

بررسی تاثیر اشتراک‌گذاری دانش بر ارتقاء عملکرد خزانهداری کل کشور

ابراهیم محمودزاده^۱، سید حسین دشتی^۲ و محمد مهدی قوچانی خراسانی^۳

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۷/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۹/۲۸

چکیده

در عصر حاضر که سرعت در رشد علم و فناوری، شدید شدن فضای رقابتی و توسعه محصولات دانش‌بنیان جزء ویژگی‌های آن محسوب می‌شود، مدیریت دانش می‌تواند به عنوان مسیری اجتناب‌ناپذیر، مطمئن و پویا نقش راهبری و راهبردی داشته باشد. این نقش در خزانهداری کل کشور به دلیل حضور در تمام عرصه‌های مدیریتی و اجرایی بسیار حائز اهمیت است. بر این اساس، پژوهش حاضر تاثیر اشتراک‌گذاری دانش بر ارتقاء عملکرد خزانهداری کل کشور را مورد مطالعه قرار داده است. هدف این تحقیق شناسایی عواملی است که منجر به ارتقا عملکرد خزانهداری کل کشور می‌گردد. جامعه آماری پژوهش وزارت امور اقتصادی و دارایی (معاونت نظارت مالی و خزانهداری کل کشور) است و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به تعیین نمونه پرداخته شده است. در گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه و روش تحقیق توصیفی-میدانی استفاده شده است. نتایج حاصله با استفاده از آمار توصیفی و آزمون دوجمله‌ای حاکی از این می‌باشد که با اشتراک‌گذاری دانش و بکارگیری عوامل فردی، سازمانی، فناوری و مدیریتی می‌توان عملکرد بهتری از خزانهداری کل کشور انتظار داشت.

کلیدواژه‌ها: اشتراک‌گذاری دانش، عوامل موثر، خزانهداری کل کشور، عملکرد

۱- دانشیار دانشگاه صنعتی مالک اشتر

۲- دانشجوی دکتری رشته مدیریت راهبردی دانش دانشگاه عالی دفاع ملی، نویسنده مسئول

hdashti71@yahoo.com

۳- دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی

مقدمه

با افزایش نقش دانش در زندگی بشر، به نظر می‌رسد وابستگی ابعاد و شئون مختلف زندگی به دانش در آینده افزایش خواهد یافت. این مهم به دلیل آن است که روند توسعه دانش، موجب بروز پیچیدگی و انبوهی از اطلاعات شده است که بهره‌برداری سریع و اثربخش آن را دچار چالش می‌سازد (پهلوانی و همکاران، ۱۳۸۹). اقتصاد تک‌محصولی به عنوان یکی از چالش‌های مهم اقتصاد کشور شناخته می‌شود، چرا که از طرفی ثروت و سرمایه کشور به عنوان یک دارایی سرمایه‌ای تبدیل به یک دارایی جاری شده که این موضوع از منظر حسابداری و مالیه عمومی بدترین حالت ممکن تبدیل دارایی‌ها به شمار می‌رود و از سوی دیگر تهدیدات ناشی از تحریم این نوع محصول در اقتصاد که به سرعت می‌تواند توسط رقبا و سایر تولیدکنندگان جایگزین گردد می‌تواند برای کشور یک تهدید به شمار آید. نگاهی به بودجه کل کشور نشان می‌دهد تامین بخش بزرگی از مصارف کشور هنوز با فروش نفت تامین می‌گردد (نعمتی انارکی و نوشین فرد، ۱۳۹۳). یکی از عوامل کلیدی و مهم در مدیریت دانش، توانایی سازمان‌ها در اشتراک‌گذاری دانش است. اشتراک‌گذاری دانش بین افراد و بخش‌های سازمان، می‌تواند منافع آموزشی و یادگیری قابل توجهی ایجاد کند و سازوکاری قدرتمند برای بهبود بهره‌وری و بقا سازمان است. اشتراک دانش فرصت‌هایی را برای به حداکثر رساندن توان سازمان در برآورده نمودن نیازها ایجاد می‌کند.

مدیریت دانش در بیش از یک دهه توسط بسیاری از نظریه‌پردازان این حوزه به عنوان ابزاری پایا و مترقی جهت بهینه‌سازی عملکرد سازمان‌ها در مواجهه با پیچیدگی‌ها و ابهام‌های روزافزون دنیای مدرن مطرح شده است.

این رویکرد جدید، به واقع بر نیاز سازمان به سازماندهی سرمایه فکری، انسانی و علمی مبتنی است و به عنوان نگرشی نو در تغییر و جابجایی از مدیریت نیروی عضلانی به مدیریت مغزها تجلی یافت و به رشد سریع دانش و فناوری منجر شد (خاتمیان‌فر، ۱۳۸۶: ۲).

لذا ضرورت دارد با تامین و تجهیز تمام امکانات و منابع کشور خصوصاً "نیروی انسانی به تدریج کشور را در مسیری قرار داد که امکان تهدید و تحریم کارساز نباشد و آن مسیری غیر از تبدیل این نوع اقتصاد به اقتصاد دانش محور نیست. یکی از ارکان اقتصاد کشور خزانه‌داری کل کشور است. کنترل جریان نقدینگی، کنترل پروژه‌های عمرانی کشور، نظارت مستمر بر کلیه مخارج دستگاه‌های اجرایی (قبل از خرج، حین خرج و بعد از خرج)، نظارت مستمر بر کلیه جریان‌های مالی دولتی، کنترل بر عملکرد دستگاه‌های اجرایی، دریافت و پرداخت کلیه منابع و مصارف

بودجه کل کشور و بسیاری از مولفه‌های دیگر و اثر بخش در اقتصاد کشور اهمیت خزانه داری کل کشور را به عنوان یک عامل بسیار موثر بر جریان‌های اقتصادی مشخص می‌نماید. همچنین تأثیری که این سازمان می‌تواند بر سایر دستگاه‌های اجرایی داشته باشد نیز موید این موضوع است. بنابر این در صورتی که اشتراک‌گذاری دانش به صورت علمی و با ملاحظه تمام قیود و پیش‌نیازهای متصور در خزانه داری کل کشور عملیاتی گردد، به طور قطع تاثیر و نقش بسزایی در گسترش و اثربخشی فرآیندهای انجام کار ایجاد خواهد شد.

در حال حاضر، تمرکز بسیاری از سازمان‌ها بر این است که چگونه دانش و به ویژه دانش پنهانی را که در سازمان آنها وجود دارد، بین افراد در سازمان توزیع کنند (رفوا و همکاران، ۱۳۹۲). اشتراک‌گذاری دانش مستلزم تمایل افراد و گروه‌ها در سازمان به نشر دانش در راستای رسیدن به منافع دو جانبه است و اشتراک‌گذاری دانش رخ نخواهد داد مگر اینکه کارکنان و گروه‌های کاری سازمان سطح بالایی از رفتارهای مشارکت‌جویانه داشته باشند (پورسراجیان و همکاران، ۱۳۹۲).

جمع‌آوری وجوه درآمدهای عمومی، اختصاصی، سپرده‌ها و سایر وجوهی که قانوناً بایستی در حساب‌های خزانه داری کل متمرکز گردد؛ سازوکارهای موجود در انجام عملیات مالی توسط ذیحسابان دستگاه‌های اجرایی و نمایندگی‌های خزانه در استان‌ها؛ انتقال وجوه اعتبارات جاری، عمرانی، اختصاصی، سایر منابع، سپرده‌ها و همچنین گردش انواع وجوه تنخواه‌گردان‌ها؛ افتتاح حساب‌های بانکی، کنترل حساب اموال دولتی، اوراق بهاردار، انواع مختلف تامین مالی داخلی و خارجی و تضمین آنها و نظارت مستمر بر بودجه کشور تقریباً بخشی از وظایف و تکالیف خزانه داری کل کشور است که با اشتراک‌گذاری دانش انتظار بهره‌وری بالاتری از آن می‌رود. اشتراک دانش، عاملی کلیدی در موفقیت سازمان است؛ زیرا سبب گسترش سریع‌تر دانش به بخش‌هایی از سازمان می‌شود که قادر به بهره‌برداری از آن هستند. بنابراین انجام درست و بهنگام این تکالیف و وظایف اشتراک‌گذاری دانش محیطی را فراهم می‌نماید که در پی آن تجربه و دانسته‌های کارکنان موجب هم‌افزایی و سرعت جریان عملیات و پیدا نمودن راه‌های بهتر برای طی نمودن فرایند انجام کارها می‌گردد. این تحقیق بر آن است تا با اندازه‌گیری شاخص‌های اشتراک دانش با شاخص‌های عملکرد خزانه داری کل کشور، این موضوع را از منظر علمی مورد مذاقه و بررسی قرار دهد.

دانش موضوعی اجتماعی و انسانی است و برخلاف اطلاعات، به فناوری وابسته نیست. با خروج نیروهای تحصیل‌کرده و حرفه‌ای از سازمان‌های دولتی، بخشی از دانشی که سال‌ها برای آن

سرمایه‌گذاری شده است از سیستم خارج می‌شود و لذا می‌توان با مدل‌های مدیریت دانش از اتلاف این سرمایه‌ها که از سرمایه‌های ملی محسوب می‌شوند، جلوگیری به عمل آورد (کانگ و پانديا، ۲۰۰۳: ۳۲).

به دنبال اهمیت دارایی‌های دانشی، لزوم توجه سازمان‌ها به مدیریت دارایی‌های دانشی خود، بیش از پیش فزونی یافته است. در بیشتر سازمان‌ها به دلیل فقدان سیستمی که اولاً "کارکنان را به مستندسازی تجارب و دانایی‌های کاری خود وادار کند" و ثانياً "قادر باشد تا شرح مشاغل را با اطلاعات علمی روز تنظیم نماید و در اختیار کارکنان قرار دهد"، دستیابی به دانش لازم برای اجرای نقش‌ها و وظایف مختلف تا اندازه‌ای مشکل به نظر می‌رسد (بدری آذرین و همکاران، ۱۳۹۰).

نگرش استراتژیک برای دستیابی به مزایای رقابتی و بهبود عملکرد ضروری است. نتایج تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که مدیریت دانش باعث بهبود عملکرد سازمان می‌گردد. تاثیر هر یک از استراتژی‌های مدیریت دانش (کدگذاری و شخصی‌سازی) بر روی عملکرد سازمانی متفاوت است. بعضی از مطالعات پیشنهاد می‌کنند که استراتژی شخصی‌سازی بر مدیریت دانش ضمنی تاکید می‌کند که ممکن است قادر باشد مزایای رقابتی بیشتری نسبت به استراتژی کدگذاری به دست آورد، اما بعضی تحقیقات مثل تحقیق کسین نشان می‌دهد که تاثیر استراتژی مدیریت دانش آشکار بر عملکرد سازمانی بیشتر از استراتژی مدیریت دانش ضمنی است (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱).

هدف اصلی از این تحقیق اندازه‌گیری میزان تاثیر اشتراک دانش بر ارتقاء عملکرد خزانه‌داری کل کشور است. شاخص‌های اشتراک دانش چه شاخص‌هایی هستند و هرکدام می‌تواند چه تاثیری بر شاخص‌های عملکرد خزانه‌داری کل کشور داشته باشند که به دنبال آن فرضیه‌های تحقیق به قرار ذیل می‌باشند:

فرضیه اصلی: بین اشتراک‌گذاری دانش و ارتقاء عملکرد خزانه‌داری کل کشور رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- بین عامل فردی و ارتقاء عملکرد خزانه‌داری کل کشور رابطه معناداری وجود دارد.
- بین عامل سازمانی و ارتقاء عملکرد خزانه‌داری کل کشور رابطه معناداری وجود دارد.
- بین عامل فناوری و ارتقاء عملکرد خزانه‌داری کل کشور رابطه معناداری وجود دارد.
- بین عامل مدیریتی و ارتقاء عملکرد خزانه‌داری کل کشور رابطه معناداری وجود دارد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مدیریت دانش

مدیریت دانش، فرآیندی است که به واسطه آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش)، کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش)، توزیع و انتقال دانش، مهارت‌هایی را کسب می‌کنند (رفرآ و همکاران، ۱۳۹۲).

مدیریت دانش را می‌توان فرایند خلق، انتشار و بکارگیری دانش به منظور دستیابی به اهداف سازمانی تعریف نمود (اخوان و باقری، ۱۳۸۹). با وجود نو بودن مفهوم مدیریت دانش، تعاریف متعددی از آن ارائه شده است. برخی از این تعاریف، معطوف به ساختار مدیریت دانش بوده و برخی دیگر به ماهیت و کارکرد آن می‌پردازد (سنجقی و همکاران، ۱۳۹۰).

به اشتراک‌گذاری یا انتقال دانش، ابزاری برای کارکنان به منظور تبادل و مباحثه دانش یا گروه‌های داخلی یا خارجی است و از انواع راه‌های مجاری (مثل بحث و گفتگو، کنفرانس، شبکه‌های رسمی و غیررسمی، بهترین شیوه‌ی عملی و پایگاه داده)، انجام می‌شود و هدف آن گسترش ارزش سودمندی آن در روند تغییر داخلی دانش و ایجاد دانش ترکیبی می‌باشد (مدهوشی و جباری، ۱۳۹۲). تسهیم دانش به اندازه‌ای اهمیت دارد که گفته می‌شود موفقیت مدیریت دانش به تسهیم دانش بستگی دارد (مرزوقی و همکاران، ۱۳۹۳). مساله اشتراک دانش از دیدگاه تئوری اقتصادی نیز درخور تامل است. مطابق این دیدگاه کمبود دانش و نه آشکار و ضمنی بودن آن، ارزش اقتصادی آن را مشخص می‌کند. درحقیقت اگر افراد بتوانند در سازمان مالکیت دانشی را که کمیاب و مهم است در اختیار داشته باشند، منافع بسیاری از سازمان کسب خواهند کرد. اگر آن‌ها دانش کمیاب خود را به اشتراک بگذارند، مزیت آن دانش از بین خواهد رفت و منافع آن‌ها به خطر خواهد افتاد. حال این سوال مطرح می‌شود که چرا افراد بایستی دانش ویژه خود را با دیگران به اشتراک بگذارند (ابیلی و همکاران، ۱۳۹۰).

مدل‌های اشتراک‌گذاری دانش

با توجه به ادبیات نظری تحقیق، مدل‌های متنوعی بسته به نوع تحقیقات و پژوهش‌های انجام شده مورد بررسی قرار گرفته که در اینجا به برخی از آنها اشاره می‌شود:

- مدل انتشار مدیریت دانش

این مدل، طرح جامعی از انتشار سیستم مدیریت دانش است که توسط محمد قدوس (۲۰۰۴)

پیشنهاد شده است. این مدل حاصل اطلاعات استخراج شده از شش شرکت بزرگ در استرالیا و امریکای شمالی می‌باشد، و بر اساس اظهار نظرهای افراد کلیدی که در اجرای نظام مدیریت دانش در این سازمان‌ها مشارکت داشتند، ترسیم شده است. این مدل دارای ۱۶ فاکتور اصلی و فرعی و ۶۴ متغیر است. بر اساس این مدل چهار متغیر برای انتشار نظام مدیریت دانش دارای اهمیت بیشتری هستند، و از جانب همه افراد شرکت‌کننده در پژوهش مورد توجه قرار گرفته است. این چهار متغیر عبارتند از فرهنگ سازمانی، پشتیبانی و حمایت مدیران عالی، سودمندی برای افراد و رویای نظام مدیریت دانش. اگر چه ممکن است آزمون و پیاده‌سازی کامل مدل، کار دشواری باشد اما می‌توان بخش‌هایی از مدل را به صورت مجزا مورد آزمون و پیاده‌سازی قرار داد. این مدل مراحل انتشار نظام مدیریت دانش را از آغاز تا استفاده پایدار همراه با جزئیات نشان می‌دهد (عباسی، ۱۳۸۶: ۱۲).

- مدل ایجاد و کاربرد دانش ویگ

ویگ (۱۹۹۳) مدل مدیریت دانش خود را به اصل زیر نزدیک کرد: دانش زمانی مفید و ارزشمند خواهد شد که سازماندهی شود. این سازماندهی باید با توجه به نوع بکارگیری آن متفاوت باشد، با استفاده از مسیرهای چندگانه ورودی، قابل دسترس و بازیابی باشد. ابعاد قابل بررسی در مدل مدیریت دانش ویگ عبارتند از: (۱) کامل بودن، (۲) پیوند داشتن (۳) تناسب (۴) چشم انداز و هدف (قلیچ خانی، ۱۳۸۹: ۹۳).

- مدل مدیریت دانش/حافظه سازمانی/ یادگیری سازمانی

بسیاری از کارشناسان، مدیریت دانش را شکلی از سیستم اطلاعاتی در نظر می‌گیرند. اگر چه سیستم اطلاعاتی یک جزء مهم در مدیریت دانش است، مدیریت دانش به عنوان یک ابزار تغییر و تبدیل باید حمایت مدیریتی و فرهنگی سازمان را نیز به همراه داشته باشد. در سال ۲۰۰۲ جنکس و اولفمن اظهار کردند، درک بهتر مدیریت دانش با ترکیب یادگیری سازمانی و حافظه سازمانی حاصل می‌شود؛ این سه حوزه با هم ارتباط دارند که در اثر بخشی سازمان موثر واقع می‌گردد (اخوان، جودی، ۱۳۹۱: ۳۰).

- مدل دانش شناسی سازمانی وان کروگ و روس (۱۹۹۵)

در سال ۱۹۹۸، وان کروگ، روس و کلین ماهیت آسیب‌پذیر مدیریت دانش در سازمان‌ها را بر اساس مدل‌های ذهنی افراد، ارتباطات سازمانی، ساختار سازمانی، روابط بین افراد و مدیریت منابع انسانی مطالعه کردند. این پنج عامل می‌تواند موانع مدیریت موفق دانش سازمانی برای نوآوری،

مزیت رقابتی و سایر اهداف سازمانی شوند (قلیچ‌خانی، ۱۳۸۹: ۹۷).

عوامل و شاخص‌های موثر بر اشتراک‌گذاری دانش

با توجه به مرور ادبیات مربوط به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌های مختلف، عوامل کلیدی موثر بر اشتراک‌گذاری دانش احصاء گردیدند. این عوامل عبارتند از عامل فردی، سازمانی، مدیریتی و فناوری که در ادبیات نظری به نوعی به آنها اشاره شده است. در این تحقیق این عوامل و شاخص‌ها با شاخص‌های احصاء شده در خزانه‌داری کل کشور مورد آزمون قرار می‌گیرند.

۱- فردی

عوامل فردی به طرق مختلف بر اشتراک‌گذاری دانش تأثیرگذار است. خصوصیات فرستنده و گیرنده عامل تعیین‌کننده‌ای در اثربخشی اشتراک‌گذاری دانش است، زیرا آنها باید عملاً اشتیاق و توانایی لازم را برای تسهیم و پذیرش دانش داشته باشند. اشتراک‌گذاری دانش فرایندی است که افراد از طریق آن دانش ضمنی و آشکار خود را متقابلاً مبادله کرده و به طور مشترک دانش جدیدی خلق می‌کنند. این فرایند تحت تأثیر عوامل بسیاری است. هیند و پففرس عوامل فردی پیش روی اشتراک‌گذاری دانش را به دو دسته شناختی و انگیزشی تقسیم می‌کنند. عامل شناختی با توانایی فرد در اشتراک‌گذاری دانش ارتباط دارد و از طرفی عامل انگیزشی به اشتیاق افراد نسبت به اشتراک‌گذاری دانش مربوط می‌شود (پورسراجیان و همکاران، ۱۳۹۲).

۲- سازمانی

تغییرات گسترده و سریع در محیط سازمان‌ها و افزایش رقبا و پیچیدگی محیطی موجب به وجود آمدن تغییراتی در ساختار سازمان‌ها شده است؛ از جمله این تغییرات می‌توان به کاهش تمرکز، استفاده از ساختارهای سازمانی منعطف‌تر و استفاده از فناوری‌های ارتباطی اشاره کرد. ساختار سازمانی حامی مدیریت دانش به عقیده بسیاری از محققان باید ساختاری با ویژگی‌های کاملاً منعطف باشد. مدیریت دانش بیشتر بر فرایندهای انجام عملیات در سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. از آنجا که مدیریت دانش بر پایه جمع‌آوری، طبقه‌بندی و تسهیم دانش استوار است، بنابراین ساختاری که از فرآیندهای مشارکتی بیشتر حمایت کند، برای کارایی مدیریت دانش مناسب‌تر است (مایر، ۲۰۰۷: ۱۳۲).

همان‌گونه که اشاره شد، فرایندهای مدیریت دانش باعث به وجود آمدن تغییرات زیادی در سازمان می‌شوند. بخشی از این تغییرات در ساختار سازمانی به وقوع می‌پیوندد. به عبارتی، سوالی

که در اینجا مطرح می‌شود این است که ساختار سازمان باید چه ویژگی‌هایی داشته باشد تا بتواند به اجرای یک سیستم مدیریت دانش کمک کند؟ در دسترس بودن اطلاعات، تشکیل تیم‌های کاری و علمی و ایجاد جریان ارتباطات دوسویه و آزاد از جمله ویژگی‌های ساختار سازمانی حامی مدیریت دانش تلقی می‌شود (زراگا، ۱۹۹۹؛ شریف‌الدین و همکاران، ۲۰۰۴).

۳- مدیریتی

در زمینه پذیرش مدیریت دانش در سازمان‌ها توسط کارکنان و نیازمندی‌های آن، در مدل نیازمندی‌های پذیرش مدیریت دانش به دو عامل اساسی اشاره می‌کند که عبارتند از قابلیت دسترسی به سیستم و حمایت مدیریت (کوکس، ۲۰۰۳). فرایندهای مدیریت دانش باعث به وجود آمدن تغییرات زیادی در سازمان می‌شود و ایجاد این تغییرات در سازمان‌ها نیازمند موافقت و همراهی مدیریت عالی سازمان با آن تغییرات است. در ادبیات مدیریت دانش در زمینه نقش مدیران عالی در عملکرد صحیح و موفقیت مدیریت دانش، مولفه‌های مهمی در سازمان‌ها شناخته شده است: فراهم‌کننده بینش، فراهم‌کننده اطلاعات، مشاور بودن، رهبری، سرپرستی، مربی بودن، حمایت‌کننده (جوریجر، ۲۰۰۳)، سرمشق بودن، اتخاذ خط‌مشی‌های مناسب، تعهد، درک و بازخوردهنده (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۶). به زعم مایر مهم است که مدیریت عالی اهداف استراتژیک دانشی را تعیین کند، بودجه لازم را تخصیص دهد و خود را به عنوان سرمشق مناسبی از تغییر رفتار برای اداره دانش در سازمان معرفی نماید (مایر، ۲۰۰۷: ۱۳۲). این رهبری است که تمام فرایندهای مرتبط با اشتراک دانش را هدایت و راهبری می‌کند. این کار از راه‌های زیر صورت می‌گیرد: اول اینکه رهبران به فرآیند "یادگیری از طریق تجربه شخصی" کارکنان کمک می‌کنند؛ دوم اینکه رهبران و مدیران کارکنان را به انتقال دادن دانش خود و نیز تولید دانش جدید ترغیب می‌کنند؛ نکته آخر اینکه مدیران فرایند تصمیم‌گیری را، که نتیجه اشتراک موثر دانش محسوب می‌شود، کنترل می‌کنند (سبا و همکاران، ۱۳۹۱). اگر دیدگاه مدیر به مدیریت دانش به عنوان یک دستاورد جدید و پرهزینه و اثبات نشده باشد، حتی اگر با بهترین تجهیزات یک سامانه مدیریت دانش در آن سازمان پیاده سازی شود، کارایی لازم را نخواهد داشت (بیتز، ۲۰۰۵: ۱۰).

۴) فناوری

تقریباً تمام محققانی که عوامل موثر بر موفقیت مدیریت دانش را مورد بررسی قرار داده‌اند به نقش فناوری اطلاعات به عنوان عوامل مهم تاثیرگذار بر مدیریت دانش اشاره کرده‌اند (چون و همکاران ۲۰۰۶؛ اخوان و همکاران، ۲۰۰۶؛ وونگ، ۲۰۰۵؛ منوریان، ۲۰۱۰ و رودز و همکاران،

۲۰۰۸). با جمع‌بندی این بخش از ادبیات موضوع می‌توان گفت که دو عنصر اساسی در پیوستار مدیریت دانش وجود دارد که در یک سوی پیوستار افراد قرار دارند که استفاده‌کنندگان از دانش‌اند و در سوی دیگر کیفیت و ساختار فناوری اطلاعات است که در یک سازمان نهادینه شده است (زعیم و تاتوغلو، ۲۰۰۷). از طرف دیگر ایجاد زیربنای مناسب جهت بکارگیری فناوری ارتباطات و اطلاعات می‌تواند در موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان تاثیر گذار باشد (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱).

پیشینه و سابقه پژوهش

مقالات داخلی، خارجی، کتب و نشریات و سایر روش‌های پیشینه‌شناسی مورد مطالعه قرار گرفت. چند نمونه از مقالات مربوطه در پیشینه این تحقیق لحاظ گردیده است.

عنوان	نویسنده سال /	نتیجه
بررسی عوامل سازمانی موثر بر اشتراک دانش از دیدگاه اعضاء هیات علمی	نعمتی انارکی، نوشین‌فرد ۱۳۹۳	در مقایسه میزان رابطه بین مولفه های عوامل سازمانی با اشتراک دانش درون سازمانی مشاهده شد که فرهنگ سازمانی رابطه قوی تری نسبت به مولفه های دیگر با اشتراک دانش درون سازمانی دارد. باتوجه به نقش و اهمیت عوامل سازمانی در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی توصیه می‌شود. در استقرار مدیریت دانش به شکل عام و اشتراک دانش به شکل خاص به ابعاد مختلف این عوامل در سازمان‌ها توجه همه‌جانبه‌ای صورت گیرد.
بررسی وضعیت و بسترهای به اشتراک‌گذاری دانش در کتابخانه‌های آستان قدس رضوی در انطباق با الگوی (نانوکا و تاکه اوچی)	خاتمیان‌فر، پریرخ ۱۳۸۶	با نگاهی خاص می‌توان این نکته را از نتایج پژوهش حاضر دریافت که این الگو با فعالیت‌های انجام شده در کتابخانه‌ها در راستای مدیریت و به اشتراک‌گذاری دانش متناسب داشته و این قبیل سازمان‌ها نیز می‌توانند از این مدل برای شناسایی وضعیت اشتراک دانش، به خصوص بسترهای موجود و میزان بهره‌گیری از آن‌ها و نیز ایجاد این بسترها و شرایط، استفاده کنند.
راهکاری برای تخصیص بهینه منابع	خلیلی عراقی، سوری ۱۳۸۰	در مدل‌های ارائه شده، تعیین بیشترین میزان پذیرش دانشجو در قالب تابع هدف و محدودیت‌های مدل مورد نظر قرار گرفت. با توجه به اینکه این محدودیتها قابل تفکیک بودند و نیز برای کوچک کردن مدل آن را به دو مدل اول و دوم تجزیه کردیم. با حل این مدلها، جوابهای بهینه برای پذیرش دانشجو به دست آمد.
تاثیر درآمدهای نفتی بر تخصیص منابع در	بکی حسکوثی	نتایج نشان می‌دهد که تنها یک بردار همگرایی بلند مدت بین متغیرهای مدل وجود دارد. معناداری ضریب درآمدهای نفتی در مدل نشان می‌دهد که در اقتصاد ایران

شوکه‌های نفتی تخصیص منابع بین بخشهای مختلف اقتصادی را دستخوش تحول میسازند. با رشد درآمدهای نفتی تقاضای کل اقتصاد نیز افزایش می‌یابد.	۱۳۸۲	اقتصاد ایران (با استفاده از تحلیل همگرایی)
در این مقاله، ابتدا کارایی و برابری آموزشی در کشورمان ارزیابی و سپس ویژگیهای یک سازوکار و الگوی مطلوب تخصیص منابع برای آموزش و پرورش در چارچوب یک الگوی مفهومی منسجم بررسی و مراحل اجرایی و الگوریتم مناسب بحث و تبیین شده است. دریافته‌ایم که آموزش و پرورش ایران با مسائل و مشکلات بسیار زیادی روبروست که دریافت و تامین اعتبار بودجه ای می‌تواند به عنوان یک اهرم مناسب بودجه ای پاره ای از مشکلات را حل نماید.	نادری ۱۳۸۹	سازوکار و الگوی مطلوب تخصیص منابع مالی برای آموزش و پرورش: مبنای، الزامات، عناصر و الگوریتم
بودجه ریزی در ایران طی سالهای اخیر تغییرات زیادی کرده و سعی شده است تا بودجه با سرفصلهای جدید تهیه و تنظیم شود. مع الوصف باید توجه داشت اصلاح نظام بودجه ریزی در ایران تنها در اصلاح طبقه بندی سند بودجه خلاصه نمی‌شود و افزون بر آن برای افزایش کارایی و اثربخشی در بودجه می‌بایست اصلاحات اساسی صورت گیرد.	رمضانی ۱۳۸۵	مروری بر مشکلات و نارسایی‌های بودجه‌ریزی در ایران
نتایج سطح بهره‌وری و نرخ پایین آن در کشور نشان می‌دهد که شکاف بهره‌وری بیشتر شده و ادامه این روند نه تنها ایران را در افاق چشم انداز به کشور توسعه‌یافته تبدیل نمی‌کند، بلکه فاصله آن را با این کشورها زیاده‌تر می‌کند. برای رسیدن به سطح فعلی متوسط بهره‌وری در کشورهای توسعه‌یافته در افاق چشم انداز باید بهره‌وری سالانه ۴ درصد افزایش یابد.	امینی، فرهادی کیا ۱۳۸۹	مقایسه تطبیقی الگوی مصرف منابع ایران با کشورهای سازمان همکاری اقتصادی و توسعه
طبق گزارش عملکرد بودجه، اعتبارات مصوب نتوانستند اهداف تعیین شده را تحقق بخشند. در تمام اهداف مازاد یا کسری بودجه وجود داشت. اصولاً تعیین بخشی از بودجه به عنوان اعتبار توزیع نشده به این شرط که هر بخش یا فعالیتی با کمبود بودجه مواجه شد از آن وجوه استفاده کند، با بهینه‌سازی در بودجه و بودجه‌ریزی مغایرت دارد.	نمازی، کمالی ۱۳۸۱	بررسی نحوه تخصیص اعتبارات بودجه با استفاده از مدل برنامه ریزی آرمانی
بکارگیری بودجه‌ریزی عملیاتی با روش هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت در سازمان می‌تواند مبنای مناسبی برای تصمیم‌گیری در خصوص تخصیص منابع ایجاد نماید و به عنوان اقدامی اصلاحی برای ایجاد پیوند عمیق و فنی میان بودجه و بهبود عملکرد سازمان به حساب آید، چرا که مستقیم‌ترین پیوند را بین اطلاعات عملکرد و افزایش کارایی و کیفیت خدمات برقرار می‌سازد.	هاشمی، پورامین زاده ۱۳۸۹	بکارگیری سیستم هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت در بودجه-ریزی عملیاتی شرکت‌های دولتی
بین تمامی متغیرهای مورد بررسی شامل روابط متقابل مورد انتظار، درک از کارآمدی خود، پاداش‌های بیرونی مورد انتظار، جو سازمانی و نگرش نسبت به اشتراک دانش با تمایل به اشتراک دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین تمایل به	توکلی، ملکیان، نوربخش	عوامل تعیین‌کننده تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک

<p>اشتراک دانش و به اشتراک گذاری دانش و نیز بین سطح بکارگیری فناوری اطلاعاتی و ارتباطی و به اشتراک گذاری دانش در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه وجود دارد.</p>	<p>۱۳۹۱</p>	<p>دانش</p>
<p>پژوهشگران و دانشگاهیان باید توجه بیشتری به ماهیت داده‌ها و خصیصه‌های آن و رویکردها و استراتژی‌های داده‌محور مبذول کنند، چرا که هدایت و مدیریت تحولات اجتماعی و مشارکت در برنامه‌های مداخله‌ای آموزشی و مهندسی رفتاری و اجتماعی بدون تولید، کاوش، استخراج و بهره‌مندی از شواهد داده‌ها و برگردان آن به دانش سودمند و در نهایت تفهیم منطق و عقلانیت در جامعه ممکن نیست.</p>	<p>مدهوشی، جباری ۱۳۹۲</p>	<p>نظریه برخاسته از داده‌کاوی کیفی در به اشتراک‌گذاری دانش و طراحی مقیاس بومی آن</p>

مدل مفهومی تحقیق

با توجه به ادبیات پژوهش و فرضیه های تحقیق ۴ عامل اصلی به عنوان شاخص های متغیر مستقل (عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل فناوری و عوامل مدیریتی) مطرح شده‌اند. این عوامل موجب ارتقاء عملکرد دریافت‌ها و پرداخت‌های خزانه، ارتقاء عملکرد تمرکز و تلفیق حساب‌ها، ارتقاء عملکرد حساب اموال دولتی، ارتقاء نظارت ذی‌حسابان، ارتقاء عملکرد نظارت بر بودجه و ارتقاء سایر تکالیف و مسئولیت‌ها) و در نهایت موجب ارتقاء عملکرد خزانه‌داری کل کشور می‌گردند.



روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر به روش کمی و از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است، چرا که بر اساس متغیرهای پژوهش مدل جدیدی پیشنهاد می‌شود و به لحاظ روش در زمره تحقیقات پیمایشی و توصیفی-همبستگی است که به روش پرسشنامه‌ای که یکی از متداول‌ترین روش‌های گردآوری اطلاعات میدانی است و امر گردآوری اطلاعات را در سطح وسیع امکانپذیر می‌سازد صورت گرفته است. در این تحقیق از پرسشنامه در مقیاس لیکرت به منظور تایید متغیرهای شناسایی شده استفاده شده است. با توجه به بررسی و جستجو در سایت‌های اینترنتی (فارسی و انگلیسی) پرسشنامه استاندارد در ارتباط با موضوع تحقیق به دست نیامد. بنابراین برای جمع‌آوری اطلاعات از یک پرسشنامه ۲۳ سوالی ۵ گزینه‌ای بر مبنای درجه‌بندی لیکرت استفاده شده است. علت استفاده از مقیاس فاصله‌ای لیکرت این است که چنانچه برای پاسخ‌دهندگان امکان جواب دادن به صورت بلی یا خیر میسر نباشد، در جواب دادن انعطاف بیشتری داشته باشند که در نهایت اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. جامعه آماری این تحقیق ۶۵۰ نفر شامل کلیه معاونین، مدیران، کارشناسان، حساب‌رسان، حسابداران و کارکنان فنی، معاونین ذیحساب، ذیحسابان و مدیران کل امور مالی وزارت امور اقتصادی و دارایی می‌باشد.

بررسی روایی و پایایی پرسشنامه

در این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS، آلفای کرونباخ محاسبه گردیده است. پس از جمع‌آوری نمونه مقدماتی (۲۱ عدد پرسشنامه)، پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه و سوالات آن محاسبه گردید که نتایج حاصل در جدول زیر آورده شده است.

جدول: آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه

آلفای کرونباخ	تعداد گویه	ابعاد پرسشنامه
۰/۸۷۲	۲۴	کل پرسشنامه

با توجه به جدول فوق مقدار آلفای کرونباخ کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۷۲ است که چون بیشتر از ۰/۷ است، پایایی کل پرسشنامه در حد مطلوبی قرار دارد. در ادامه آلفای کرونباخ سوال-های پرسشنامه محاسبه می‌شوند. برای شناسایی و حذف سوال‌ها به گونه‌ای عمل می‌شود که با حذف هر سوال و محاسبه پایایی پرسشنامه، تاثیر هر سوال در پایایی پرسشنامه بررسی می‌شود. در جدول زیر نتایج تاثیر هر سوال بر پایایی کل پرسشنامه محاسبه شده است.

جدول: آلفای کرونباخ برای سوالات پرسشنامه

سوالات پرسشنامه	آلفای کرونباخ پرسشنامه بعد از حذف هر سوال	همبستگی هر سوال با کل پرسشنامه
سوال ۱	۰/۸۷۴	۰/۲۳۲
سوال ۲	۰/۸۶۷	۰/۴۴۴
سوال ۳	۰/۸۷۶	-۰/۰۱۲
سوال ۴	۰/۸۶۸	۰/۴۳۲
سوال ۵	۰/۸۶۹	۰/۴
سوال ۶	۰/۸۷۴	۰/۲۹۴
سوال ۷	۰/۸۷۳	۰/۳۴۸
سوال ۸	۰/۸۷۱	۰/۳۸۲
سوال ۹	۰/۸۶۵	۰/۵۲۹
سوال ۱۰	۰/۸۷۲	۰/۳۶۳
سوال ۱۱	۰/۸۶۵	۰/۵۶۵

سوال ۱۲	۰/۸۶۸	۰/۴۴۵
سوال ۱۳	۰/۸۶۱	۰/۶۴۹
سوال ۱۴	۰/۸۵۹	۰/۷۱۴
سوال ۱۵	۰/۸۶۷	۰/۴۹۵
سوال ۱۶	۰/۸۷	۰/۳۲
سوال ۱۷	۰/۸۶۶	۰/۵۱۷
سوال ۱۸	۰/۸۶۸	۰/۴۵
سوال ۱۹	۰/۸۶۵	۰/۵۱۶
سوال ۲۰	۰/۸۶۳	۰/۶۵
سوال ۲۱	۰/۸۶۳	۰/۶۸۳
سوال ۲۲	۰/۸۶۴	۰/۵۸۷
سوال ۲۳	۰/۸۶۴	۰/۵۷۹
سوال ۲۴	۰/۸۶۳	۰/۵۸۷

نتایج محاسبه پایایی نشان می‌دهد که چنانچه سوال ۳ حذف شود، پایایی کل پرسشنامه افزایش می‌یابد. همچنین این سوال با کل پرسشنامه همبستگی منفی دارد بنابراین با حذف آن پایایی کل پرسشنامه بهبود می‌یابد. پس از حذف سوال ۳، پایایی کل پرسشنامه ۰/۸۷۶ به دست آمد که چون از ۰/۷ بیشتر است، پس پایایی پرسشنامه در حد مطلوبی قرار دارد.

جدول: آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه بعد از حذف سوال ۳

آلفای کرونباخ	تعداد گویه	ابعاد پرسشنامه
۰/۸۷۶	۲۳	کل پرسشنامه

با توجه به جدول فوق مقدار آلفای کرونباخ کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۷۶ است که چون بیشتر از ۰/۷ است، پایایی کل پرسشنامه بعد از حذف سوال ۳ افزایش یافته است.

انتخاب روش آماری

برای تعیین تاثیر اشتراک‌گذاری دانش بر ارتقاء عملکرد خزانه‌داری کل کشور از ۴ عامل در قالب سوال‌های پرسشنامه استفاده شده است. از پاسخ‌دهندگان خواسته شده است میزان موافقت

خود را نسبت به هر کدام از گویه‌های پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) مشخص کنند.

روش استنباط این مطلب که از نظر پاسخ دهندگان کدام یک از مولفه‌های اشتراک‌گذاری دانش (فردی، سازمانی، فناوری و مدیریتی) بر ارتقاء عملکرد خزانه‌داری کل کشور تاثیر می‌گذارد به این صورت است که می‌بایست حداقل بیش از ۵۰ درصد پاسخگویان معتقد باشند که آن مولفه بر ارتقاء عملکرد خزانه‌داری کل کشور تاثیرگذار بوده است. بنابراین چنانچه اکثریت افراد به گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد پاسخ دهند آن مولفه به عنوان عامل موثر بر ارتقاء عملکرد خزانه‌داری کل کشور شناخته می‌شود و فرضیه مورد نظر تایید می‌شود. از آنجایی که طیف گزینه‌های پرسشنامه رتبه‌ای (یا کیفی) است، از آزمون دوجمله‌ای برای بررسی فرضیات فرعی استفاده می‌شود.

آزمون دوجمله‌ای برای طیف‌های دوسطحی استفاده می‌شود که برای تبدیل طیف لیکرت به طیف دوسطحی به این صورت عمل می‌شود که گزینه‌های «خیلی کم، کم و متوسط» به عنوان سطح اول و گزینه‌های «زیاد و خیلی زیاد» به عنوان سطح دوم در نظر گرفته می‌شوند. چنانچه بیش از ۵۰ درصد افراد به سطح دوم پاسخ داده باشند تاثیرگذاری آن متغیر مورد پذیرش قرار می‌گیرد و فرضیه مورد نظر تایید می‌شود. به منظور بررسی فرضیه اصلی از آزمون t یک نمونه‌ای استفاده می‌شود. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است که در رابطه زیر آمده است.

$$n = \frac{NZ^2 \times p(1-p)}{N \varepsilon^2 + Z^2 pq}$$

در این رابطه p برابر است با نسبت موفقیت در جامعه که چون مقدار آن در اختیار نیست آن را برابر با ۰/۵ قرار می‌دهیم. سطح اطمینان برابر با $1-\alpha=0.95$ است و مقدار آماره $Z_{\alpha/2}$ با توجه به جدول نرمال استاندارد برابر با ۱/۹۶ است. مقدار خطای قابل قبول ۰/۰۵ در نظر گرفته می‌شود. حجم جامعه آماری ۲۲۰ نفر می‌باشد که از طریق رابطه کوکران حجم نمونه ۱۴۰ نفر به دست می‌آید.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

آمار توصیفی داده‌ها

در این پژوهش ۱۴۰ پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفتند. همان گونه که در جدول (۱) قابل مشاهده است ۷۵/۷ درصد از پاسخگویان مرد و ۲۴/۳ درصد از آنان را زنان تشکیل داده‌اند. همچنین همه پاسخگویان در رشته‌های مدیریت و حسابداری و از نظر سطح تحصیلات، اکثر پاسخگویان دارای مدرک لیسانس و فوق‌لیسانس بودند. افزون بر این، از نظر سابقه خدمت، اکثر پاسخگویان بین ۱۰ تا ۳۰ سال سابقه داشتند. بخش اعظم پاسخگویان (۷۲ درصد) در پست سازمانی ذیحساب/مدیرکل/معاون در جمع آوری داده‌های پژوهش شرکت داشته‌اند.

جدول ۳- تحلیل توصیفی ویژگی‌های فردی پاسخگویان

متغیر	سطوح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۰۶	۷۵/۷
	زن	۳۴	۲۴/۳
عنوان پست سازمانی	کارشناس	۲۸	۲۰
	ذیحساب/مدیرکل/معاون	۱۰۱	۷۲/۱
	سایر	۱۱	۷/۹
رشته تحصیلی	حسابداری	۸۵	۶۰/۷
	مدیریت	۵۵	۳۹/۳
	اقتصاد	۰	۰
	سایر	۰	۰
سطح تحصیلات	دیپلم	۱	۰/۷
	لیسانس	۴۶	۳۲/۹
	فوق لیسانس	۹۲	۶۵/۷
سابقه خدمت	دکتری	۱	۰/۷
	کمتر از ۱۰ سال	۱	۰/۷
	۱۰-۲۰ سال	۵۷	۴۰/۷
	۲۰-۳۰ سال	۷۴	۵۲/۹
	۳۰سال به بالا	۸	۵/۷

در جدول فوق شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش محاسبه شده است. شاخص میانگین اهمیت متغیرها را نظر پاسخ دهندگان نشان می‌دهد و شاخص انحراف استاندارد پراکندگی پاسخ‌ها را نشان می‌دهد. هرچه پراکندگی در یک متغیر کمتر باشد نشان می‌دهد که پاسخ دهندگان در مورد آن متغیر اتفاق نظر بیشتری دارند.

جدول ۴- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

عوامل	گویه‌ها	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
عوامل فردی	تاثیر بر اصلاح ساختار دریافتها و پرداختهای خزانه	۳/۵۹۳	۰/۹۹۶	۱	۵
	تاثیر بر اصلاح سیستم حسابداری دولتی	۳/۵۱۴	۱/۰۷۶	۱	۵
	تاثیر بر شفاف سازی اموال دولت	۳/۷۰۷	۰/۹۹۳	۱	۵
	تاثیر بر ارتقاء نظام نظارت مالی	۳/۶	۱/۰۸۵	۱	۵
	تاثیر بر مدیریت جریانهای مالی کشور	۴/۱۷۹	۰/۹۳۹	۰	۵
عوامل سازمانی	تاثیر بر اصلاح ساختار دریافتها و پرداختهای خزانه	۴/۱۸۶	۰/۷۰۵	۲	۵
	تاثیر بر اصلاح سیستم حسابداری دولتی	۴/۲۱۴	۰/۷۶۶	۰	۵
	تاثیر بر شفاف سازی اموال دولت	۴/۱۹۳	۰/۷۴۸	۲	۵
	تاثیر بر ارتقاء نظام نظارت مالی	۴/۱۵	۰/۷۸۶	۲	۵
	تاثیر بر مدیریت جریانهای مالی کشور	۴/۲۹۳	۰/۷۷۳	۰	۵
عوامل فناوری	تاثیر بر اصلاح ساختار دریافتها و پرداختهای خزانه	۴/۳۲۹	۰/۷۷۲	۲	۵
	تاثیر بر اصلاح سیستم حسابداری دولتی	۴/۱۷۱	۰/۷۳۹	۲	۵
	تاثیر بر شفاف سازی اموال دولت	۴/۲۱۴	۰/۶۹۷	۲	۵
	تاثیر بر ارتقاء نظام نظارت مالی	۴/۲۱۴	۰/۷۰۷	۲	۵
	تاثیر بر مدیریت جریانهای مالی کشور	۴/۲۸۶	۰/۶۲۷	۳	۵
عوامل مدیریتی	تاثیر بر اصلاح ساختار دریافتها و پرداختهای خزانه	۴/۲۵	۰/۶۶۹	۲	۵
	تاثیر بر اصلاح سیستم حسابداری دولتی	۴/۲۶۴	۰/۶۹۵	۲	۵
	تاثیر بر شفاف سازی اموال دولت	۴/۲۴۳	۰/۶۹۸	۲	۵
	تاثیر بر ارتقاء نظام نظارت مالی	۴/۲	۰/۷۶۱	۲	۵
	تاثیر بر مدیریت جریانهای مالی کشور	۳/۵۹۳	۰/۹۹۶	۱	۵

بررسی فرضیات فرعی پژوهش

نتایج آزمون دوجمله‌ای در بررسی عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل فناوری و عوامل مدیریتی نشان می‌دهد که نسبت افرادی که به گزینه‌های موافقم و کاملاً موافقم پاسخ داده‌اند در سطح اطمینان ۹۵ درصد از مقدار آزمون شده (۰/۶) بیشتر است (این تفاوت معنادار است - سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است) به عبارت دیگر اکثریت افراد معتقدند عوامل فوق بر ارتقاء عملکرد خزانه‌داری کل کشور تاثیر معنادار دارد. بنابراین فرضیه فرعی اول، فرضیه فرعی دوم، فرضیه فرعی سوم و فرضیه فرعی چهارم مورد تایید قرار می‌گیرد.

بررسی فرضیه اصلی

برای تحلیل فرضیه اصلی از آزمون t یک‌نمونه‌ای استفاده می‌شود که نتایج حاصل از بررسی فرضیه اصلی در جدول زیر آمده است.

جدول: آزمون t یک نمونه‌ای (بررسی فرضیه اصلی)

نتیجه فرضیه	تفاوت با میانگین	سطح معناداری	آماره t	میانگین	
فرضیه اصلی تایید می‌شود	۰/۶۲۴	۰/۰۰۱	۹/۰۰۴	۳/۶۲۴	عوامل فردی
	۱/۱۸۴	۰/۰۰۱	۲۲/۸۵۶	۴/۱۸۴	عوامل سازمانی
	۱/۲۴۴	۰/۰۰۱	۲۴/۴۲۹	۴/۲۴۴	عوامل فناوری
	۱/۲۴۹	۰/۰۰۱	۲۳/۵۶۵	۴/۲۴۹	عوامل مدیریتی

نتایج آزمون t یک‌نمونه‌ای نشان می‌دهد که چهار عامل اشتراک‌گذاری دانش (فردی، سازمانی، فناوری و مدیریتی) در سطح اطمینان ۹۵ درصد از حد متوسط تفاوت معناداری دارد (آماره t بیشتر از ۱/۹۶ است) با توجه به اینکه مقدار تفاوت با میانگین برای هر چهار عامل مثبت است بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که چهار عامل اشتراک‌گذاری دانش بر ارتقاء عملکرد خزانه‌داری کل کشور تاثیر معناداری دارد که بنابراین فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد. عامل «عوامل مدیریتی» با میانگین ۴/۲۴۹ به عنوان تاثیرگذارترین عامل و عامل‌های «عوامل فناوری»، «عوامل سازمانی» و «عوامل فردی» به ترتیب با میانگین‌های ۴/۲۴۴، ۴/۱۸۴ و ۳/۶۲۴ در رتبه‌های دوم تا چهارم قرار گرفتند.

نتیجه‌گیری

در این مقاله، اشتراک‌گذاری دانش در خزانه‌داری کل کشور مورد بررسی قرار گرفت، این مطالعه نشان داد که اشتراک‌گذاری دانش موجب ارتقاء عملکرد خزانه‌داری کل کشور می‌گردد. عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل فناوری و عوامل مدیریتی عواملی هستند که زنجیره‌ای از ارتباطات و تعاملات سازمانی را شکل می‌دهند تا این شکل بتواند با اشتراک‌گذاری دانش تاثیر لازم را در اصلاح ساختار دریافت‌ها و پرداخت‌های خزانه، اصلاح سیستم حسابداری دولتی، شفاف‌سازی اموال دولت، ارتقاء نظام نظارت مالی و مدیریت جریان‌های مالی داشته باشد. جایگاه خاص خزانه‌داری کل کشور به جهت امکان تاثیرگذاری و الگوسازی برای سایر دستگاه‌های اجرایی، اهمیت این مطالعه را اضافه می‌نماید. با توجه به بررسی ابعاد و شاخص‌های اشتراک‌گذاری دانش، لازم است به شاخص‌های احصاء شده و مورد آزمون قرار گرفته این تحقیق توجه نمود، زیرا این موضوع در بازآموزی کارکنان، پذیرش و استخدام کارکنان جدید و نحوه تعامل کارکنان و سازمان موثر و کارساز است. در این تحقیق شاخص‌های اشتراک‌گذاری دانش (عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل فناوری و عوامل مدیریتی) به عنوان متغیر مستقل و شاخص‌های ارتقاء عملکرد خزانه‌داری کل کشور (اصلاح ساختار دریافت‌ها و پرداخت‌های خزانه، اصلاح سیستم حسابداری دولتی، شفاف‌سازی اموال دولت، ارتقاء نظام نظارت مالی و مدیریت جریان‌های مالی کشور) به عنوان (متغیر وابسته) مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در نهایت تمام فرضیه‌های تحقیق مورد تایید قرار گرفته است.

پیشنهادها

- ۱- آموزش مدیران جهت آشنا نمودن آنان به اهمیت و نقش اشتراک‌گذاری دانش
- ۲- تهیه و تنظیم راهبردهای مرتبط با مدیریت دانش جهت وجود یک نقشه راه برای اجراء و نهادینه کردن آن
- ۳- توجه به فناوری اطلاعات و ارتباطات از منظر ایجاد زیرساختها و آموزش کاربران
- ۴- تحقیق لازم درخصوص رابطه بودجه برنامه ای دستگاه‌های اجرایی و امکان اشتراک‌گذاری دانش صورت گیرد.
- ۵- عدم توجه به خروجی و عملکرد سازمان‌های دولتی نسبت به اعتبارات دریافتی مورد تحقیق قرار گیرد.

۶- تاثیر عوامل برون سازمانی بر محیط سازمان و تاثیر بر فعالیت‌ها و خط‌مشی‌های سازمان مورد توجه و تحقیق قرار گیرد.

۷- نحوه انتخاب و انتصاب مدیران و نقش این موضوع بر امکان اشتراک‌گذاری دانش مورد توجه و تحقیق قرار گیرد.

منابع

الف- فارسی

- ابیلی؛ خدایار و همکاران (۱۳۹۰)، نقش عوامل موثر بر به اشتراک گذاری دانش سازمانی در موسسه مطالعات بین المللی انرژی، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، شماره ۱۴
- اخوان، پیمان؛ جودی، الهام (۱۳۹۱)، گام‌های عملیاتی مدیریت دانش، انتشارات آتی‌نگر، تهران
- امینی، علیرضا؛ فرهادی کیا، علیرضا (۱۳۸۸)، مقایسه تطبیقی الگوی مصرف منابع ایران با کشورهای سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، فصلنامه مجلس و راهبرد، شماره ۶۲
- اینگولیفتر، ابراهیمی؛ یزدان (۱۳۸۵)، تامین بودجه، تخصیص منابع و عملکرد در نظام های آموزش عالی، فصلنامه علمی - ترویجی مدیریت: بررسی های بازرگانی، شماره ۱۹
- آزاد، ناصر؛ رشیدی، صدرا (۱۳۸۷)، مهندسی به اشتراک گذاشتن دانش به کمک سیستم مدیریت دانش، فصلنامه آموزش مهندسی ایران، شماره ۴۰
- بدری آذرین؛ یعقوب و همکاران (۱۳۹۱)، تحلیل رگرسیونی رابطه بین اجزای مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی، فصلنامه مدیریت ورزشی، شماره ۱۵
- بکی حسکویی، مرتضی (۱۳۸۲)، تاثیر درآمدهای نفتی بر تخصیص منابع در اقتصاد ایران(با استفاده از تحلیل همگرایی)، فصلنامه دین و ارتباطات، شماره ۲۰
- پورسراجیان و همکاران (۱۳۹۲)، تعیین و اولویت بندی موانع به اشتراک گذاری دانش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مطالعه موردی موسسه آموزش عالی امام جواد(ع)، فصلنامه پارک‌ها و مراکز رشد، شماره ۳۴
- پهلوانی، معصومه و همکاران (۱۳۸۹)، بررسی و اولویت بندی عوامل فرهنگی موثر در به اشتراک گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، شماره ۵
- توکلی، سیده سمانه و همکاران (۱۳۹۱)، عوامل تعیین کننده تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش، فصلنامه علمی - ترویجی مطالعات منابع انسانی، شماره ۶

- چهارسوقی، سیدکمال؛ حسنی، محمد (۱۳۹۲)، شناسایی، طبقه‌بندی و اولویت‌بندی ابزارهای اشتراک‌گذاری دانش در عرصه مدیریت پروژه، *فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات*، شماره ۳
- خاتمیان‌فر، پریسا؛ پریخ، مهری (۱۳۸۶)، *بررسی وضعیت و بسترهای به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی در انطباق با الگوی "نوناکاو تاکه اوچی"*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد
- خلیلی عراقی، سید منصور؛ سوری، علی (۱۳۸۰)، راهکاری پیرامون تخصیص بهینه منابع در آموزش عالی، *فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۲۱ و ۲۲
- جعفرزاده کرمانی، زهرا، *زیرساخت‌های اشتراک دانش در آموزش عالی: بررسی گروه‌های آموزشی کتابداری و اطلاع‌رسانی*، کتابداری و اطلاع‌رسانی، جلد ۱۶ شماره ۲
- رفوآ، شبنم و همکاران (۱۳۹۲)، وضعیت‌یابی مولفه‌های زیرساختی پیاده‌سازی اشتراک دانش در صنعت بیمه، *فصلنامه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، شماره ۳
- سبا، ابراهیم و همکاران (۱۳۹۱)، اشتراک دانش در پلیس دبی، ترجمه امیرلطفی، *توسعه سازمانی پلیس*، شماره ۴۱
- سنجقی، محمد ابراهیم و همکاران (۱۳۹۰)، شناسایی و سنجش عوامل کلیدی موفقیت در فرآیند به اشتراک‌گذاری دانش مطالعه موردی در یک سازمان دفاعی، *فصلنامه راهبرد دفاعی*، شماره ۳۵
- شیخانی، سعید (۱۳۷۴)، جنگ تخصیص منابع، *ماهنامه تازه‌های اقتصاد*، شماره ۴۶
- صفرزاده، حسین و همکاران (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس)، *فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد*، شماره ۱
- عباسی، زهره (۱۳۸۶)، *مروری بر مدل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها*، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش
- قربانی بوساری، رقیه (۱۳۹۰)، عوامل تاثیرگذار بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش پژوهشگران، *ماهنامه جامعه اطلاعاتی*، شماره ۱۸

- قلیچ خانی، بهروز (۱۳۸۹)، *مدیریت دانش، فرآیند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در کسب و کار*، نشر سمت، تهران
- مدهوشی، مهرداد؛ جباری، نگین (۱۳۹۲)، نظریه برخاسته از داده‌کاوی کیفی در به اشتراک‌گذاری دانش و طراحی مقیاس بومی آن: مطالعه موردی، *فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، شماره ۴
- مرزوقی، رحمت‌اله و همکاران (۱۳۹۳)، ارائه الگوی عالی کیفیت محیط دانشگاه، تسهیم دانش و عملکرد تحصیلی دانشجویان علوم پزشکی دانشگاه شیراز، *ماهنامه آموزش در علوم پزشکی*، شماره ۸
- نادری، ابوالقاسم (۱۳۸۹)، سازوکار و الگوی مطلوب تخصیص منابع مالی برای آموزش و پرورش: مبانی، الزامات، عناصر و الگوریتم، *فصلنامه علمی- پژوهشی تعلیم و تربیت*، شماره ۱۰۴
- نعمتی انارکی، لیلا؛ نوشین فرد؛ فاطمه (۱۳۹۳)، بررسی عوامل سازمانی موثر بر اشتراک دانش از دیدگاه اعضای هیات علمی، *مدیریت سلامت*، ۱۷ (۵۶)
- نمازی، محمد؛ کمالی، کاملیا (۱۳۸۱)، بررسی نحوه تخصیص اعتباری بودجه با استفاده از مدل برنامه‌ریزی آرمانی: مطالعه موردی استان فارس، *فصلنامه علمی-پژوهشی بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، شماره ۳۰
- هاشمی، سیدحامد؛ پورامین زاد، سعیده (۱۳۸۹)، بکارگیری سیستم هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت در بودجه‌ریزی عملیاتی شرکت‌های دولتی، *ماهنامه اقتصاد: کار و جامعه*، شماره ۱۲۳

ب- انگلیسی

- Chabot, C Inaki Pena, (2002), "*Knowledge Networks as Part of an Integrated Knowledge Management Approach*", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 6 Iss 5 pp. 469 - 478
- Christian ZellnerDirk Fornahl, (2002), "*Scientific Knowledge and Implications for Its Diffusion*", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 6 Iss 2 pp. 190 - 198
- Daniel Geiger, Georg Schreyögg, (2012), "*Narratives in Knowledge Sharing: Challenging Validity*", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 16 Iss: 1 pp. 97 - 113
- Kristian Kreiner, (2002), "*Tacit Knowledge Management: the Role of Artifacts*", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 6 Iss 2 pp. 112 – 123

- Harvie Ramsay John W. Leopold Jeff Hyman, (1986), "***Profit-sharing and Employee Share Ownership: An Initial Assessment***", Employee Relations, Vol. 8 Iss 1 pp. 23
- Iris Reychav Jacob Weisberg, (2010), "***Bridging Intention and Behavior of Knowledge Sharing***", Journal of Knowledge Management, Vol. 14 Iss 2 pp. 285 – 300
- Michele Swift David B. Balkin Sharon F. Matusik, (2010), "***Goal Orientations and the Motivation to Share Knowledge***", Journal of Knowledge Management, Vol. 14 Iss 3 pp. 378 – 393
- Alexander Styhre, ***Fenix Research Program & Department of Project Management***, Chalmers University of Technology, Göteborg, Sweden , Knowledge management beyond codification: knowing as practice/concept