

بررسی تاثیر مدیریت دانش و پیاده سازی سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی بر کیفیت حسابرسی داخلی

فاطمه اسناد^۱، فاطمه طالب زاده^۲

^۱ کارشناسی ارشد حسابرسی، موسسه آموزش عالی پرندک، تهران، ایران.

^۲ دکترای تخصصی مدیریت آموزشی، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد صباشهر، تهران، ایران.

نام نویسنده مسئول:

فاطمه اسناد

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۷/۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۹/۴

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی تاثیر مدیریت دانش و پیاده سازی سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی بر کیفیت حسابرسی داخلی می باشد. این مطالعه از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت و روش توصیفی - پیمایشی است. جامعه این پژوهش شامل کارکنان ستاد مدیریت دانش و حسابرسان داخلی شرکت پلایش نفت تهران در سال ۱۳۹۸ بوده که حجم جامعه ۱۰۰۰ نفر برآورد شده است. از بین این تعداد ۲۷۸ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده که پایایی و روایی آن مورد تأیید می باشد. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات، آزمون همبستگی و تحلیل معادلات ساختاری است. نتایج تحقیق نشان می دهد که مدیریت دانش بر سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی تاثیر معناداری دارد. همچنین نتایج حاکی از آن است که سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی بر کیفیت حسابرسی داخلی تاثیر معناداری ندارد. در بررسی اثر غیرمستقیم مدیریت دانش بر کیفیت حسابرسی داخلی از طریق برنامه ریزی منابع سازمانی، شواهد نشان دهنده عدم تاثیر می باشد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی، کیفیت حسابرسی داخلی.

مقدمه

حسابرسی داخلی به عنوان یکی از کلیدهای راهبری شرکتی شناخته می‌شود که نقش آن در طول زمان تکامل یافته است (مشایخی و همکاران، ۱۳۹۵). اهمیت حسابرسی داخلی در سازمان‌های مختلف در سراسر جهان غیرقابل انکار است (جامعی و رستمیان، ۱۳۹۴). تعریف ارائه شده توسط انجمن حسابرسان داخلی^۱ در سال ۲۰۱۳ بیان می‌کند: "حسابرسی داخلی فعالیت اطمینان بخشی و مشاوره ای مستقل و بی طرفانه ای است که برای ایجاد ارزش افزوده و بهبود عملیات سازمان طراحی می‌شود. حسابرسی داخلی به سازمان کمک می‌کند تا اهداف خود را با اتخاذ رویکردی روشمند و منظم برای ارزیابی و بهبود اثربخشی فرایندهای مدیریت ریسک، کنترل داخلی و راهبری شرکتی ایفا کند" (انجمن حسابرسان داخلی، ۲۰۱۳). با توجه به نوپا بودن واحدهای حسابرسی داخلی در عمده شرکت‌های ایرانی و عدم وجود استانداردها و رهنمودهای حرفه‌ای حسابرسی داخلی ملی در خصوص رویه‌های اجرایی حسابرسی داخلی، در خصوص کیفیت خدمات حسابرسی داخلی، چارچوب‌های مفهومی مدونی ارائه نگردیده و پژوهش‌های صورت گرفته دامنه محدودی از کیفیت را مدنظر قرار داده‌اند (نیکبخت و همکاران، ۱۳۹۶). کیفیت حسابرسی داخلی، ویژگی‌هایی که باید از طریق اطلاعات حسابداری بدست بیاید را منعکس می‌کند. کیفیت حسابرسی داخلی، بعد از انجام فرآیند حسابداری انجام می‌شود. کشف خطاها و تقلب و اطلاعات حسابداری، عملکرد اصلی واحد حسابرسی داخلی است، یعنی در حقیقت تأیید صحت سوابق، داده‌ها و حفظ دارایی‌های سازمان و کمک به مدیریت در مورد چگونگی اجرای فعالیت‌های مختلف از وظایف آن‌ها به شمار می‌آید (ال-تیبیه^۲، ۲۰۱۸). دارداس^۳ (۲۰۱۰) بیان می‌دارد که کیفیت حسابرسی داخلی، توانائی حسابرسی برای شناسایی نقاط ضعف در سیستم کنترل داخلی، ارائه توصیه‌هایی جهت رفع یا کاهش آن‌ها و به حداکثر رساندن مزیت بالقوه شرکت است و در تعریفی دیگر بیان می‌دارد که کیفیت حسابرسی داخلی یعنی پیوستن به استانداردهای حسابرسی و کدهای رفتار در طول عملیات حسابرسی (دardاس، ۲۰۱۰).

امروزه مدیریت دانش به عنوان یکی از عوامل کلیدی و مولفه‌های سازنده موفقیت سازمان‌ها شناخته شده است، در نتیجه بسیار ضروری است که به مطالعه و بررسی مولفه‌های سازنده و عوامل کلیدی موفقیت آن بپردازیم (آل ملایز^۴، ۲۰۱۳). مدیریت دانش ارتباط مستقیم با اثربخشی سازمان‌های امروزی دارد (عدلی، ۱۳۸۴) و به عنوان ناجی فعلی سازمان‌ها پذیرفته شده است، به طوری که نبود مدیریت دانش در سازمان‌ها مشکلات و زیان‌هایی را به همراه دارد (افرازه، ۱۳۸۴). مدیریت دانش یک فرآیند یکپارچه و سیستماتیک در سطح سازمان است که شامل فعالیت‌های خلق، ثبت و ذخیره‌سازی، تسهیم و بکارگیری دانش به وسیله افراد و گروه‌ها برای رسیدن به اهداف سازمانی می‌باشد (آل ملایز، ۲۰۱۳). با توجه به تغییرات زیاد در محیط کسب و کار و همچنین وجود سطح بالایی از رقابت، سازمان‌ها به این فکر افتادند که سیستم اطلاعاتی مدرن را که برای انجام فرآیندهای داخلی و حسابرسی در این سازمان‌ها مناسب است را بپذیرند. در نتیجه با آنچه به عنوان سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی شناخته می‌شود، برخورد کردند (فروغی و سهیلی، ۱۳۹۱). سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی، به عنوان سیستم ادغام مدیریت کسب و کار و سیستم مدیریت، همراه با زمینه‌های مدیریت مالی، حمل و نقل، بازرسی، تولید، منابع انسانی و عملیات گسترده زنجیره تامین تعریف می‌شود. این سیستم شامل زیرسیستم‌هایی است که به طور یکپارچه با هم عمل می‌کنند که عبارتند از: حسابداری، مالی، بازاریابی، فروش، مدیریت، منابع انسانی و خدمات (بهشتی و سیروس^۵، ۲۰۱۰). پیاده‌سازی سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی مزایایی را به همراه دارد که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از: صرفه‌جویی در هزینه‌ها، بهبود بهره‌وری، تسهیل در مدیریت عملیات روزانه، بهبود برنامه‌ریزی استراتژیک در شرکت (حسن، ۲۰۱۱). اگرچه تحقق برنامه‌ریزی منابع سازمانی یک فرآیند پیاده‌سازی سیستم اطلاعاتی است، اما آن همچنین یک فرآیند خلق ارزش، ذخیره / بازیابی، انتقال و کاربرد بواسطه چشم‌انداز مدیریت دانش است. مطالعات موجود نشان می‌دهد که مدیریت دانش ارتباط تنگاتنگی با اجرای برنامه‌ریزی منابع سازمانی دارد. در طول اجرای سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی دانش مختلفی وجود دارد، دانش خود کارمندان، منابع سازمانی و مشارکت‌های خارجی مربوط به شرکت فروشنده و شرکت مشاوره‌دهنده. بنابراین سیستم مدیریت دانش، در همه حیطه‌های دانش که در اجرای موفق سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی می‌تواند موثر واقع شود، باید اطمینان حاصل کند (فروغی و سهیلی، ۱۳۹۱). از طرف دیگر، سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی بر فعالیت حسابرسی داخلی تاثیر می‌گذارد و سبب اجرای حسابرسی مستمر می‌شود. حسابرسی مستمر با استفاده از فناوری و خودکارسازی برخی رویه‌ها، کارایی و اثربخشی فرآیند حسابرسی را با به همراه آوردن اطمینان بلادرنگ، افزایش داده است. رویه‌هایی که برای تأیید معامله و رعایت اصول استفاده می‌شود در محیط حسابرسی مستمر به صورت خودکار انجام می‌شوند. این خودکارسازی رویه‌ها، کار حسابرسان داخلی و خارجی را به سمت اهداف پیچیده تری تغییر داده است که از جمله آن‌ها می‌توان به برخورد با موضوعات قضات و برآوردی که نیاز به قضاوت حسابرسی و تردید حرفه‌ای او دارد اشاره کرد. بنابراین نقش اصلی آن‌ها در محیط حسابرسی مستمر، بررسی اختلالات / استثنائات از سیستم حسابرسی مستمر و تصمیم‌گیری و برخورد با رویه‌هایی است که مستلزم قضاوت و تردید حرفه ای هستند (عربی و اسحق‌زاده، ۱۳۹۵).

شرکت پالایش نفت تهران، به عنوان یکی از نه پالایشگاه نفت کشور و یکی از بزرگترین و مهمترین مراکز صنعتی و استراتژیک شهر تهران، از جمله سازمانهایی است که در آن مدیریت دانش استقرار یافته و فرآیندهای آن اجرا می شود. این فرآیند عملاً از سال ۱۳۸۷ در سازمان آغاز به کار کرده است و به واسطه همکاری و توجه جدی مدیران، مسئولان و کارکنان به عنوان یک مزیت رقابتی و پشتیبان استراتژیها برای این شرکت بوده است (مومنی فراهانی، ۱۳۹۴). استقرار و بهره گیری از سامانه یکپارچه برنامه ریزی منابع سازمانی به ویژه در کسب و کارهای مرتبط با صنایع نفت، گاز و پتروشیمی، مهمترین تجربه موفق در افزایش کارایی و بهره وری شرکت های نفتی ملی و بین المللی است. از این رو وزارت نفت جمهوری اسلامی ایران نیز تصمیم گرفته تا سامانه مذکور را در سطح این صنعت بکار گیرد. با وجود شرکت هایی نظیر سپ، لیکن به دلایلی نظیر جلوگیری از خروج صدها میلیون دلار ارز بابت خرید و پیاده سازی این محصول، ضرورت سفارشی سازی محصولات مذکور با توجه به فرآیندهای کسب و کاری و شرایط و مقتضیات وزارت نفت و پیشگیری از خطر احتمالی آن که شرکت های نرم افزاری معتبر دنیا، آخرین نسخه های آن را در اختیار ایران نگذاشته و حتی در صورت فروش نسخه های قدیمی تر هم احتمال آن می رود که بخاطر مسائل تحریم و محدودیت های بین المللی، در هر زمانی پشتیبانی خود از سیستم های پیاده سازی شده را قطع نمایند، مدیران ارشد وزارت نفت تصمیم گرفته اند تا با نگاهی ملی، سامانه برنامه ریزی منابع سازمانی مورد نظر را در داخل کشور، توسعه و تولید نمایند (موسسه مطالعات بین المللی انرژی، ۱۳۹۳). با توجه به مطالب فوق این مطالعه در نظر دارد تاثیر مدیریت دانش و سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی را بر کیفیت حسابداری داخلی را در شرکت پتروشیمی نفت تهران بررسی نماید. بنابراین اهداف تحقیق به صورت زیر تدوین می شود:

- بررسی میزان تاثیر مدیریت دانش بر سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی .
- بررسی میزان تاثیر سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی بر کیفیت حسابداری داخلی .
- بررسی میزان تاثیر مدیریت دانش با تاثیر متغیر میانجی سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی بر کیفیت حسابداری داخلی .

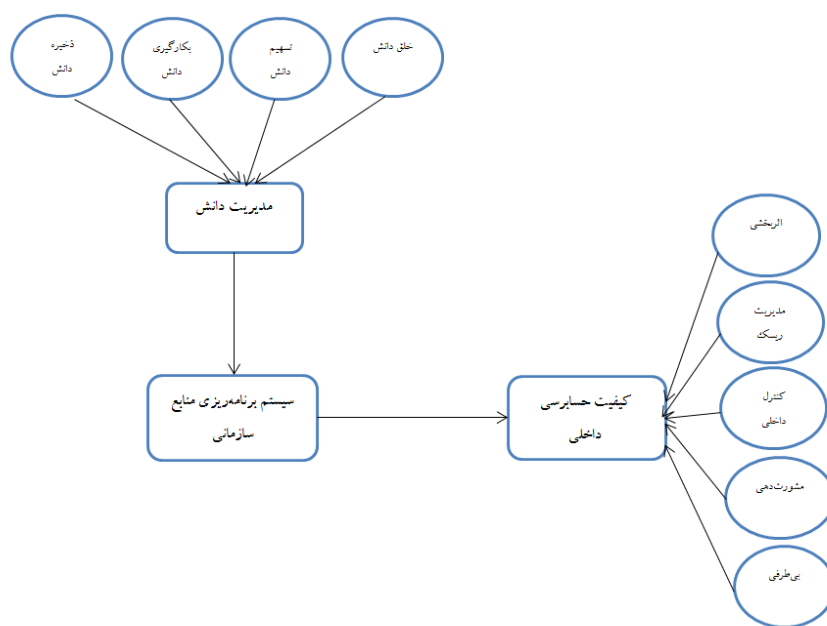
پیشینه تحقیق و تدوین فرضیه ها

نیکبخت و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی «کیفیت حسابداری داخلی در ایران: چالش ها و موانع» پرداختند. آن ها در اجرای تحقیق از ۳۳ نفر از ذی نفعان اصلی (استفاده کنندگان و ارائه کنندگان) حسابداری داخلی مصاحبه گرفتند. علاوه از داده های متنی مندرج ۳۰ مقاله، یادداشت و میزگرد منتشر شده در مجله ها و نشریه های حرفه ای پیرامون حسابداری داخلی که عمدتاً ارائه کننده دیدگاه ذینفعان پیرامون کیفیت حسابداری داخلی و چالش های آن بود، نیز استفاده کردند. داده های پژوهش به کمک روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی که ویژه رویکرد نظریه زمینه ای است، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و مقوله های کلان، مقوله های اصلی و خرد مقوله ها (مفاهیم) استخراج گردید. یافته ها بیانگر چالش های فراوانی در ابعاد مختلف جهت پیاده سازی و اجرای حسابداری داخلی با کیفیت در ایران است. پاکنیا (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی «کاربرد ابزار مدیریت دانش در فرایند حسابداری» پرداخت. نتایج این تحقیق نشان می دهد که در مؤسسه های حسابداری موجود نیاز است که مدیریت دانش اجرا شود. مدیریت دانش موضوعی اجتماعی بوده و انسان مهمترین نقش را در موفقیت آن ایفا می نماید. البته باید توجه نمود که نقش فناوری اطلاعات را در موفقیت مدیریت دانش نمی توان نادیده گرفت. نقش فناوری اطلاعات در مواردی همچون ذخیره سازی و تسهیل در توزیع دانش از طریق مجراها و شبکه های ارتباطی می تواند حائز اهمیت باشد. مدیریت دانش به افراد حرفه ای (حسابرسان) اجازه می دهد تا از سطح اجرای وظایف فراتر روند و به حل مسائل وسیع تر و پیچیده تری بپردازند و ارزش فوق العاده ای را برای سازمان ایجاد کنند. فروغی و سهیلی (۱۳۹۱) در مقاله ای به مطالعه «مدیریت دانش برای اجرای موفقیت آمیز سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی و بررسی تاثیر آن بر فرآیندهای حسابداری» پرداختند. آن ها نتیجه گرفتند که سیستم مدیریت دانش به طور موثری می تواند دانش را اداره کرده و یک پشتیبان مناسب برای پیاده سازی موفق برنامه ریزی منابع سازمانی باشد. همچنین دریافتند که استفاده از سیستم های برنامه ریزی منابع سازمانی تاثیر به نسبت محدودی بر حسابداری داشته است. هر چند که نقش سیستم های مذکور به عنوان محرکی برای ایجاد تغییر و تحول در زمینه استفاده از فنون و روش های پیشرفته تر و پیچیده تر حسابداری، انکارناپذیر است. تاثیر مزایای بدست آمده از استفاده از سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی مانند یکپارچه سازی عملیات ها، تهیه و ارائه اطلاعات به موقع و نیز تهیه اطلاعات به منظور تصمیم گیری بر فرآیندهای تجاری و به خصوص بر فعالیت حسابداری، شامل کاهش زمان بستن حساب ها، آماده سازی صورت های مالی، بهبود فرآیند تصمیم گیری، افزایش کاربرد تجزیه و تحلیل نسبت های مالی و بهبود حسابداری داخلی از مزایای استفاده از این سیستم است. ال تیه و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی «تاثیر پیاده سازی سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی بر کیفیت حسابداری داخلی در بانک های تجاری اردن» پرداختند. نمونه مورد مطالعه ۲۱ بانک در اردن بود. نتایج تحقیق نشان می دهد که پیاده سازی سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی در زمینه های مختلف همچون مالی،

فروش، بازاریابی مدیریت و منابع انسانی موثر می باشد و آن می تواند بر کیفیت حسابرسی داخلی تاثیر معناداری بگذارد، به طوری که سبب افزایش قابلیت اطمینان و کیفیت گزارش ها می گردد. باراکات^۲ (۲۰۱۱) با هدف تعیین این که آیا کاربرد واقعی سیستم های برنامه ریزی منابع سازمانی با اجزای آن (فروش، بازاریابی، مدیریت، تولید، حسابداری و مالی، منابع انسانی) وجود دارد و سپس تاثیر کاربرد سیستم های برنامه ریزی منابع سازمانی را بر بازگشت سرمایه گذاری شرکت های صنعتی که در بورس اوراق بهادار سعودی ثبت شده اند، بررسی کردند. این مطالعه دریافت که پیاده سازی اجزای برنامه ریزی منابع سازمانی بر بازده سرمایه گذاری در شرکت های صنعتی تاثیر می گذارد. پژوهشگر توصیه می کند که شرکت هایی که از سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی استفاده نمی کنند، برای اجرای آن به منظور بهبود عملکرد مالی خود اقدام کنند.

فرضیه ها

فرضیه اول: مدیریت دانش بر سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
 فرضیه دوم: سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی بر کیفیت حسابرسی داخلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
 فرضیه سوم: مدیریت دانش با تاثیر متغیر میانجی سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی بر کیفیت حسابرسی داخلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
 با توجه به توضیحات فوق، مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر ترسیم می شود.



شکل شماره ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، تحقیقی کاربردی است، نتایج این تحقیق می تواند مورد استفاده در صنایع و سازمان ها قرار گیرد. همچنین تحقیق حاضر از نظر ماهیت، توصیفی-پیمایشی می باشد، در تحقیق توصیفی، به توصیف و تبیین متغیرها پرداخته می شود و چون ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه است، پیمایشی می باشد. این تحقیق براساس روش تحقیق نیز از نوع همبستگی می باشد و تاثیر متغیرها بر یکدیگر مورد بررسی قرار می گیرد. پرسشنامه این تحقیق متشکل از ۸۱ سوال است که ترکیبی از چند پرسشنامه استاندارد بوده و به صورت طیف لیکرت ۵ درجه ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم طبقه بندی شده که به شرح ذیل می باشد: (۱) پرسشنامه سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی ترکیبی از دو پرسشنامه هانگ و کیم (۲۰۰۹) و اهی و مادسن (۲۰۰۵) بوده که شامل سوالات ۱-۳۵ است؛ (۲) پرسشنامه مدیریت دانش از شرون لاوسون (۲۰۰۳) شامل چهار مولفه خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ذخیره سازی دانش بوده که شامل سوالات ۳۶-۵۶ است؛ (۳) پرسشنامه کیفیت حسابرسی داخلی از تیم HM Treasury (۲۰۱۲) بوده که با گویه های

اثربخشی حسابرسی، مدیریت ریسک، مدیریت کنترل داخلی، مشورت‌دهی و بی‌طرفی مورد سنجش قرار می‌گیرد و شامل سوالات ۸۱-۵۷ پرسشنامه است. ابزار اندازه‌گیری تحقیق باید از روایی و پایایی برخوردار باشد. برای سنجش اعتبار ابزار، از روایی محتوایی استفاده شده است. برای بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها در اختیار متخصصین و خبرگان رشته قرار گرفت تا نظرات و پیشنهادهای خود را درباره محتوای گویه‌های پرسشنامه متناسب با هدف تحقیق ارائه دهند. پس از دریافت پرسشنامه، اصلاحات پیشنهادی از جانب متخصصین در نظر گرفته شد تا پرسشنامه از روایی محتوایی لازم برخوردار باشد. همچنین به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند به کار می‌رود.

جدول شماره ۱. پایایی پرسشنامه

پرسشنامه	شماره سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
اجرای سیستم برنامه‌ریزی منابع سازمانی	۱-۳۵	۰/۸۷
کیفیت حسابرسی داخلی	۳۶-۵۶	۰/۹۱
مدیریت دانش	۵۷-۸۱	۰/۸۹
کل	۱-۸۱	۰/۹۱

در تفسیر ضریب آلفای کرونباخ می‌توان بیان نمود که هر چه این ضریب به یک نزدیک‌تر باشد، پایایی پرسش‌نامه بیشتر است. اگر بیشتر از ۰,۷ باشد، پایایی خوب است، اگر بین ۰,۵ تا ۰,۷ باشد، پایایی متوسط است و اگر کمتر از ۰,۵ باشد، پرسش‌نامه فاقد پایایی است. غالباً معیار ۰,۷ در نظر گرفته می‌شود. با توجه به نگاره شماره ۲، ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰,۷ بوده، در نتیجه این پرسش‌نامه پایایی قابل قبولی دارد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده می‌شود. در آمار استنباطی، آزمون همبستگی و مدل‌سازی معادلات ساختاری بکار می‌رود. نرم افزار پیشنهادی برای انجام تحقیق، نرم افزار SPSS و AMOS می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، حسابرسان داخلی و اعضای شاغل در ستاد مدیریت دانش شرکت پالایش نفت تهران می‌باشد که حجم جامعه ۱۰۰۰ نفر برآورد شده است. روش نمونه‌گیری این تحقیق به صورت تصادفی طبقه‌ای بوده که با استفاده از فرمول کوکران می‌توان حجم نمونه را بدست آورد. با توجه به فرمول، حجم نمونه به تقریب برابر ۲۷۸ نفر شده است.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} \quad (1)$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2} = 277/74 \cong 278$$

$$n = \frac{1}{1 + \frac{1}{1000} \left(\frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2} - 1 \right)}$$

یافته‌های پژوهش

در ابتدا آمار توصیفی متغیرهای تحقیق به کمک آماره‌های میانگین و انحراف معیار طبق جدول شماره (۲) بدست آمده است. نتایج به دست آمده حاکی از آن است متغیر برنامه ریزی منابع سازمانی در وضعیت مطلوبی قرار دارد و متغیرهای مدیریت دانش و کیفیت حسابرسی وضعیت متوسطی دارند.

جدول شماره ۲. آمار توصیفی متغیرها

متغیرها	مدیریت دانش	برنامه‌ریزی منابع سازمانی	کیفیت حسابرسی
تعداد نمونه	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸
میانگین	۳,۴۶	۴,۰۴	۳,۳۵
انحراف معیار	۰,۴۸۲	۰,۳۳۴	۰,۴۲۴

آزمون فرضیه ها

در بررسی فرضیه های تحقیق، ابتدا با ضریب همبستگی میزان ارتباط بین متغیرها به شرح جدول شماره (۳) بدست آمده است. با توجه به آن که در این تحقیق از طیف لیکرت استفاده شده بهتر است از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شود. ضریب همبستگی همیشه عددی بین ۱ تا -۱ است. اگر ضریب بین ۰ تا ۰,۲۹ باشد، نشان دهنده همبستگی ضعیف است. اگر ضریب بین ۰,۳ تا ۰,۶۹ باشد، همبستگی متوسط است و اگر ضریب بین ۰,۷۰ تا ۱ باشد، نشان دهنده همبستگی قوی می باشد. در این تحلیل اگر مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ (سطح خطای تحقیق) باشد، نشان دهنده معنی دار بودن رابطه بین دو متغیر است.

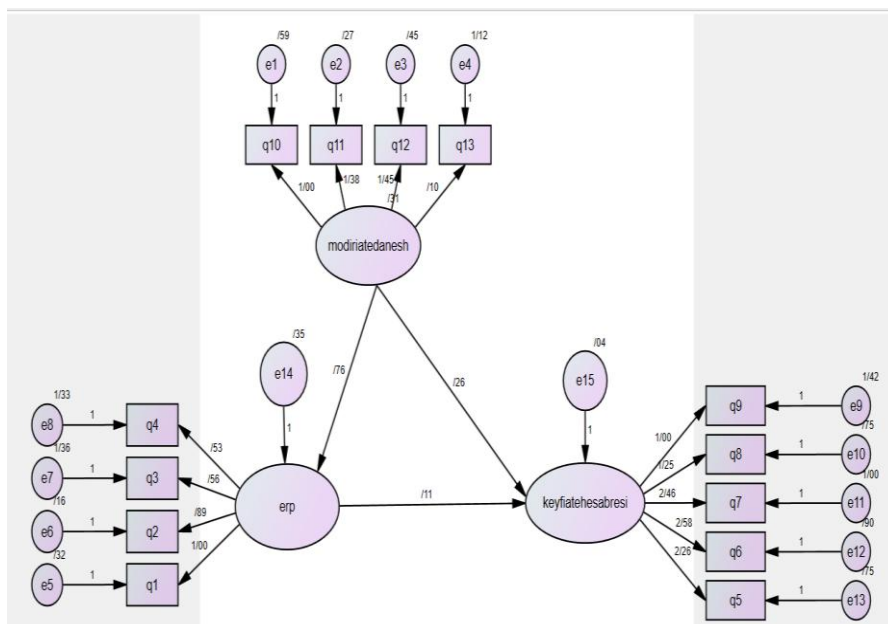
جدول شماره ۳. ضریب همبستگی اسپیرمن

متغیرها	برنامه ریزی منابع سازمانی	کیفیت حسابرسی	اثربخشی	مدیریت ریسک	مدیریت کنترل داخلی	مشورت دهی	بی طرفی
مدیریت دانش:	شدت: ۰,۳۵۰	۰,۱۹۴	۰,۲۲۴	۰,۱۹۸	۰,۱۲۳	۰,۲۰۲	۰,۱۰۴
	Sig: ۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۱	۰,۰۰۰	۰,۰۰۲	۰,۰۰۲
خلق دانش	شدت: ۰,۳۵۱	۰,۱۶۰	۰,۱۶۶	۰,۲۳۷	۰,۱۹۲	۰,۱۹۴	۰,۱۰۴
	Sig: ۰,۰۰۰	۰,۰۰۳	۰,۰۰۹	۰,۰۰۰	۰,۰۰۳	۰,۰۰۲	۰,۱۰۲
تسهیم دانش	شدت: ۰,۳۸۰	۰,۲۵۰	۰,۳۲۲	۰,۲۵۶	۰,۲۷۲	۰,۲۶۱	۰,۲۱۹
	Sig: ۰,۰۰۰	۰,۰۰۱	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۱
بکارگیری دانش	شدت: ۰,۳۸۳	۰,۲۵۰	۰,۱۹۶	۰,۱۴۴	۰,۲۲۸	۰,۲۶۹	۰,۱۹۸
	Sig: ۰,۰۰۰	۰,۰۰۲	۰,۰۰۲	۰,۰۲۴	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۲
ذخیره سازی دانش	شدت: ۰,۳۲۱	۰,۰۵۰	۰,۰۴۹	۰,۰۳۱	۰,۰۵۳	۰,۰۳۹	۰,۰۴۶
	Sig: ۰,۰۰۰	۰,۵۴۰	۰,۴۴۸	۰,۶۲۳	۰,۴۰۸	۰,۵۴۷	۰,۴۷۵
برنامه ریزی منابع سازمانی	شدت: ۱	۰,۱۳۴	۰,۰۶۱	۰,۱۲۷	۰,۱۸۹	۰,۰۶۲	۰,۵۹۹
	Sig: ۰,۳۰۴	۰,۳۰۴	۰,۳۴۱	۰,۰۵۷	۰,۰۰۳	۰,۳۳۱	۰,۰۶۲

با توجه به آن که ضرایب همبستگی تنها میزان ارتباط میان متغیرها را آشکار می سازد، به منظور درک مستقیم و غیرمستقیم و نیز اثر میانجی گری میان متغیرها، نیاز به تحلیل بیشتر به کمک الگویابی معادلات ساختاری می باشد.

تحلیل معادلات ساختاری

رویکرد الگویابی معادلات ساختاری، امکان الگو سازی بر اساس متغیرهای مکنون و متغیرهای مشهود را به طور همزمان فراهم می سازد. در این تحقیق به منظور آزمون فرضیه ها و الگوی پیشنهادی، از رویکرد الگویابی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار ایموس نسخه ۲۴ استفاده می شود. در ابتدا برای استفاده از معادلات ساختاری باید کفایت نمونه را سنجید که به این منظور از آزمون کایزر میر (KMO) استفاده می شود. مقدار این ضریب باید بالاتر از مقدار ۰,۵۰ درصد باشد. مقدار این آزمون برای این تحقیق برابر ۰,۷۸۰ بوده که مقدار قابل قبولی است و حداقل شرایط لازم برای انجام معادلات ساختاری وجود دارد.



شکل (۱) - مدل سازی معادلات ساختاری

جدول شماره ۴. شرح مدل

Chi- square= 191/628	df =62	P-Value= 0.000
q 1= erp گویه	5= q اثربخشی	10= q خلق دانش
q 2= erp گویه	6= q مدیریت ریسک	11= q تسهیم دانش
q 3= erp گویه	7= q مدیریت کنترل داخلی	12= q بکارگیری دانش
q 4= erp گویه	8= q مشورت دهی	13= q ذخیره سازی دانش
	9= q بی طرفی	

جدول شماره ۵. شاخص های برازش مدل

نتیجه	مقدار قابل قبول	نتایج مدل	اختصار	شاخص
مورد قبول	بین ۰ تا ۱/۱ ترجیحاً کمتر از ۰,۰۸	۰/۰۵	RMSEA	شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده
مورد قبول	مقادیر بالاتر از ۰,۹	۰,۹۱۲	GFI	شاخص نیکویی برازش
مورد قبول	مقادیر بالاتر از ۰,۹	۰/۹۳۷	CFI	شاخص برازش تطبیقی
مورد قبول	مقادیر بالاتر از ۰,۹	۰/۹۰۲	TLI	شاخص تاکر- لویس
مورد قبول	مقادیر بالاتر از ۰,۹	۰,۹۱۷	NNFI	شاخص برازش هنجار نشده
مورد قبول	مقادیر بین ۱ تا ۵	۳,۰۹۰	CMIN/DF	کای اسکوئر هنجار شده به درجه آزادی

شاخص های برازش مدل در جدول شماره (۵) حاکی از آن است که مدل پیشنهادی دارای برازش مطلوبی می باشد. در جدول شماره (۶) فرضیه های پژوهش با مدل سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول شماره ۶. آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه ها	مسیرها	ضرایب مدل	مقدار قابل قبول ضرایب	نتیجه
H1	مدیریت دانش به ERP	۰,۷۶	بالاتر از ۰,۳	تایید
H2	به کیفیت حسابداری داخلی ERP	۰,۱۱	بالاتر از ۰,۳	رد
H3	مدیریت دانش به ERP به کیفیت حسابداری داخلی	۰,۱۱=۰,۰۸*۰,۷۶	بالاتر از ۰,۳	رد

آزمون فرضیه اول: طبق نتایج ارایه شده در جدول شماره ۳) مربوط به ضریب همبستگی، مدیریت دانش و مولفه های آن (خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش، ذخیره سازی دانش) با برنامه ریزی منابع سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارند، از طرف دیگر طبق جدول شماره ۴) با توجه به مقدار ضریب مسیر مدیریت دانش به برنامه ریزی منابع سازمانی که برابر ۰,۷۶ می باشد، فرضیه اول تحقیق مورد تأیید است. یعنی مدیریت دانش بر سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی در شرکت پالایش نفت تهران تاثیر مثبت و معناداری دارد.

آزمون فرضیه دوم: طبق نتایج ارایه شده در جدول شماره ۳) مربوط به ضریب همبستگی، برنامه ریزی منابع سازمانی با کیفیت حسابداری داخلی و مولفه های آن تاثیر معناداری ندارد. از طرف دیگر طبق جدول شماره ۴) مقدار ضریب مسیر برابر ۰,۱۱ است که از مقدار قابل قبول (۰,۳) کمتر است، در نتیجه فرضیه دوم رد می شود، یعنی سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی بر کیفیت حسابداری داخلی در شرکت پالایش نفت تهران تاثیر معناداری ندارد.

آزمون فرضیه سوم: با توجه به آن که اثر غیر مستقیم مدیریت دانش بر کیفیت حسابداری داخلی مقدار معناداری نمی باشد، فرضیه سوم نیز رد می شود، به عبارتی دیگر، مدیریت دانش با تاثیر متغیر میانجی سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی بر کیفیت حسابداری داخلی در شرکت پالایش نفت تهران تاثیر مثبت و معناداری ندارد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

نتایج فرضیه های تحقیق، حاکی از آن است که مدیریت دانش بر سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی در شرکت پالایش نفت تهران تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه اول مورد تأیید است که آن با نتایج تحقیقات فروغی و سهیلی (۱۳۹۱) هم سو می باشد، اما سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی بر کیفیت حسابداری داخلی تاثیر معناداری ندارد و فرضیه دوم رد می شود که نتایج این تحقیق با نتایج ال تیه و همکاران (۲۰۱۸) ناسازگار است. از طرف دیگر در بررسی اثر غیرمستقیم مدیریت دانش بر کیفیت حسابداری داخلی از طریق برنامه ریزی منابع سازمانی، شواهد نشان دهنده عدم تاثیر می باشد و فرضیه سوم نیز رد می شود.

با توجه به نتایج تحقیق، سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی بر کیفیت حسابداری داخلی در شرکت پالایش نفت تهران تاثیر معناداری ندارد که علت آن را در اجرای سیستم باید جستجو کرد. با توجه به جدید بودن سامانه و ناآشنایی کارکنان با آن و نیز فراگیر نشدن آن در همه بخش های شرکت، حسابرسان داخلی اشراف کامل به سیستم نداشته و در نتیجه این سیستم هنوز موفق نشده است تاثیر خود را بر کیفیت حسابداری داخلی بگذارد و ارائه گزارش ها توسط حسابرسان را تسهیل بخشد. لذا پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می گردد:

- به مدیران شرکت پیشنهاد می شود با فراگیر کردن این سامانه در بخش های مختلف شرکت و آموزش کافی آن به کارکنان همه بخش ها، سبب تسهیل کار حسابرسان داخلی شده و سبب افزایش استقلال حسابرسان در کار و افزایش کنترل های داخلی گردیده و در نهایت کیفیت کار حسابرسان داخلی بالا رود.
- به واحد حسابداری داخلی شرکت پیشنهاد می شود دانش تکنیکی و تجربه عملی خود را در حوزه فناوری اطلاعات و سامانه های اطلاعاتی، بهبود بخشند که این امر از طریق برگزاری کلاس های آموزشی و ارتباط با بخش پردازش داده ها میسر می شود.

یادداشت ها

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| 1. Institute of Internal Auditors | 2. AL Theebah, et al. |
| 3. Dardas | 4. Al-Malaise |
| 5. Beheshti & Cyrus | 6. SAP |
| 7. Barakat | |

منابع و مراجع

- [۱] افرازه، عباس . (۱۳۸۴). مدیریت دانش (مفاهیم، مدل ها، اندازه گیری و پیاده سازی). نشر افرازه، چاپ اول.
- [۲] پاکنیا، حمزه. (۱۳۹۳). کاربرد ابزار مدیریت دانش در فرآیند حسابرسی. مجله حسابرسی، (۷۰)، ۸۴-۹۱.
- [۳] جامعی، رضا؛ رستمیان، آزاده . (۱۳۹۴). تاثیر تخصص مالی اعضای کمیته حسابرسی بر ویژگی های سود پیش بینی شده. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، ۸ (۲۹)، ۱-۱۷.
- [۴] عدلی، فریبا. (۱۳۸۴). مدیریت دانش : حرکت به فراسوی دانش. انتشارات فراشناختی اندیشه، تهران.
- [۵] عربی، سپیده؛ اسحق زاده، علی. (۱۳۹۵). نقش حسابرسان داخلی در اجرای موفق سیستم های یکپارچه ی اطلاعاتی (ERP). ماهنامه حسابداری، (۲۹۵)، ۵۷-۶۶.
- [۶] فروغی، داریوش؛ سهیلی، سیروس. (۱۳۹۱). مدیریت دانش برای اجرای موفقیت آمیز سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی و بررسی تاثیر آن بر فرآیندهای حسابداری. چهارمین کنفرانس ملی مدیریت مهندسی و مدیریت نوآوری ایران، خلاقیت شناسی سازمانی صنعتی مدیریتی، تریز و بیونیک.
- [۷] مشایخی، بیتا؛ حسن زاده، شادی؛ امینی، یاسین و وحید منتی. (۱۳۹۵). تاثیر کیفیت حسابرسی داخلی بر حق الزحمه حسابرسی مستقل. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، ۸ (۳۱)، ۴۱-۵۶.
- [۸] مومنی فراهانی، فرشید. (۱۳۹۴). شناسایی مولفه های سازنده مدیریت دانش در شرکت پالایش نفت تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلامشهر.
- [۹] نیکبخت، محمدرضا؛ منتی، وحید؛ رضایی، ذبیح الله. (۱۳۹۶). طراحی مدل کیفیت حسابرسی داخلی. مجله دانش حسابرسی، ۱۷ (۶۹)، ۵-۵۷.
- [۱۰] نیکبخت، محمدرضا؛ منتی، وحید؛ رضایی، ذبیح الله و علی رحمانی. (۱۳۹۷). کیفیت حسابرسی داخلی در ایران: چالش ها و موانع. فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۷ (۲۷)، ۴۱-۵۶.
- [11] Al -malaise Al -ghamed, A.S. (2013). Towards Knowledge management system success : Analysis of Critical Success Factors. *Global Journal of Computer Scienae and Technology Software and Data. Engineering*, Volume XIII, Issue 1, version 1: 4-9.
- [12] AL Theebah, Ziad Abdul Halim, AL-Mubaydeen, Tareq Hammad , Fawzi Ismael, Mahmoud. (2018). The Effect of Applying the Organization Enterprise Resource Planning System (ERP) in the Quality of Internal Audit: A Case of Jordanian Commercial Banks, *International Journal of Economics and Finance*; Vol. 10, No. 5.
- [13] Barakaat, A. (2011). Measuring the Impact of ERP Application on Return on Investment, Applied Study. University of Alshaqra', Saudi Arabia (International Forum on Intellectual Capital in Arab Business Organizations in Modern Economies).
- [14] Beheshti, H.M., & Cyrus, M. B. (2010). Improving productivity and firm performance with enterprise resource planning. *Enterprise Information Systems*, 4(4), 445-472. <https://doi.org/10.1080/17517575.2010.511276>.
- [15] Dardas, K.W. (2010). The Effect of Internal Audit Service on External Audit Quality in Listed Companies in Amman Stock Exchange. Unpublished Master Thesis, Business School, Jadra University, Irbid, Jordan.
- [16] Hassan, S. (2010). Critical Factors in Successful Enterprise Resource Planning Application. Unpublished Master Thesis, Middle East University, Amman, Jordan.
- [17] Institute of Internal Auditors (IIA). (2013). Internal Audit: New Governance Rules require Internal Audit, Tone at the Top, The Institute of Internal Auditors, /www.Theiia.org/, Issue 21, Altamonte Springs, Florida, (Feb.): 1-2.