

## بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مؤسسات حسابداری با نقش میانجی یادگیری سازمانی

غلامرضا میرزائی مهر

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی - مدیریت مالی، پردیس دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

Mirzaei\_83090@yahoo.com

دکتر علیرضا فضلزاده

دانشیار، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

fazlzadeh\_acc@yahoo.com

### چکیده

دانش به‌عنوان سرمایه‌ای نامحسوس، بنیادی‌ترین منبع اقتصادی به‌شمار می‌رود. هرچند که مانند دیگر منابع، نیاز به اداره شدن و استاندارد شدن دارد. در یک سازمان، دانش مرتبط با حوزه فعالیت یکی از اجزای ضروری و حیاتی است. این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد مؤسسات حسابداری با نقش میانجی یادگیری سازمانی به انجام رسید. بدین منظور از نمونه آماری به تعداد ۱۲۸ نفر با استفاده از فرمول کوکران و با ابزار پرسشنامه استفاده گردید. جامعه آماری در این تحقیق کلیه حسابرسان مشغول به کار در مؤسسات حسابداری واقع در تهران می‌باشد که با شرایط خاص تعداد نمونه انتخاب گردید. به‌منظور پردازش داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و از رگرسیون چندگانه و از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. میانگین به‌دست آمده برای متغیرهای عملکرد مؤسسات حسابداری، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی به ترتیب ۳،۳۰، ۳،۴۰ و ۳،۴۰ می‌باشد. تحلیل‌های آماری مرتبط نشان داد که متغیر مدیریت دانش و پنج بعد آن بر روی عملکرد مؤسسات حسابداری تأثیر معنی‌داری دارد. میزان همبستگی موجود بین مدیریت دانش و عملکرد مؤسسات حسابداری ۰،۳۹ می‌باشد که نشان‌دهنده رابطه متوسط و مثبت بین دو متغیر است. واریانس به‌دست آمده نیز نشان داد که متغیر مدیریت دانش میزان ۱۵ درصد از تغییرات واریانس متغیر عملکرد مؤسسات حسابداری را مورد تبیین قرار داد. همچنین در مورد میانگین متغیرها نیز نتایج نشان داد که میانگین متغیرهای عملکرد مؤسسات حسابداری، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی از حد متوسط بالاتر بوده و این تفاوت میانگین‌ها به لحاظ آماری مثبت و معنادار می‌باشد. **واژگان کلیدی:** مدیریت دانش، یادگیری سازمانی، عملکرد مؤسسات حسابداری.

### مقدمه

ارتباط بین دانش و عملکرد شرکت‌ها به‌طور تجربی در کشورهای زیادی از جمله آمریکا، کانادا، چین، مالزی، آلمان و غیره مورد بررسی قرار گرفته است. واژه‌های نامشهود، دارایی دانش و سرمایه فکری به‌طور وسیعی در ادبیات حسابداری، اقتصاد و مدیریت مورد استفاده می‌باشند. استوارت اشاره می‌نماید که در عصر اطلاعات و اقتصاد دانش‌محور، یک انقلاب اساسی رخ داده است، به‌طوری‌که اطلاعات جایگزین سرمایه در گردش و دارایی‌های فکری جایگزین دارایی‌های فیزیکی گردیده است. در واقع، منافع فیزیکی و مادی تا حد زیادی توسط دانش و ارتباطات به‌عنوان منابع اصلی ارزش و ثروت جایگزین شده‌اند و در عصر جدید اقتصاد نوین در قالب اقتصاد نامشهود ظهور یافته است. انقلاب دیجیتال، در اقتصاد باعث

پیدایش مفاهیم نوین از جمله اقتصاد فرا ماده و اقتصاد بی‌وزن و اقتصاد نرم‌افزاری شده و این مفاهیم به‌نوعی حکایت از آن دارند که عامل محرک اقتصاد، دیگر ماده نیست، بلکه چیزی بی‌وزن و غیرمادی مانند دانش است. اکنون دیگر لازمه هر حرفه و فعالیت چیزی جز دانش نیست و این مهم در حرفه حسابرسی نیز نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند به‌طوری‌که می‌توان گفت کلید مشکلات در حسابرسی در دانش نهفته است (آمبوس و آمبوس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). پس لازم است تا تحقیقات گسترده‌ای در دانش حسابرسان صورت گیرد و همچنین در بحث دانش، یک عامل مهم می‌تواند تعدیل‌کننده باشد و آن عامل چیزی جز یادگیری نیست. چراکه یادگیری باعث تسریع و هموار کننده مدیریت دانش در سازمان خواهد شد و از سویی مدیریت دانش در حسابرسی، رابطه مستقیمی با یادگیری دارد. لذا بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی از اهمیت و ضرورت خاصی برخوردار است و لزوم اعمال مدیریت دانش در یادگیری سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد مؤسسات حسابرسی محسوس هست.

## تعریف واژه‌ها و اصطلاحات تخصصی

### مدیریت دانش

تعداد زیادی از تئوریسین‌های مدیریت دانش، تکامل بحث مدیریت را به عهده داشتند و توزیع نموده‌اند که در میان آنان برجستگی همچون پیتر در لکه، پاول استرلوس و پیتر سنگه از آمریکا را می‌توان نام برد. در لکه و استرلوس من، بیشتر در زمینه اهمیت ارتقا اطلاعات و دانش ساده به‌عنوان منابع سازمانی و آقای سنگه با تمرکز بر روی سازمان‌های یادگیرنده ابعاد فرهنگی مدیریت دانش را به وجود آورده‌اند. آقای اورت راجرز در دانشگاه استنفورد بانفوذ در بحث نوآوری و نیز آقای توماس آلن در دانشگاه MIT در خصوص انتقال اطلاعات و فناوری، سال ۱۹۷۰ به انجام رسانید که تحقیقات زیادی را طی سال‌های ۱۹۷۱ کمک بزرگی را در جهت درک و فهم اینکه مدیریت دانش چیست؟ دانش چگونه تولید می‌شود؟ چگونه استفاده می‌شود؟ و به چه طریقی در سازمان‌ها نفوذ می‌کند؟ و... را ارائه می‌دهد. در اواسط سال ۱۹۸۰ اهمیت دانش به‌عنوان دارایی رقابت در بین سازمان‌ها مشهور گردید. در سال ۱۹۸۰ توسعه دستگاه‌های مدیریت دانش به وجود آمدند که با استفاده از کارهای انجام‌شده در زمینه هوش مصنوعی و دستگاه‌های هوشمند باعث شدند تا مفاهیم تازه‌ای به‌عنوان دانش اکتسابی مهندسی دانش، دستگاه‌های برپای دانش و هستی‌شناسی بر پایه کامپیوتر به جهان عرضه شوند. اخیراً واژه مدیریت دانش در فرهنگ لغات جای گرفته است.

در سال ۱۹۸۹ برای آماده‌سازی مدیریت دانش بر پایه فناوری کنسرسیومی از سازمان‌ها در آمریکا کار خود را آغاز نمود تا پیشگامی خود را برای منظور نمودن مدیریت دانش به‌عنوان سرمایه در سازمان‌ها اعلان نماید. در سال ۱۹۹۱ و برای اولین بار مطالبی درباره مدیریت دانش در مراکز انتشاراتی مشهور به چاپ رسید. شاید بتوان گفت که وسیع‌ترین کار تحقیقاتی در زمینه مدیریت دانش تا امروز در سال ۱۹۹۵ توسط آقایان کوچیه و نافوکا، هیروتا کاتاکاکی شی در سازمان خلق دانش بنام چگونه شرکت‌های ژاپنی نوآوری و پویایی را به وجود می‌آورند، صورت پذیرفته است.

<sup>1</sup> Ambos & Ambos

## یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی عبارت است از تمامی روش‌ها، سازوکارها و فرآیندهایی که در درون سازمان به منظور تحقق یادگیری به کاررفته می‌شوند و در این مؤلفه‌های یادگیری سازمانی از دیدگاه یانگ و همکاران مورد استفاده قرار می‌گیرد که شامل: یادگیری مستمر، تحقیق و گفتگو، یادگیری تیمی، توانمندسازی می‌باشد (یانگ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۴). یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده به عنوان توانمندسازی سازمان در کسب بینش و درک از تجربه از طریق آزمایش و تجربه، مشاهده و تجزیه و تمایلی برای ارزیابی شکست‌ها و موفقیت‌ها قلمداد می‌شوند. یادگیری سازمانی به مفهوم یادگیری افراد و گروه‌ها در درون سازمان است ولی در سازمان یادگیرنده یادگیری سازمان به عنوان یک سیستم کلی مطرح است. در کل سازمان یادگیرنده حاصل یادگیری سازمانی است. درکلی‌ترین تعریف می‌توان گفت سازمان یادگیرنده در طول زمان می‌آموزد تغییر کند و عملکردهایش را متحول سازد. زمانی می‌توان ادعا کرد که سازمان یادگیرنده است که بتواند از طریق فرآیند ارتباط، دامنه رفتارهایش را تغییر داده و بهبود بخشد.

## عملکرد سازمانی

از دهه‌ی ۱۹۸۰ بسیاری از پژوهشگران محدودیت‌های مقیاس‌های مالی و مقیاس‌های مبتنی بر عملکرد را مورد تأکید قرار داده‌اند (دیکسون و همکاران، ۱۹۹۰؛ جانسون و کاپلان، ۱۹۸۷). بنابراین، تلاش برای طراحی چارچوب‌ها و مدل‌های مناسب سنجش عملکرد و مدیریت عملکرد آغاز شد که از آن جمله می‌توان به فن گزارش دهی و سنجش استراتژیک (کراس و لینچ، ۱۹۸۹)، ماتریس سنجش عملکرد (کیگان و همکاران، ۱۹۸۹)، چارچوب سازه‌ها و نتایج (فیتزجرالد و همکاران، ۱۹۹۱)، کارت امتیاز متوازن (کاپلان و نورتون، ۲۰۰۱)، فرایند طراحی سیستم‌های سنجش عملکرد کمبریج (نیلی و همکاران، ۱۹۹۶)، مدل یکپارچه‌ی سیستم سنجش عملکرد (بی تیتسی و همکاران، ۱۹۹۷)، منشور عملکرد (نیلی و آدامز، ۲۰۰۱) و هم‌چنین مدل‌های تعالی اشاره نمود.

## پیشینه تحقیق

فتری و نثاری (۱۳۹۵) در مقاله‌ای به بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در اداره امور مالیاتی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی ضریب همبستگی مثبت و معناداری برقرار است. همچنین نتایج پژوهش رسولی و همکاران (۱۳۹۵) که در سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور انجام دادند نیز نشان داد که بین مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی با عملکرد سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار برقرار است. آقداوود و بنی طالبی (۱۳۹۵) در پژوهش خود به بررسی تاثیر مدیریت دانش مشتری بر بهبود عملکرد سازمانی در بانک مهر اقتصاد استان چهارمحال و بختاری پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که مدیریت دانش مشتری بر ارتقای رضایت مندی مشتریان، رضایت کارکنان و اثربخشی سازمانی موثر است. به طوری که هرچه میزان مدیریت دانش مشتری بالاتر باشد به همان اندازه میزان عملکرد بانک مهر اقتصاد نیز بیشتر می‌گردد. زاید و همکارانش (۲۰۱۲) در پژوهشی که در کشور مصر انجام دادند به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر ارتقای عملکرد

<sup>2</sup> Yang

سازمانی پرداختند. نتایج تحلیل همبستگی متغیرهای پژوهش نشان داد که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در سطح اطمینان ۳۳ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ها و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی که در کشور مالزی و بر روی شرکتهای کوچک و متوسط این کشور انجام دادند به بررسی ارتباط میان مدیریت دانش و فرآیندهای آن با عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین قابلیتها و فرآیندهای مدیریت دانش با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. کروسان و باپوجی (۲۰۰۳) در پژوهش خود که در کشور کانادا انجام دادند به بررسی ارتباط میان مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در میان چهار شرکت پرداختند. نتایج پژوهش نیز حاکی از آن بود که بین مدیریت دانش و فرآیندهای آن با یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در شرکتهای مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

### فرضیه‌های تحقیق

#### فرضیه اصلی

✓ مدیریت دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

#### فرضیه‌های فرعی

- ✓ ایجاد دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ ثبت دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ پالایش دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ انتشار دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ کاربرد دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

### جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه حسابرسان رسمی مشغول به کار در مؤسسات حسابرسی فعال در شهر تهران می-باشد که با اعمال شرایط زیر مورد انتخاب قرار گرفته‌اند: (انتخاب منطقه مورد مطالعه به لحاظ پراکندگی و گستردگی تحصیلات و ماهیت کار حسابرسان در موسسه حسابرسی فعال در شهر تهران می‌باشد که جامعه آماری دارای حداکثر اطلاعات لازم برای بررسی و تحقیق خواهد بود):

- ✓ جزء مؤسسات حسابرسی واقع در شهر تهران باشند.
- ✓ دارای حداقل مدرک کارشناسی ارشد باشند.
- ✓ حداقل تا سال ۱۳۸۰ موفق به اخذ مدرک حسابدار رسمی شده باشند.
- ✓ موسسه حسابرسی موردنظر در طی دوره مورد مطالعه محکومیت (توقف عملیاتی) نداشته باشد.
- ✓ جزء مؤسسات حسابرسی حسابرسان معتمد سازمان بورس اوراق بهادار تهران باشند.

طبق آمار اندازه کل حسابرسان رسمی مشغول به کار در مؤسسات حسابرسی تهران ۱۰۱۲ نفر است که با اعمال شرایط مذکور تعداد ۳۷۰ نفر مورد انتخاب قرار گرفت. لذا جامعه آماری این تحقیق ۳۷۰ نفر می‌باشد. که بعد از استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه مورد استفاده در این تحقیق برابر با ۱۲۸ نفر به دست آمد که پرسشنامه از طریق این افراد تکمیل و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

## تعریف عملیاتی متغیرها

**مدیریت دانش:** منظور از مدیریت دانش در مؤسسات حسابرسی نهادینه نمودن دانش در این مؤسسات می‌باشد که در نهایت به ارتقا، انتشار و کاربرد دانش در این مؤسسات منجر می‌شود و بوسیله پرسشنامه مدل ویگ<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) سنجیده خواهد شد.

**یادگیری سازمانی:** کلیه اقداماتی که مؤسسات حسابرسی جهت ارتقا یادگیری کارکنان این مؤسسات از جمله دوره‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت انجام می‌دهد را شامل می‌شود. شیوه اندازه‌گیری آن به وسیله پرسشنامه یانگ و همکاران (۲۰۰۴) خواهد بود.

**عملکرد سازمانی:** عملکرد سازمانی در مؤسسات حسابرسی ارتقا کارایی و اثربخشی این مؤسسات جهت نیل به ارائه خدمات حسابرسی مطلوب به مشتریان است و توسط پرسشنامه مقیمی (۱۳۹۰)، سنجیده می‌شود.

## آزمون فرضیات

### آزمون فرضیه اصلی

✓ مدیریت دانش بر عملکرد حسابرسان مستقل با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. برای آزمون این فرضیه آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شده است. فرضیه‌های صفر و یک مربوط به این آزمون به شرح زیر می‌باشد:

$H_0: r=0$ : مدیریت دانش بر عملکرد حسابرسان مستقل با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری ندارد.

$H_1: r \neq 0$ : مدیریت دانش بر عملکرد حسابرسان مستقل با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

قبل انجام محاسبات، فرضیه‌های این آزمون مورد بررسی قرار می‌گیرد:

### بررسی فرضیه‌ها

۱. بررسی استقلال عبارت خطا

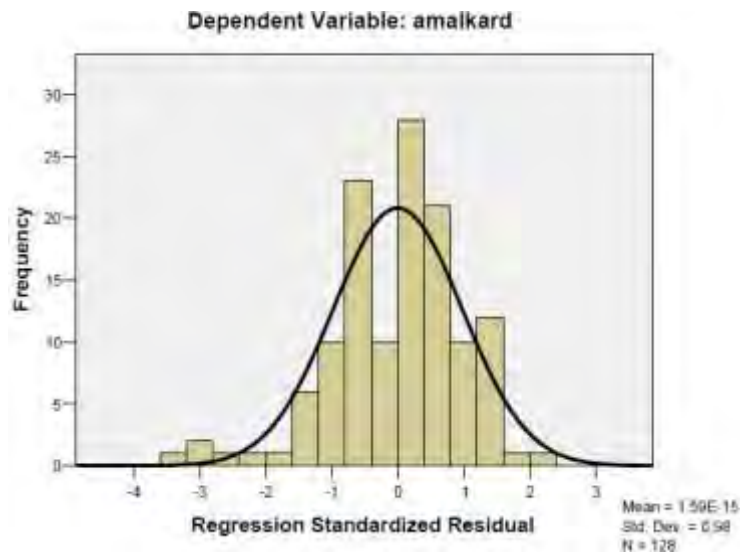
استقلال خطاها با استفاده از آماره دوربین-واتسون (*Durbin-Watson*) بررسی شد که مقدار آن برای آزمون رگرسیون رابطه‌ی بین مدیریت دانش و عملکرد حسابرسان برابر با ۱٫۸۲۳ محاسبه گردید. به‌عنوان یک قاعده کلی، اگر مقدار مشاهده شده دوربین-واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، مستقل بودن مشاهدات را نشان می‌دهد.

۲. نرمال بودن عبارت خطا

بررسی این مفروضه با استفاده از ترسیم نمودار هیستوگرام باقی‌مانده‌ها (*Residual*)، انجام پذیرفت.

<sup>3</sup> Wig

نمودار زیر نرمال بودن عبارت خطای آزمون رگرسیون وجود رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد حسابرسان را نشان می‌دهد:



نمودار (۱): نمودار هیستوگرام مربوط به بررسی مفروضه نرمال بودن عبارت خطا آزمون رگرسیون وجود رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد حسابرسان

چنانکه در نمودارهای بالا مشاهده می‌شود، شکل توزیع‌ها تقریباً نرمال است. همچنین مقدار میانگین ارائه شده در سمت راست نمودار بسیار کوچک (نزدیک به صفر) و انحراف استاندارد نزدیک به ۱ است. بنابراین دلیلی وجود ندارد که این نمونه‌ها از یک توزیع غیر نرمال به دست آمده باشد.

معادله خط رگرسیون چندگانه مربوطه که از جدول ۴-۴ استخراج شده است نیز به صورت مقابل می‌باشد:

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 + \alpha_5 X_5$$

که در آن:

$Y$ : عملکرد حسابرسان

$X_1$ : ایجاد دانش

$X_2$ : ثبت دانش

$X_3$ : پالایش دانش

$X_4$ : انتشار دانش

$X_5$ : کاربرد دانش

می‌باشند.

خلاصه‌ی آزمون رگرسیون در جدول زیر آمده است:

جدول (۱): خلاصه‌ی نتایج رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	سطح معنی‌داری
مدل فرضیه اصلی	۰,۳۹۹	۰,۱۵۹	۰,۱۳۵	۰,۰۰۰

بر اساس اطلاعات جدول بالا، رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد حسابرسان برابر با ۰/۳۹۹ برآورد شده است. همچنین این متغیرها ۱۵,۹٪ از واریانس مربوط به "عملکرد حسابرسان" را، تبیین می کنند ( $R^2=0/159$ ). نتایج برآورد در جدول زیر نشان داده شده است:

**جدول (۲): نتایج آزمون رگرسیون چندگانه مربوط به رابطه‌ی بین مدیریت دانش و عملکرد حسابرسان**

متغیر	ضریب استاندارد نشده بتا	انحراف معیار	مقدار آماره t	سطح معنی داری
ضریب ثابت	۰,۰۴۴	۰,۰۸۲	۰,۵۳۷	۰,۵۹۱
ایجاد دانش	۰,۷۸۴	۰,۰۳۴	۲۲,۹۶۷	۰,۰۰۰
ثبت دانش	۰,۱۲۷	۰,۰۲۸	۳,۴۷۸	۰,۰۰۲
پالایش دانش	۰,۰۸۰	۰,۰۳۰	۲,۶۲۶	۰,۰۰۹
انتشار دانش	۰,۰۹۸	۰,۰۴۰	۲,۴۵۵	۰,۰۱۵
کاربرد دانش	۰,۶۸۷	۰,۱۷۲	۳,۹۹۳	۰,۰۰۰
یادگیری سازمانی	۰,۲۳۱	۰,۰۳۷۱	۳,۵۷۴	۰,۰۲۱

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول فوق نشان می دهد که تمام متغیرها به دلیل سطح معناداری محاسبه شده که از ۰,۰۵ کمتر است، در سطح ۹۵٪ بر عملکرد حسابرسان مؤثر می باشند. بنابراین بر اساس داده‌های موجود در جدول، می توان معادله رگرسیون را به شرح زیر نوشت:

$$\text{عملکرد حسابرسان}(Y) = 0,044 + 0,784(\text{ایجاد دانش}) + 0,127(\text{ثبت دانش}) + 0,080(\text{پالایش دانش}) + 0,098(\text{انتشار دانش}) + 0,687(\text{کاربرد دانش})$$

در اینجا تمامی متغیرهای مستقل باهم وارد شده و تأثیر آن‌ها بر متغیر وابسته سنجیده شده است. در آزمون رگرسیون چندگانه، تأثیر همه‌جانبه متغیرها باهم آزموده می شود.

بر پایه‌ی مدل رگرسیون بالا می توان گفت: با افزایش یک واحد در متغیرهای ایجاد دانش، ثبت دانش، پالایش دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش شاهد افزایش معنادار در عملکرد حسابرسان مستقل به ترتیب برابر با ۰,۷۸۴، ۰,۱۲۷، ۰,۰۸۰، ۰,۰۹۸ و ۰,۶۸۷ خواهیم بود.

### آزمون فرضیه‌های فرعی

۱- ایجاد دانش بر عملکرد حسابرسان مستقل با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در ادامه برای بررسی فرضیات فرعی از آزمون همبستگی استفاده می نمایم.

آزمون همبستگی شدت و نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) بین دو متغیر را می سنجد. از آنجاکه داده‌های پژوهش با استفاده از مقیاس رتبه‌ای اندازه‌گیری شده‌اند از ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون ارتباط بین آن‌ها استفاده شده است. ضریب همبستگی پیرسون روشی پارامتری است و برای داده‌هایی با توزیع نرمال یا تعداد داده‌های زیاد استفاده می شود.

جدول (۳) نتایج آزمون همبستگی در مورد فرضیه فرعی اول را نشان می دهد.

جدول (۳): ماتریس همبستگی میان متغیرها

سازه‌ها	عملکرد حسابرسان	ایجاد دانش	سطح معناداری
عملکرد حسابرسان	۱	۰,۳۵۸	۰,۰۰۰
ایجاد دانش	۰,۳۵۸	۱	۰,۰۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

در ماتریس همبستگی سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰,۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود. بدین معنی که ایجاد دانش بر عملکرد حسابرسان مستقل با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی یعنی ۰,۳۵۸ در جدول بالا نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین ایجاد دانش و عملکرد حسابرسان می‌باشد؛ بدین معنی که ایجاد دانش موجب افزایش عملکرد حسابرسان مستقل می‌شود.

۲- ثبت دانش بر عملکرد حسابرسان مستقل با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. جدول (۴) نتایج آزمون همبستگی در مورد فرضیه فرعی دوم را نشان می‌دهد.

جدول (۴): ماتریس همبستگی میان متغیرها

سازه‌ها	عملکرد حسابرسان	ثبت دانش	سطح معناداری
عملکرد حسابرسان	۱	۰,۶۲۸	۰,۰۰۰
ثبت دانش	۰,۶۲۸	۱	۰,۰۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

در ماتریس همبستگی سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰,۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود. بدین معنی که ثبت دانش بر عملکرد حسابرسان مستقل با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی یعنی ۰,۶۲۸ در جدول بالا نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین ثبت دانش و عملکرد حسابرسان می‌باشد؛ بدین معنی که ثبت دانش موجب افزایش عملکرد حسابرسان مستقل می‌شود.

۳- پالایش دانش بر عملکرد حسابرسان مستقل با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. جدول (۵) نتایج آزمون همبستگی در مورد فرضیه فرعی سوم را نشان می‌دهد.

جدول (۵): ماتریس همبستگی میان متغیرها

سازه‌ها	عملکرد حسابرسان	پالایش دانش	سطح معناداری
عملکرد حسابرسان	۱	۰,۸۷۹	۰,۰۰۰
پالایش دانش	۰,۸۷۹	۱	۰,۰۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش



در ماتریس همبستگی سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰,۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود. بدین معنی که پالایش دانش بر عملکرد حسابرسان مستقل با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی یعنی ۰,۸۷۹ در جدول بالا نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین پالایش دانش و عملکرد حسابرسان می‌باشد؛ بدین معنی که پالایش دانش موجب افزایش عملکرد حسابرسان مستقل می‌شود.

۴- انتشار دانش بر عملکرد حسابرسان مستقل با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. جدول (۶) نتایج آزمون همبستگی در مورد فرضیه فرعی چهارم را نشان می‌دهد.

جدول (۶) ماتریس همبستگی میان متغیرها

سازه‌ها	عملکرد حسابرسان	انتشار دانش	سطح معناداری
عملکرد حسابرسان	۱	۰,۶۱۳	۰,۰۰۰
انتشار دانش	۰,۶۱۳	۱	۰,۰۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

در ماتریس همبستگی سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰,۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود. بدین معنی که انتشار دانش بر عملکرد حسابرسان مستقل با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی یعنی ۰,۴۱۷ در جدول بالا نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین انتشار دانش و عملکرد حسابرسان می‌باشد؛ بدین معنی که انتشار دانش موجب افزایش عملکرد حسابرسان مستقل می‌شود.

۵- کاربرد دانش بر عملکرد حسابرسان مستقل با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. جدول (۷) نتایج آزمون همبستگی در مورد فرضیه فرعی پنجم را نشان می‌دهد.

جدول (۷) ماتریس همبستگی میان متغیرها

سازه‌ها	عملکرد حسابرسان	انتشار دانش	سطح معناداری
عملکرد حسابرسان	۱	۰,۴۱۷	۰,۰۰۰
کاربرد دانش	۰,۴۱۷	۱	۰,۰۰۰

منبع: یافته‌های تحقیق

در ماتریس همبستگی سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰,۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید می‌شود. بدین معنی که انتشار دانش بر عملکرد حسابرسان مستقل با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. علامت مثبت ضریب همبستگی یعنی ۰,۴۱۷ در جدول بالا نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین انتشار دانش و عملکرد حسابرسان می‌باشد؛ بدین معنی که انتشار دانش موجب افزایش عملکرد حسابرسان مستقل می‌شود.

## تفسیر نتایج تحقیق

در این بخش بعد از تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر و آزمودن هر یک از فرضیات پژوهش، نتایج حاصل گشت که در این قسمت با ذکر هر کدام از این فرضیات و مقایسه آن‌ها با نتایج تحقیقات پیشین، سعی در تفسیر درست و دقیق نتایج شده است.

### فرضیه‌ی اصلی

مدیریت دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. در تحقیق حاضر ارتباط بین ابعاد مدیریت دانش و عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی توسط آزمون رگرسیون چند متغیره مورد بررسی قرار گرفت لذا در ادامه فرضیه‌ی اصلی و نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل‌های قبلی ارائه می‌گردد:

با توجه به نتایج می‌توان گفت که مدیریت دانش و ابعادش دارای رابطه‌ای برابر با ۰,۳۹ با عملکرد مؤسسات حسابرسی می‌باشند. که البته اگر به صورت جزئی نیز بررسی نماییم متوجه خواهیم شد که تمام ابعاد یادگیری سازمانی دارای تأثیر معنادار در سطح ۹۵٪ می‌باشند. لذا می‌توان فرضیه‌ی اصلی تحقیق را مورد پذیرش قرار داد.

### فرضیه‌ی فرعی اول

ایجاد دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به نتایج آزمون همبستگی در فصل قبل و اینکه سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰,۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ می‌توان عدم تأثیرپذیری عملکرد سازمانی از ایجاد دانش را رد نمود. بدین معنی که ایجاد دانش بر عملکرد حسابرسان مستقل با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. باید توجه نمود که نتیجه‌ی به دست آمده بیان کرده است که مؤسسات حسابرسی می‌توانند با ایجاد دانش موجبات افزایش عملکرد سازمان را فراهم نمایند. بدیهی است که هرچه ایجاد دانش با کیفیت، کمیت و سرعت بیشتری باشد عملکرد سازمان نیز به همان نسبت افزایش می‌یابد. به صورت کلی می‌توان بیان نمود که مدیریت دانش از طریق مؤلفه‌ی ایجاد دانش تأثیر معناداری بر عملکرد مؤسسات حسابرسی دارد.

### فرضیه‌ی فرعی دوم

ثبت دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. مانند فرضیه‌ی قبل، با توجه به آزمون همبستگی انجام شده در فصل قبل و اینکه سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰,۰۱) شده است. در سطح اطمینان ۹۹٪ می‌توان عدم تأثیرپذیری عملکرد سازمانی از ثبت دانش را رد نمود. بدین معنی که ثبت دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. باید توجه نمود که نتیجه‌ی به دست آمده بیان کرده است که مؤسسات حسابرسی می‌توانند با ثبت دانش موجبات افزایش عملکرد سازمان را فراهم نمایند. ثبت دانش موجب می‌شود که نوآوری دانش و تولید آن برای استفاده‌ی دیگران و همچنین

جلوگیری از تحریف دانش مؤثر باشد و انتقال و استفاده‌ی از آن با سهولت بیشتری امکان‌پذیر باشد. به صورت کلی می‌توان بیان نمود که مدیریت دانش از طریق مؤلفه‌ی ثبت دانش تأثیر معناداری بر عملکرد مؤسسات حسابرسی دارد.

### فرضیه‌ی سوم

پالایش دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به نتایج آزمون همبستگی در فصل قبل و اینکه سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰,۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ می‌توان عدم تأثیرپذیری عملکرد سازمانی از پالایش دانش را رد نمود. بدین معنی که پالایش دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. باید توجه نمود که نتیجه‌ی به دست آمده بیان کرده است که مؤسسات حسابرسی می‌توانند با پالایش دانش موجبات افزایش عملکرد سازمان را فراهم نمایند. پالایش دانش به این صورت که مؤسسات با گزینش مؤلفه‌های مناسب هر دانش و انتقال به کارمندان می‌توانند عملکرد شرکت را افزایش دهند. به این صورت که مدیران مؤسسات با پیدا کردن نقاط ضعف سازمان و انتقال دانش موردنیاز به صورت گزینشی برای رفع این ضعف اقدام نمایند. این امکان وجود دارد که تنها جنبه‌های خاصی از یک دانش بتواند به افزایش عملکرد سازمان کمک کند و سایر جنبه‌های آن نیاز به پالایش یا حذف داشته باشند و از طرفی برخی دانش‌ها نیاز به منطبق سازی و به نحوی پالایش داشته باشند تا با ساختار سازمان مطابق گردند. به صورت کلی می‌توان بیان نمود که مدیریت دانش از طریق مؤلفه‌ی ایجاد دانش تأثیر معناداری بر عملکرد مؤسسات حسابرسی دارد.

### فرضیه‌ی چهارم

انتشار دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به نتایج آزمون همبستگی در فصل قبل و اینکه سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰,۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ می‌توان عدم تأثیرپذیری عملکرد سازمانی از انتشار دانش را رد نمود. بدین معنی که انتشار دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. باید توجه نمود که نتیجه‌ی به دست آمده بیان کرده است که مؤسسات حسابرسی می‌توانند با انتشار دانش موجبات افزایش عملکرد سازمان را فراهم نمایند. انتشار دانش کمک می‌کند که مؤسسات بتوانند از تجربیات سایر شرکت‌ها استفاده نمایند و خود نیاز به تجربه و تولید دانش نداشته باشند و به این ترتیب زمان کمتری برای دستیابی به عملکرد بالاتر اتلاف شود. به صورت کلی می‌توان بیان نمود که مدیریت دانش از طریق مؤلفه‌ی انتشار دانش تأثیر معناداری بر عملکرد مؤسسات حسابرسی دارد.

### فرضیه‌ی پنجم

کاربرد دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به نتایج آزمون همبستگی در فصل قبل و اینکه سطح معناداری کمتر از میزان خطا (۰,۰۱) شده است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۹٪ می‌توان عدم تأثیرپذیری عملکرد سازمانی از کاربرد دانش را رد نمود. بدین معنی که کاربرد دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. باید توجه داشت که صرف تولید دانش، ثبت، پالایش و انتشار دانش نمی‌تواند موجبات افزایش عملکرد را در پی داشته باشد، بلکه دانش باید برای مؤسسات کاربرد نداشته باشد و یا مؤسسات از دانش تولیدشده استفاده نمایند. همچنین کاربرد دانش باید مطابق نیازهای

مؤسسات باشد. به صورت کلی می‌توان بیان نمود که مدیریت دانش از طریق مؤلفه‌ی کاربرد دانش تأثیر معناداری بر عملکرد مؤسسات حسابداری دارد.

## محدودیت‌های پژوهش

### محدودیت‌های خارج از اختیار پژوهشگر

۱. سنجش رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در مؤسسات حسابداری شهر تهران فرایند پیچیده‌ای دارد که به دلیل ماهیت پیچیده، نیاز به بسترسازی و نشر آگاهی‌های لازم دارد.
۲. تحقیق حاضر از نظر مکانی صرفاً محدود به بخش خاصی از ایران (شهر تهران) می‌باشد و نمی‌تواند نماینده کاملی در کل کشور باشد. لذا می‌طلبید که این تحقیق در بخش‌های دیگری از کشور به‌عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شود و این محدودیت مکانی را از بین ببرد.
۳. از آنجاکه در این تحقیق به مطالعه رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در مؤسسات حسابداری شهر تهران پرداخته است، موارد دیگری نیز از هر یک از متغیرهای مستقل که به‌طور غیرمستقیم ممکن است بر این رابطه تأثیرگذار باشد مثل دسترسی به منابع دانش، سطح تحصیلات پاسخگو و میزان سابقه کار در نظر گرفته نشده است. بنابراین انتظار نمی‌رود که نتایج به‌دست‌آمده کاملاً جامع باشد و در رابطه با تعمیم دادن آن‌ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد.

### محدودیت‌های در اختیار پژوهشگر

- عمده‌ترین محدودیت‌هایی که در این پژوهش وجود دارد. عبارت‌اند از:
۱. تعدادی از پاسخ‌دهندگان (کارمندان و حساب‌برسان) در پر کردن پرسشنامه‌ها به دلیل ماهیت شغلی و ... همکاری لازم را نداشتند.
  ۲. حضور نداشتن در هنگام اجرای برخی پرسشنامه‌ها موجب گردید تا پاسخ‌دهندگان از متغیرهای تحقیق شناخت یا آگاهی کافی نداشته باشند. همچنین با توجه به زمانی که تعیین شده بود، متأسفانه پرسشنامه‌ها عودت داده نمی‌شد و نیاز به پیگیری‌های مستمر برای جمع‌آوری پرسشنامه‌ها بود.
  ۳. محدودیت ابزار اندازه‌گیری متغیرها که فقط از پرسشنامه استفاده گردیده است و از مصاحبه، مشاهده و سایر روش‌های اندازه‌گیری استفاده نشده است.

## پیشنهادها

پیشنهادها تحقیق را در قالب پیشنهادها برگرفته از یافته‌ها و پیشنهادها برای مطالعات آتی ارائه می‌دهیم:

### پیشنهادهای برگرفته از یافته‌های پژوهش

- ✓ ایجاد بخش‌های تحقیق و توسعه و آزمون مؤسسات به این صورت که در مؤسسات به‌صورت پویا عملکرد و کارایی اندازه‌گیری شود و راه‌های برطرف کردن ضعف‌ها و تقویت نقاط قوت را بررسی نمایند.
- ✓ شرکت در گردهمایی‌ها و سمینارهای مرتبط با زمینه‌ی کاری مؤسسات و سعی در بروز کردن اطلاعات کاری و مدیریتی به این صورت که بتوانند از دانش منتشرشده توسط دیگران استفاده‌ی لازم را ببرند.

- ✓ به کارگیری نظریات مختلف مدیریتی نیاز به منطبق سازی نظریات با شرایط حاکم بر مؤسسات دارد و مدیریت مؤسسات بایستی با پالایش نظریات و دانش‌های مرتبط تطابق لازم را بین نظریات و اهداف و ساختار شرکت به وجود آورد.
- ✓ انجام موافقت‌نامه‌هایی با دیگر مؤسسات، دانشگاه‌ها، دانشکده‌های فنی به منظور برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت مناسب با نیازهای یادگیری سازمانی.
- ✓ برقراری روابط بلندمدت با افراد متخصص خارج از شرکت.
- ✓ ترغیب کارکنان جهت پیوستن به شبکه‌های تخصصی علمی خارج از سازمان.
- ✓ تسهیل حضور کارکنان در نمایشگاه‌های تخصصی.
- ✓ ایجاد خط‌مشی مستحکم و قدرتمندی برای بخش تحقیق و توسعه‌ی سازمان.
- ✓ آزمایش و استقبال از ایده‌های جدید کارکنان.
- ✓ ایجاد رویه‌های سازمانی که کارکنان را برای نوآوری تشویق کند.
- ✓ در سال‌های اخیر به کیفیت منابع انسانی متناسب با کمیت آن توجه شده است و سرمایه‌گذاری‌های آموزشی داخلی و خارجی در مقاطع مختلف برای برگزاری در دوره‌های کاربردی کوتاه‌مدت و بلندمدت به نحوی نسبتاً رضایت‌بخش صورت گرفته است؛ ولیکن بایستی اهمیت و ضرورت توجه به این سرمایه‌گذاری‌ها از طرف مدیریت سازمان‌ها افزون‌تر شود. همچنین اهمیت بیشتری به مناطق و حوزه‌های ستادی و صفی گوناگون شود و بازخورد ارشادی نسبت به تصحیح اشتباهات و خطاهای آنان گردد.

### پیشنهاد برای محققین آتی

- آنچه مسلم است محقق در پایان پژوهش خود دیدگاه‌های جدیدی را خواهد شناخت که می‌تواند راهنمای پژوهشگرانی که قصد تحقیق مشابه را دارند باشد بنابراین می‌توان این تحقیق را باب جدیدی برای پاره‌ای از تحقیقات به شمار آورد تحقیقات قابل پیش‌بینی در حال حاضر عبارت‌اند از:
۱. در پژوهش حاضر رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با نقش میانجی یادگیری سازمانی در مؤسسات حسابداری شهر تهران بررسی شد. پیشنهاد می‌شود به منظور تبیین دقیق‌تر ارتباط بین مدیریت دانش با عملکرد مؤسسات حسابداری متغیرهای دیگری را به‌عنوان متغیر میانجی وارد ساخت و روابط بین سازه‌ها را در یک مدل کلی بررسی نمود.
  ۲. پیشنهاد می‌شود ارتباط میان سایر عوامل اثرگذار بر عملکرد سازمانی در مؤسسات حسابداری از قبیل عوامل فردی، سازمانی و محیطی سنجیده شود.
  ۳. در پژوهش حاضر به مطالعه رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با نقش میانجی یادگیری سازمانی در مؤسسات حسابداری شهر تهران پرداخته شد. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی به بررسی همین موضوع در سایر استان‌ها و یا حتی ادارات دولتی و غیردولتی پرداخت و مقایسه تطبیقی انجام داد.

## منابع

- ✓ رسولی، رضا، الفت پور، نادعلی، قربانی، سالار، (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در ستاد مرکزی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، پنجمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران، ۳۰ تیر ۱۳۹۵.
- ✓ فتحی، فرشاد، نثاری، طاهره، (۱۳۹۵)، مدیریت دانش و عملکرد سازمانی بین المللی مهندسی صنایع و مدیریت، تهران، ۷ خرداد ۱۳۹۵.
- ✓ آقداوود، سیدرسول، بنی طالبی، مهدی، (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر مدیریت دانش مشتری بر بهبود عملکرد سازمان: مطالعه موردی: بانک مهر اقتصاد استان چهارمحال و بختیاری، نخستین کنفرانس بین المللی پارادایم های نوین مدیریت هوشمند تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، ۳۰ اردیبهشت.
- ✓ Ambos T. C., Ambos B. (2009). *The impact of distance on knowledge transfer effectiveness in Multinational corporations. Journal of International Management. 15. 1-14.*
- ✓ Bititci, U.S., Carrie, A.S. and McDevitt, L.G.(1997) «Integrated performance measurement systems: a development guide», *International Journal of Operations & Production Management, Vol. 17 No. 6, p. 522-35*
- ✓ Cross, K.F. and Lynch, R.L.(1989) «The SMART way to define and sustain success», *National Productivity Review, Vol. 9 No. 1.*
- ✓ Crossan, M. M., and Bapuji, H. B. (2003). *Examining the link between knowledge management, organizational learning and performance, Organizational Learning and Knowledge, 5th International Conference, LANCASTER University, June.*
- ✓ Dixon, J.R., Nanni, A.J. and Vollmann, T.E.(1990) *The New Performance Challenge: Measuring Operations for World Class Competition, Dow Jones-Irwin, Homewood, IL.*
- ✓ Fitzgerald, L., Johnston, R. Brignall, T.J., Silvestro, R. and Voss, C.(1991) *Performance Measurement in Service Industries, CIMA, London.*
- ✓ Ha, S. T., Lo, M. C., and Wang, Y. C. (2015). *Relationship between knowledge management and organizational performance: A Test on SMEs in Malaysia, Procedia- Social and Behavioural Science, 224. pp.184-189.*
- ✓ Johnson, H.T. and Kaplan, R.S.(1987) *Relevance Lost – The Rise and Fall of Management Accounting, Harvard Business School Press, Boston, MA.*
- ✓ Kaplan, R.S. and Norton, D.P.(2001) *Transforming the balanced scorecard from performance measurement to strategic.*
- ✓ Keegan, D.P., Eiler, R.G. and Jones, C.R.(1989) «Are your performance measures obsolete?», *Management Accounting, p. 45-50.*
- ✓ Neely, A. and Adams, C.(2001) «The performance prism perspective», *Journal of Cost Management, January/February.*
- ✓ Neely, A., Mills, J., Gregory, M. Richards, H., Platts, K. and Bourne, M.(1996) *Getting the Measure of your Business, Manufacturing.*
- ✓ Wiig Karl M. (1999). «Successful knowledge management». *European Management Journal .7.*
- ✓ Yang,B.and Watkins, K. and Marsike,V. J (2004), *The construct of the learning organization: dimension, measurement, and validation. Human Resource Development, Vol. 15 No. 1, pp. 31-55.*
- ✓ Zaided, A. H., Hussein, G. S., and Hussein, M. M. (2012). *The Role of Knowledge Management in Enhancing Organizational Performance, Information Engineering and Electronic Business, 5, pp. 27-35.*