاد ساختاری با بعد همکاری همبستگی بالاتری دارند.

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ابعاد فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش همبستگی مثبت و معناداری دارند. اما میزان همبستگی کمتر از ابعاد ساختاری است. ضریب همبستگی پیرسون نظارت با بعد همکاری بیشتر از سایر ابعاد تسهیم دانش است اما بین بعد اعتماد با تعهد همبستگی بیشتری مشاهده می‌شود. به‌طور کلی فرهنگ سازمانی تأثیر بیشتری بر بعد همکاری دارد و همبستگی آن با دو بعد فرهنگ تغییر و تعهد مشابه است.

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، فناوری سازمانی و تسهیم دانش همبستگی مثبت و معناداری دارند. ضریب همبستگی پیرسون فناوری سازمانی با بعد تعهد بیشتر از سایر ابعاد تسهیم دانش است اما بین فناوری سازمانی با همکاری همبستگی کمتری مشاهده می‌شود.

پیشنهادهای بر مبنای یافته‌های تحقیق

سازمان‌هایی که می‌خواهند یک استراتژی موفق مدیریت دانش و استراتژی یکپارچه تسهیم دانش داشته باشند، می‌بایست به تعداد زیادی موانع بالقوه تسهیم دانش توجه کنند. هنگام انجام ممیزی دانش یک شرکت، مدیران لازم است چیزی فراتر از فرهنگ سازمانی و ارزش‌های بنیادی، زیرساخت، منابع و سیستم‌های فناوری اطلاعات؛ را مد نظر قرار دهند.

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پرسش نامه متغیرهای رفتاری سطح سازمانی؛ ساختار و فرهنگ و فناوری بر تسهیم دانش در دیوان محاسبات کشور تأثیر می‌گذارند. پیشنهاد می‌شود:

- ۱- با توجه به فرضیه اول (ساختار سازمانی) از استراتژی سیستمی برای تسهیم دانش استفاده شود. در این استراتژی بر دانش مدون و ذخیره دانش به وسیله فناوری اطلاعات تأکید می‌کند و دانش در آن به صورت رسمی تسهیم می‌شود.
- ۲- با توجه به فرضیه دوم (فرهنگ سازمانی) با تشویق کارکنان بر مدون سازی دانش به کارکنان بسیاری اجازه می‌دهد تا دانش مدون شده را بدون نیاز به ارتباط با فردی که در ابتدا آن را تولید کرده است بازایی کنند.
- ۳- با توجه به فرضیه سوم (فناوری سازمانی) به نقش تأثیرگذار فناوری اطلاعات استفاده از فناوری‌های ارتباطی مانند پست الکترونیک، ویدئو کنفرانس، بولتن‌های الکترونیک به منظور ارتقا قابلیت‌های تسهیم دانش از لحاظ ابعاد زمانی و مکانی پیشنهاد می‌شود.
- ۴- با توجه به فرضیه دوم (فرهنگ سازمانی) مدیریت سازمان با حمایت از برنامه‌های مدیریت دانش در همه سطوح سازمانی و با استفاده از سیستم ارزیابی و پاداش مناسب و به موقع، هم‌چنین طراحی مناسب مشاغل به عنوان عوامل تأثیرگذار بر انگیزش کارکنان می‌تواند فرهنگ تسهیم دانش را ارتقا دهد.

پیشنهادهای برای انجام تحقیقات آتی

۱. هدف این پژوهش ارائه مدل رابطه متغیرهای رفتاری (سطح سازمانی) با تسهیم دانش در دیوان محاسبات کشور بوده است. پیشنهاد می‌شود این تحقیق در سازمان‌هایی که در حوزه‌های دیگر صنعت فعالیت دارند نیز انجام شود و تأثیر نوع صنعت بر تسهیم مورد بررسی قرار گیرد.
۲. هم‌چنین در این پژوهش صرفاً به بررسی رابطه میان متغیرهای رفتاری سطح سازمانی با تسهیم دانش پرداخته شد. از آنجاکه ویژگی‌های دانش مانند درجه قابل بیان بودن و درجه تجمع آن، هم‌چنین متغیرهای رفتاری سطح گروهی مانند ویژگی‌های تیم و رهبری و ارتباطات می‌تواند تسهیم دانش را تحت تأثیر قرار دهد لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی این موارد بررسی گردند.
۳. از طرف دیگر این تحقیق تنها به شناسایی رابطه میان متغیرهای رفتاری سطح سازمانی با تسهیم دانش پرداخته است. لذا پیشنهاد می‌شود مناسب‌ترین راهکارها برای اثرگذاری این متغیرها در پژوهش جداگانه‌ای بررسی شود.

- ۱- اخگر، بابک. جهانیان، خشایار. (۱۳۸۹). قطب نمای مدیریت دانش. تهران: گلچین علم.
- ۲- سید جوادین، سید رضا. (۱۳۸۳). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: نگاه دانش
- ۳- شامی زنجانی، مهدی. (۱۳۸۸). "طراحی مدلی برای تسهیم دانش در طرح‌ها بر مبنای ویژگی‌های آن‌ها". پایان نامه دکتری. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- ۴- زارع. علی. (۱۳۸۹). "بررسی تأثیر هم راستایی استراتژی فناوری اطلاعات و بازاریابی بر عملکرد کسب و کار". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۵- قاسمی، وحید. (۱۳۶۲). مدل سازی معادلات ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی، تهران: انتشارات جامعه شناسان
- ۶- مشبکی، اصغر. (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی (تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار انسانی). تهران: ترمه
- ۷- مؤمنی، منصور، فعال قیومی، علی، (۱۳۸۶)، تحلیل داده‌های آماری با استفاده از SPSS، تهران: کتاب نو.