



أثر نظم الحوافز النقدية علي فعالية عملية المشاركة بالمعرفة لأغراض تطوير واستخدام نظم المعلومات المحاسبية مع دراسة ميدانية

أ/ ريهام محمد مرتضى محمد

مدرس مساعد بقسم المحاسبة
كلية التجارة - جامعة الإسكندرية

Abstract

The objective of the research is to study, analyze and test the impact of monetary incentives and internal incentives to share knowledge on the effectiveness of the process of sharing knowledge, study and test the impact of a set of intermediate variables that are likely to improve the relationship between monetary incentives and individuals attitude to share knowledge, and study the relationship between individuals behavior toward knowledge sharing and the quality of development and use of accounting information systems. The research hypotheses were tested by conducting a field study on a sample of individuals who work in a number of industrial companies. The study found that the internal incentives to share knowledge directly affect the process of sharing knowledge. The effect of monetary incentives on the attitude of individuals to share knowledge increases as the level of internal motivation for them decreases. The behavior of individuals towards the process of sharing knowledge directly affects the quality of both the development and use of accounting information systems. The study found that the impact of monetary incentives on the attitude of individuals to share knowledge increases when the social criteria towards the process of sharing knowledge are positive and when the less the level of organizational commitment of individuals, the less the level of their awareness of the benefit of the process of sharing knowledge, the less the level of feedback information provided to them about the process of sharing knowledge, and when the tasks of the sharing process are less difficult.

ملخص البحث

يتمثل هدف البحث في دراسة وتحليل واختبار تأثير الحوافز الداخلية والحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي مدي فعالية عملية المشاركة بالمعرفة، ودراسة واختبار تأثير مجموعة من المتغيرات الوسيطة علي العلاقة بين الحوافز النقدية واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة، ودراسة العلاقة بين سلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة وجودة تطوير واستخدام نظم المعلومات المحاسبية. وقد تم اختبار فروض البحث من خلال إجراء دراسة ميدانية علي عينة من الأفراد الذين يعملون في عدد من الشركات الصناعية. وقد توصلت الدراسة إلي أن الحوافز الداخلية للمشاركة بالمعرفة تؤثر طرديا علي عملية المشاركة بالمعرفة، وأن تأثير الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة يزيد كلما قل مستوي التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة. ويؤثر سلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة طرديا علي جودة كل من تطوير واستخدام نظم المعلومات المحاسبية. وقد وجدت الدراسة أن تأثير الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة يزيد كلما كانت المعايير الاجتماعية تجاه عملية المشاركة بالمعرفة إيجابية وكلما قل مستوي الالتزام التنظيمي للأفراد، ومستوي إدراكهم لمنفعة عملية المشاركة بالمعرفة، ومستوي معلومات التغذية العكسية المقدمة لهم عن عملية المشاركة بالمعرفة، وكلما كانت مهام عملية المشاركة بالمعرفة أقل صعوبة.

مقدمة

تمثل المعرفة أحد الموارد التنظيمية الهامة التي تساهم في تحقيق مزايا تنافسية في الشركات التي تعمل في ظل بيئة تنافسية ديناميكية في العصر الحالي. وتعد إدارة المعرفة أحد المجالات الحديثة التي نالت اهتماما متزايدا خلال السنوات القليلة الماضية. وتتضمن إدارة المعرفة عمليات تكوين المعرفة والمشاركة بها وجمعها وتنظيمها وتوصيلها إلي الأفراد الذين يمكن أن يستفيدوا بها، وذلك بهدف خلق قيمة مضافة للشركة وتقديم ميزة تنافسية. وتعد المشاركة بالمعرفة أحد مراحل عملية إدارة المعرفة، وتتضمن تقديم معلومات عن مهام العمل، والطرق العملية لأدائه وذلك لمساعدة الآخرين، بالإضافة إلي التعاون مع الزملاء في حل المشاكل، وتطوير أفكار جديدة (Cockrell et al., 2009; Jiacheng et al., 2010). ويتمثل التحدي الأكبر في نظام إدارة المعرفة في تحفيز الأفراد علي المشاركة بالمعرفة التي يمتلكونها مع الآخرين، وعدم الاستحواذ عليها نتيجة ما يتحملونه من وقت وجهد للمشاركة بها. ويتطلب تحفيز الأفراد علي المشاركة بالمعرفة ضرورة ربط نظم الحوافز في الشركة بأنشطة الأفراد لإدارة المعرفة.

وبالرغم من التأثير الإيجابي المتوقع لنظم الحوافز علي عملية المشاركة بالمعرفة، إلا أن الدراسات التطبيقية التي اختبرت تأثير الحوافز النقدية علي فعالية عمليات إدارة المعرفة محدودة، كما أنها وصلت إلي نتائج متباينة (Bock & Kim, 2002; Bock et al., 2005; Kankanhalli et al., 2005; Kwok & Gao, 2005; Kim & Lee, 2006). ويمكن تفسير هذه النتائج المتباينة في ضوء عدد من المتغيرات الوسيطة التي يمكن أن

تؤثر علي فعالية تأثير الحوافز النقدية علي جهد الأفراد وأدائهم مثل: المعايير الإجتماعية تجاه عملية المشاركة بالمعرفة، وتقديم تغذية عكسية عن مدي نجاح الأفراد في عملية المشاركة بالمعرفة، وإدراك الأفراد لمدي منفعة عملية المشاركة بالمعرفة. وقد اهتم عدد محدود من الدراسات بتحديد تلك المتغيرات الوسيطة ودراسة تأثيراتها، ومنها (Quigley et al., 2007; Siemsen et al., 2007; Hwang et al., 2009).

ولم تتفق الدراسات علي أنواع الحوافز الأكثر فعالية في تحفيز الأفراد علي عملية المشاركة بالمعرفة، فقد توصل عدد من الدراسات إلي أن الحوافز الداخلية المتمثلة في الاستمتاع بمساعدة الآخرين، والشعور بالكفاءة الذاتية علي المشاركة بالمعرفة القيمة تعد أكثر أهمية من الحوافز النقدية في تحفيز الأفراد وزيادة اتجاههم للمشاركة بالمعرفة (Cabrera & Cabrera, 2005; Kan-kanhalli et al., 2005; Lin, 2007b; Ibr-agimova et al., 2012). وعلي الجانب الآخر وجدت دراسات أخرى أن الحوافز النقدية تعد من أكثر أنواع الحوافز أهمية في تحفيز الأفراد علي عملية المشاركة بالمعرفة (Nickerson & Zen-ger, 2004; Wolf & Loraas, 2008). ويعمل تأثير كل من الحوافز الداخلية والنقدية علي عملية المشاركة بالمعرفة بشكل مستقل عن الآخر، حيث توجد تأثيرات تفاعلية بينهما، ومن ثم ينبغي دراسة هذه التأثيرات التفاعلية لاختيار أنواع الحوافز الأكثر فعالية في تحفيز الأفراد علي سلوك المشاركة بالمعرفة.

وتؤثر عملية المشاركة بالمعرفة في تطوير واستخدام نظم المعلومات المحاسبية، حيث يتطلب

دراسة وتحليل واختبار تأثير الحوافز النقدية، والحوافز الداخلية للمشاركة بالمعرفة علي مدي فعالية عملية المشاركة بالمعرفة، ودراسة واختبار تأثير مجموعة من المتغيرات الوسيطة التي يُحتمل أن تحسن من تأثير الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة، ودراسة العلاقة بين سلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة وجودة تطوير واستخدام نظم المعلومات المحاسبية. وسوف تتناول الباحثة الدراسة في هذا البحث من خلال تقسيمه إلى أربع أقسام، يشمل القسم الأول الإطار النظري واشتقاق فروض البحث، ويتناول القسم الثاني منهجية البحث، ويشمل القسم الثالث نتائج التحليل الإحصائي، ويتناول القسم الرابع نتائج وتوصيات البحث.

١- الإطار النظري واشتقاق الفروض

سوف يتم من خلال تحليل وتقييم الدراسات السابقة اشتقاق مجموعة من الفروض التي يتم اختبارها في الدراسة الميدانية، وتتعلق هذه الفروض بتأثير الحوافز الداخلية والخارجية وبصفة خاصة الحوافز النقدية علي عملية المشاركة بالمعرفة. ويتم تحليل مجموعة من المتغيرات الوسيطة التي تؤثر علي العلاقة بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة. ويتم بعد ذلك اشتقاق الفروض المتعلقة بالعلاقة بين اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة ونيتهم وسلوكهم نحو هذه العملية، وتأثير سلوك المشاركة بالمعرفة علي جودة تطوير واستخدام نظم المعلومات المحاسبية وذلك فيما يلي:

١-١- تأثير الحوافز الداخلية علي عملية المشاركة بالمعرفة

تتمثل الحوافز الداخلية التي يمكن أن يحصل عليها الفرد عند مشاركته بالمعرفة في الشعور

تطوير نظم المعلومات المحاسبية بكفاءة وفعالية ضرورة مشاركة كافة المستخدمين المحتملين بالآراء والمقترحات والأفكار المتعلقة بمواصفات ومتطلبات تصميم نظام المعلومات المحاسبي، كما ينبغي علي العاملين ذي الصلة تقديم معلومات عن تدفق العمليات والأنشطة التنظيمية وهو ما يساعد فريق التطوير الخارجي علي تطوير وتنفيذ نظام المعلومات، وفي المقابل ينبغي علي فريق التطوير تعريف العاملين بالإمكانيات الفنية المرتبطة باستخدام النظام والمشاكل المحتملة (Hunton & Gibson, 1999; Pee et al., 2010). وترجع أهمية عملية المشاركة بالمعرفة خلال مرحلة استخدام نظام المعلومات المحاسبي إلي أنها تعد ضرورية خلال مناقشة وتسجيل المشاكل التي يواجهها مستخدمو النظام خلال استخدامه واقتراح الحلول المحتملة، وإجراء عمليات التحسين (Sori, 2009). وبالرغم من أهمية عملية المشاركة بالمعرفة في زيادة جودة نظم المعلومات المحاسبية، فقد اتجه عدد محدود من الدراسات التطبيقية إلي إختبار أثر المشاركة بالمعرفة المحاسبية والمعرفة المرتبطة بإمكانيات نظم المعلومات المحاسبية علي جودة عمليات تطويرها واستخدامها (Nicolaou, 2000; Ismail & King, 2007; Ismail, 2009; Sedra & Gable, 2010; Daoud & Triki, 2013; Saleh, 2013).

وبناء علي ما سبق من تحليل تتمثل مشكلة البحث في دراسة واختبار تأثير الأنواع المختلفة من الحوافز وبصفة خاصة الحوافز النقدية باعتبارها أكثر أنواع الحوافز الخارجية شيوعا علي عملية المشاركة بالمعرفة لأغراض تطوير واستخدام نظم المعلومات المحاسبية. ويتمثل هدف البحث في

القيمة يدعم اتجاههم للمشاركة بالمعرفة (Bock & Kim, 2002; Fathi et al., 2011) ويرتبط طرديا بنيتهم للمشاركة بالمعرفة بطريقة مباشر، وآخر غير مباشر من خلال إدراكهم للنتائج الإيجابية الشخصية والتنظيمية المتوقعة من قيامهم بالمشاركة بالمعرفة المفيدة، فكلما زاد اعتقاد الأفراد في مهاراتهم علي تنفيذ السلوك المطلوب كلما توقعوا الحصول علي نتائج إيجابية، وهو ما يؤثر بدوره إيجابيا علي نيتهم للقيام بهذا السلوك (Tsai & Cheng, 2010). ويؤثر شعور الأفراد بكفائهم الذاتية إيجابيا علي سلوك المشاركة بالمعرفة واستخدام نظم إدارة المعرفة بطريقة مباشر (Kuo & Young, 2008)، وآخر غير مباشر من خلال إدراك الأفراد للنتائج المتوقعة (Hsu et al., 2007; Lin & Huang, 2008). وعلي الجانب الآخر لم تؤيد نتائج دراسة Tamjidyamcholo et al. (2013) وجود علاقة معنوية بين شعور الأفراد بكفائهم الذاتية ونيتهم للمشاركة بالمعرفة.

وتوصلت دراسة (Wasko & Faraj, 2005) إلي أن الاستمتاع بمساعدة الآخرين يؤثر إيجابيا علي جودة المعرفة التي يتم المشاركة بها، ووجدت دراسة (Wu & Zhu, 2012) أن الاستمتاع بمساعدة الآخرين يؤثر بصورة أقوي علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة مقارنة بتأثير الحوافز الخارجية. ووجدت دراسة (Hau et al., 2013) أنه يؤثر إيجابيا علي نية الأفراد للمشاركة بكل من المعرفة الصريحة والضمنية. وعلي الجانب الآخر وجدت بعض الدراسات أن الاستمتاع بمساعدة الآخرين لم يكن له تأثير علي كم المعرفة التي يتم المشاركة بها عند استخدام شبكات المعرفة الالكترونية داخل الشركات (Wasko & Faraj, 2005)، كما لم

بالكفاءة الذاتية، والاستمتاع بمساعدة الآخرين (Kankanhalli et al., 2005; Lin, 2007b). ويقصد بالشعور بالكفاءة الذاتية تقييم الأفراد لمدي تمكنهم من أداء المهام المطلوبة منهم، ويلاحظ أن الأفراد الذين يشعرون بدرجة مرتفعة من الكفاءة الذاتية يؤدون المهام المطلوبة منهم بصورة أفضل من أولئك الذين يعتقدون أن قدرتهم علي إنجاز المهام منخفضة (Bonner & Sprinkle, 2002; Hsu et al., 2007, Fathi et al., 2011). ويؤدي شعور الأفراد بكفائهم الذاتية علي المشاركة بالمعرفة إلي توقعهم بأن إنجاز مهام المشاركة بالمعرفة سوف يؤدي إلي حصولهم علي نتائج مرغوبة وهو ما يؤثر إيجابيا علي نيتهم وسلوكهم تجاه عملية المشاركة بالمعرفة (Hsu et al., 2007; Lin & Huang, 2008; Tsai & Cheng, 2010). ويقوم شعور الاستمتاع بمساعدة الآخرين علي مفهوم الإيثار، وهو ذلك الإحساس الذي يوجد لدي الأفراد عندما يقومون بأداء سلوك ما بهدف تقديم النفع للآخرين بدون توقع أي عائد في المقابل، فالأفراد يساعدون بعضهم لأنهم يحصلون علي استمتاع داخلي من تقديم المساعدة (Hung et al., 2011, Wu & Zhu, 2012).

وقد اتجهت العديد من الدراسات إلي اختبار أثر كل من الاستمتاع بمساعدة الآخرين، والشعور بالكفاءة الذاتية علي اتجاه الأفراد ونيتهم وسلوكهم تجاه عملية المشاركة بالمعرفة، ووصلت في غالبيتها إلي نتائج إيجابية تدعم تأثير كلا النوعين من مسببات التحفيز الداخلي (Cabrera & Cabrera, 2005; Kankanhalli et al., 2005; Lin, 2007b)، فقد وجد عدد من الدراسات التطبيقية أن شعور الأفراد بكفائهم الذاتية علي تقديم المعرفة

والرضا المرتبطين بالنشاط ذاته وذلك بغض النظر عن توقع تحقيق نتائج خارجية من أداء النشاط، أي أنه ينشأ عندما يجد الفرد أن النشاط ممتع ومرضي في ذاته (Ryan & Deci, 2000). ويقصد باتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة درجة شعورهم تجاه عملية المشاركة بالمعرفة، فاتجاه الأفراد الإيجابي تجاه عملية المشاركة بالمعرفة يعكس درجة شعورهم الإيجابي تجاه عملية المشاركة بالمعرفة (Bock & Kim, 2002; Bock et al., 2005). ويتحدد اتجاه الأفراد بناء علي اعتقادهم عن النتائج المتوقعة من أداء سلوك معين، ودرجة تقييمهم لهذه النتائج (Ibragimova et al., 2012) وتؤثر الحوافز الداخلية بنوعها وهما: الإستمتاع بمساعدة الآخرين، والشعور بالكفاءة الذاتية علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة (Fathi et al., 2011; Wu & Zhu, 2012). وقد وجدت كثير من الدراسات التجريبية والميدانية تأثير إيجابي للحوافز الداخلية علي استعداد الأفراد واتجاههم للمشاركة بالمعرفة (Bock & Kim, 2002; Lin, 2007b). وقد قامت الباحثة بإدراج متغير التحفيز الداخلي للتعرف علي التأثير التفاعلي للحوافز الداخلية والنقدية علي بعضهما البعض، وهو ما سوف يتم إيضاحه بمزيد من التفصيل فيما بعد. وبناء علي ذلك تفترض الدراسة أن التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة يؤدي إلي زيادة اتجاههم للمشاركة بالمعرفة. ويمكن صياغة فرض البحث الثاني كما يلي:

H2: يؤثر مستوي التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة طرديا علي اتجاههم للمشاركة بالمعرفة.

يكن له تأثير معنوي علي كم جودة المعرفة التي تم المشاركة بها في دراسة (Hung et al., 2011)، إلا أن ذلك قد يرجع إلي طبيعة الشبكات الالكترونية التي تم استخدامها في عينة الشركات التي تم تحليلها في الدراسة الأولى، وذلك من حيث تعقدها واحتمالية عدم اعتياد الأفراد عليها، واستخدامها في أداء المهام المهنية، ومن ثم لم يظهر بوضوح تأثير التحفيز الداخلي عند استخدامها في المشاركة بالمعرفة في الدراسة الأولى، كما أنه في الدراسة الثانية تم إجراء تجربة معملية لإختبار فروض البحث، ومن ثم قد يكون عدم اعتياد المشاركين في التجربة علي بعضهم البعض وعدم وجود علاقات سابقة بينهم أحد أسباب هذه النتيجة التي توصلت إليها الدراسة.

وبناء علي ما سبق من عرض وتحليل تأثير الحوافز الداخلية للمشاركة بالمعرفة علي عملية المشاركة بالمعرفة، سوف تفترض الباحثة أن الحوافز الداخلية للمشاركة بالمعرفة تؤدي إلي زيادة التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة، ويمكن من خلال الدراسات السابقة التي تم استعراضها التوصل إلي فرض البحث التالي:

H1: تؤثر الحوافز الداخلية للمشاركة بالمعرفة طرديا علي مستوي التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة.

١-٢- تأثير التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة علي اتجاههم للمشاركة بالمعرفة

يُقصد بالتحفيز الداخلي الدافع الذي يجعل الأفراد يستجيبون لأداء نشاط ما بسبب المتعة

١-٣- تأثير الحوافز النقدية علي عملية المشاركة بالمعرفة

وتؤثر الحوافز النقدية بصفة خاصة علي تحفيز الأفراد وأدائهم لمهام المشاركة بالمعرفة والاتصال والتعاون فيما بينهم (Bai & Krishnan, 2012). وقد قدم عدد من الدراسات الميدانية والتجريبية دليلا علي أن استخدام الحوافز النقدية يؤثر إيجابيا علي علمية المشاركة بالمعرفة (Kankanhalli et al., 2005; Muller et al., 2005; Chang et al., 2005; Muller et al., 2005; Wolf & Loraas, 2008)، فقد وجدت دراسة (Wolf & Loraas, 2008) أن الحوافز النقدية تؤثر إيجابيا علي سلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة. وقد توصلت دراسة (Kankanhalli et al., 2005) إلي أن استخدام الحوافز النقدية يؤدي إلي زيادة مشاركات الأفراد بالمعرفة في مستودعات المعرفة الإلكترونية وذلك عندما يكون هناك اتساق بين أهداف الأفراد وأهداف الشركات التي يعملون بها، ووجدت دراسة (Muller et al., 2005) أن استخدام الحوافز النقدية يؤثر إيجابيا علي استخدام الأفراد لنظم إدارة المعرفة.

وعلي الجانب الآخر يعتقد البعض أن عملية المشاركة بالمعرفة تتم بشكل شخصي، كما أنه يصعب مراقبتها ومتابعتها من جانب الإدارة، ومن ثم قد تصعب مكافأتها بشكل خارجي مباشر (Lin, 2010; Jiacheng et al., 2007c). ويرى البعض الآخر أن تأثير الحوافز النقدية مؤقت، وينتهي بمجرد التوقف عن منح الحوافز (Cabrera & Andriessen, 2006; Cabrera, 2005). كما أنها قد تؤدي إلي سلوك وظيفي غير مرغوب فيه وذلك عندما يتم المشاركة بمعارف وخبرات غير صحيحة، أو غير كاملة، أو قديمة، ويحدث ذلك عندما تكون رغبة الأفراد في الحصول علي الحوافز أكثر أهمية من تحقيق السلوك المستهدف

تعتبر الحوافز النقدية الوسيلة الأكثر شيوعا التي تستخدمها الشركات لمكافأة الأفراد عند تحقيق السلوك المستهدف، والذي من بينه عملية المشاركة بالمعرفة (Hung et al., 2011). وقد اتجهت كثير من الدراسات المحاسبية إلي اختبار تأثير الحوافز النقدية علي أداء الأفراد ووصلت إلي نتائج متباينة، فقد وجدت العديد من الدراسات أن الحوافز النقدية تُحدث تأثيرات إيجابية علي الأداء من خلال تحفيز الأفراد علي زيادة زمن ومقدار الجهد الذي يبذلونه (Sprinkle, 2000)، أو من خلال تحفيز متخذي القرارات علي زيادة مجهودهم الذهني في المهام المعقدة (Buchheit et al., 2012)، أو تحفيزهم علي اختيار أهداف أكثر صعوبة للمهام المطلوبة منهم (Presslee et al., 2013). ووجدت دراسات أخرى أن الحوافز النقدية تحدث تأثيرات محدودة علي أداء الأفراد، فقد وجدت دراسة (Bailey & Fessler, 2011) أن الحوافز النقدية تؤثر تأثيرا إيجابيا علي زمن الأداء المطلوب لإنجاز المهام المهنية المتكررة، بينما لا تؤثر علي معدلات التعلم التي تؤدي إلي تحسن الأداء اللاحق. وتوصلت دراسة (Tuttle & Harrell, 2001) إلي أن استخدام الحوافز النقدية لا يؤدي إلي زيادة المجهود الذي يبذله الأفراد، وإن كان يساعدهم علي إعادة تخصيص أوقاتهم تجاه الأهداف والمهام التي يتم ربطها بالحوافز. وتوصلت دراسات أخرى إلي أن تقديم الحوافز النقدية يؤثر عكسيا علي مجهود الأفراد وأدائهم (Drake et al., 2007; Bailey & Fessler, 2011).

- (2012)، ومن ناحية أخرى وجدت بعض الدراسات تأثيراً سلبياً للحوافز النقدية علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة (Bock & Kim, 2002; Bock et al., 2005; Baig & Gururajan, 2012).
- ويتضح مما سبق أن الدراسات التطبيقية التي تناولت تأثير الحوافز النقدية علي عملية المشاركة بالمعرفة لم تتفق علي نتيجة قاطعة. وقد حاول الكثيرون البحث عن التفسيرات المحتملة لذلك، فقد يرجع الارتباط الضعيف أو السلبي بين الحوافز النقدية وعملية المشاركة بالمعرفة إلي تعقد هذه المهمة، حيث تزداد فعالية الحوافز النقدية في تحفيز الأفراد علي أداء المهام البسيطة (Bonner & Sprinkle, 2000). ويوجد افتراض ضمني في كثير من الأبحاث التي تناولت تأثير الحوافز الداخلية والخارجية علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة، وهو أن تأثير كل منهما مستقل عن الآخر، ولا يوجد تفاعل بينهما (Bock et al., 2005; Lin, 2007b). إلا أن هذا الافتراض غير صحيح، لأنه وفقاً لنظرية تزامم التحفيز - Motiva tion Crowding Theory توجد تأثيرات تفاعلية بين أنواع التحفيز الداخلي والخارجي (Liu et al., 2011).
- وقد قدمت دراسة (Frey & Jegen 2001) نظرية تزامم التحفيز، والتي تقرر أنه خلافاً للقانون الاقتصادي الذي ينص علي أن زيادة الحوافز النقدية يؤدي إلي زيادة العرض (جهد الأفراد)، قد تؤدي زيادة الحوافز النقدية إلي تخفيض الجهد المبذول، وذلك في حالة ما إذا كانت الحوافز النقدية تزامم التحفيز الداخلي للأفراد، أي أنها تؤثر عليه تأثيراً عكسياً. ويحدث هذا التأثير العكسي في مواقف محددة، منها ارتفاع مستوي التحفيز الداخلي للأفراد (Andriessen, 2006; Cockrell et al., 2009)، أو عندما يصعب تحديد ما ينبغي علي الأفراد فعله، والكيفية التي يتم بها قياس وتقييم أدائهم (Baker et al., 1988).
- وقد توصلت بعض الدراسات التطبيقية إلي أن الحوافز النقدية تؤثر تأثيراً محدوداً علي عملية المشاركة بالمعرفة (Yang & Wu, 2008; Cockrell et al., 2009; Liu et al., 2011). فقد توصلت دراسة (Liu et al., 2011) إلي أن تقديم الحوافز النقدية قد أدي إلي زيادة كم المعرفة التي تم المشاركة بها، إلا أنه لم يؤثر بشكل معنوي علي جودة المعرفة. وقد توصلت دراسة Cockrell et al. (2009) إلي أن الحوافز النقدية تؤثر إيجابياً علي ثقافة المشاركة بالمعرفة داخل الشركة، ومن ثم علي سلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة من خلال زيادة المشاركة بالمعرفة النافعة، وتخفيض المشاركة بالمعرفة المزيفة، كما تؤدي الحوافز النقدية إلي زيادة التحفيز الخارجي للأفراد للحصول علي الحوافز، وهو ما يؤدي إلي تحسين سلوك المشاركة بالمعرفة النافعة فقط بين الأفراد الأكثر خبرة، إلا أنه علي الجانب الآخر يؤدي إلي تأثيرات أخرى غير متعمدة وغير مرغوب فيها، تتمثل في زيادة المشاركة بالمعرفة الضارة والمزيفة، وتخفيض المشاركة بالمعرفة النافعة بين الأفراد الأقل خبرة. ووجدت دراسة (Hau et al., 2013) أن الحوافز النقدية تؤثر تأثيراً سلبياً علي نية الأفراد للمشاركة بالمعرفة الضمنية، وتأثيراً إيجابياً ضعيفاً علي نيتهم للمشاركة بالمعرفة الصريحة. وقد توصلت دراسات أخرى إلي أن استخدام الحوافز النقدية لا يؤثر علي عملية المشاركة بالمعرفة (Kwok & Gao, 2005; Lin, 2007a,b; Hung et al., 2011; Wu & Zhu,

لديهم رغبة مرتفعة في الإنجاز (Ashton,1990; Fessler, 2003; Bailey & Fessler, 2011).

ويتضح مما سبق أهمية دراسة واختبار تأثير مستوى التحفيز الداخلي للأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة علي مدي فعالية الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة، وبناء علي ما سبق من تحليل سوف تفترض الباحثة أن تأثير الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة كلما قل مستوى التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة، ويمكن اشتقاق فرض البحث الثالث كما يلي:

H3: يزيد تأثير الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة كلما قل مستوى التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة.

١-٤- المتغيرات الوسيطة التي تؤثر علي العلاقة بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة

يعد نظريا استخدام الحوافز النقدية أحد الوسائل الجيدة لتحفيز الأفراد ودفعهم لبذل مزيد من الجهد، وهو ما يترتب عليه تحسن أدائهم (Bonner & Sprinkle, 2002)، إلا أن الدراسات المحاسبية التي استهدفت اختبار تأثير الحوافز النقدية علي أداء الأفراد قد وصلت إلي نتائج متضاربة (Bonner et al., 2000; Sprinkle, 2000; Tuttle & Burton, 1999)، وقد يرجع ذلك في أحد أسبابه إلي عدد من المتغيرات الوسيطة التي يمكن أن تؤدي إلي زيادة فعالية أو علي الجانب الآخر تقلل من تأثير الحوافز النقدية علي جهد الأفراد وأدائهم (Awasthi

وارتباط منح الحوافز النقدية بمراقبة تصرفات الأفراد بصورة كبيرة، فعندما يتم تقديم الحوافز النقدية للأفراد لأداء مهمة يكونون علي درجة عالية من التحفيز الداخلي لأدائها، فإنهم يشعرون بأنهم أصبحوا مراقبين بسبب الحوافز النقدية، وهو ما يقلل من مستوى جهدهم (Frey & Jegen, 2001; An-driessen, 2006; Liu et al., 2011). وقد أوضحت دراسة نظرية العزم الذاتي أنه كلما كان موضع علاقة السببية لأداء سلوك معين خارجي، وكلما قل مستوى التحفيز الداخلي للأفراد لأداء هذا السلوك كلما زادت أهمية وتأثير الحوافز النقدية علي مستوى أدائهم، والعكس صحيح، ففي الحالات التي يكون فيها الأفراد محفزين داخليا لأداء سلوك ما ويكون موضع علاقة السببية لأداء السلوك داخلي، فإن الأفراد لا يحتاجون الحوافز الخارجية أو الجزاءات وأنواع العقاب المختلفة للالتزام بأداء السلوك (Ryan & Deci, 2000).

وتزداد درجة التحفيز الداخلي للأفراد لأداء مهمة معينة عندما يعتقدون أن هذه المهمة جذابة وممتعة بالنسبة لهم، ويمكن في هذه الحالة أن يؤدي الأفراد هذه المهمة في ظل غياب الحوافز النقدية (Bonner & Sprinkle, 2002).. وقد حاول عدد من الدراسات المحاسبية اختبار تأثير مدي جاذبية المهام المطلوب من الأفراد القيام بها علي تأثير الحوافز النقدية علي أدائهم، وتوصلت إلي أن تأثير الحوافز النقدية علي أداء الأفراد للمهام يقل كلما كانت هذه المهام ممتعة، وكلما كان الأفراد محفزين داخليا لأدائها، كما أن الحوافز النقدية تؤثر تأثيرا إيجابيا علي الأفراد الذين لديهم رغبة منخفضة في الإنجاز، بينما لا يكون لها تأثير علي الأفراد الذين

المطلوب منهم القيام به، بمعنى أنها قواعد السلوك التي يتم فرضها من خلال نظام الجزاءات الذي تضعه مجموعة من الأفراد، والذي يتضمن قبول أو رفض تصرف أو سلوك معين (Muller et al., 2012; Ibragimova et al., 2005). وتعد معايير العمل الجماعي، والتعاون، والاستجابة للتنوع والانفتاح علي الآراء المتعارضة، والثقة المتبادلة والعلاقات الإجتماعية القوية بين الزملاء، والعدالة والابتكار والانتماء الوظيفي من المعايير الاجتماعية التي تشجع الأفراد علي المشاركة بالمعرفة وتلعب دورا وسيطا في تأثير إدراك الفرد لتكاليف ومنافع المشاركة بالمعرفة علي القيام بها (Kankanhalli et al., 2011; Fathi et al., 2005).

وقد اتفق عدد من الباحثين علي أن المعايير الاجتماعية تجاه عملية المشاركة بالمعرفة تؤثر علي العلاقة بين الحوافز النقدية وعملية المشاركة بالمعرفة (Kankanhalli et al., 2005; Quigley et al., 2007; Shoemaker, 2011)، إلا أنهم لم يتفقوا حول ما إذا كان التأثير المحتمل إيجابيا أو سلبيا، حيث يعتقد كل من Quigley et al. (2007) و Shoemaker (2011) أن هذا التأثير إيجابي، وقد فسّر Quigley et al. ذلك بأن عملية المشاركة بالمعرفة تعد عملية إجتماعية، ومن ثم تتأثر بآليات التحفيز الاجتماعية التي تنشأ خلال التفاعل المشترك بين الأفراد، كما تؤثر آليات التحفيز الاجتماعية بطريق آخر غير مباشر علي عملية المشاركة بالمعرفة من خلال تأثيرها علي الهياكل التحفيزية الأخرى مثل الحوافز، وتساهم المعايير الاجتماعية الإيجابية تجاه عملية المشاركة كأحد آليات التحفيز الاجتماعية في تدعيم الدور التحفيزي للحوافز. وتنبني دراسة Kankanhalli et

(Pratt, 1990; Bailey & Fessler, 2011) وبناء علي ذلك لا يمكن دراسة تأثير الحوافز النقدية علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة بمعزل عن دراسة وتحليل تأثير المتغيرات الوسيطة التي يمكن أن تؤدي إلي زيادة فعالية أو علي الجانب الآخر تقلل من تأثير الحوافز النقدية علي جهد الأفراد وأدائهم. وبناء عليه تفترض الباحثة أنه توجد مجموعة من المتغيرات الوسيطة التي تؤثر علي العلاقة بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة، ويمكن صياغة فرض البحث كما يلي:

H4: تؤثر مجموعة من المتغيرات الوسيطة علي العلاقة بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة.

وقد اختارت الباحثة دراسة وتحليل تأثير عدد من هذه المتغيرات الوسيطة علي العلاقة بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة وهي: المعايير الاجتماعية تجاه عملية المشاركة بالمعرفة، والالتزام التنظيمي، وإدراك منفعة عملية المشاركة بالمعرفة، ودرجة تعقد مهام عملية المشاركة بالمعرفة، والتغذية العكسية. ويمكن تحليل تأثير هذه المتغيرات علي العلاقة السابقة بمزيد من التفصيل فيما يلي:

١-٤-١ - تأثير المعايير الاجتماعية تجاه عملية المشاركة بالمعرفة علي العلاقة بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة

تعتبر المعايير الاجتماعية أحد المحددات القوية لاتجاه الأفراد ونيتهم للقيام بسلوك معين، ويقصد بها توقعات الأفراد عن مدي اعتقاد زملائهم أو المجموعات المهمة بالنسبة لهم في أهمية السلوك

النقدية للمشاركة بالمعرفة واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة. ويمكن صياغة فرض البحث كما يلي:

H4-a: يزيد التأثير الإيجابي للحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة كلما كانت المعايير الإجتماعية تجاه عملية المشاركة بالمعرفة إيجابية.

١-٤-٢- تأثير مستوى الالتزام التنظيمي علي العلاقة بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة

يمكن تعريف الالتزام التنظيمي بأنه مدي قبول والاعتقاد في الأهداف والقيم التنظيمية، والاستعداد لبذل مزيد من الجهد لإنجاز هذه الأهداف والحفاظ علي القيم، بالإضافة إلي وجود رغبة قوية للاستمرار في الشركة التي يعمل بها الفرد حاليا (Reichers, Liu & Zhou, 1985, p. 468) ويزداد مستوى الالتزام التنظيمي للأفراد كلما كان هناك اتساق بين أهدافهم والأهداف التنظيمية للشركات التي يعملون بها (Chong & Eggleton, 2007)، وهو ما قد يقلل من تأثير الحوافز النقدية علي أدائهم، (Chong & Eggleton, 2007; Rabbiosi & Makela 2009; Heinle et al., 2012).

ويؤثر الدعم التنظيمي والذي يتضمن تقدير الشركة لمساهمات الأفراد الذين يعملون لديها، واهتمامها بتحقيق رفاهيتهم، وتقديم المساعدات التي يحتاجونها لأداء مهام عملهم إيجابيا علي مستوى التزامهم التنظيمي (Liu & Zhou, 2011). ويؤثر كل من مستوى الالتزام التنظيمي ودعم الإدارة العليا لعمليات إدارة المعرفة علي اتجاه الأفراد وسلوكهم

al. (2005) وجهة النظر الأخرى، حيث ترى أن الحوافز الخارجية لن تؤثر علي سلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة عندما تدعم المعايير الإجتماعية داخل الشركة سلوك المشاركة بالمعرفة بصورة قوية، لأن المشاركين بالمعرفة لن يهتموا بما سوف يحصلون عليه من حوافز نقدية لتحفيزهم علي المشاركة بالمعرفة طالما كانت هناك معايير قوية تفرض عليهم ضرورة المشاركة بالمعرفة.

وقد توصلت دراسة (Quigley et al. (2007 من خلال دراسة تجريبية علي عينة من الطلاب إلي أن المعايير الإجتماعية الإيجابية التي تدعم عملية المشاركة بالمعرفة والتي تنشأ بين الأفراد المشاركين بالمعرفة والأفراد الذين يحصلون علي هذه المعرفة تلعب دورا وسيطا وإيجابيا في العلاقة بين خطة الحوافز النقدية علي أساس الأداء الجماعي ونية الأفراد للمشاركة بالمعرفة. كما لم تؤيد النتائج التطبيقية لدراسة (Kankanhalli et al. (2005 التأثير السلبى للمعايير الإجتماعية علي العلاقة بين الحوافز النقدية وسلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة. وعلي الجانب الآخر لم تجد دراسة (Shoemaker (2011 دليل تجريبي يؤكد أثر المعايير الإجتماعية التي تدعم أهمية ارتباط الأفراد بزملائهم وشركاتهم في تحسين العلاقة بين الحوافز الخارجية ودافعية الأفراد للمشاركة بالمعرفة.

وبناء علي ذلك سوف يتم اختبار أثر المعايير الإجتماعية تجاه عملية المشاركة بالمعرفة علي العلاقة بين الحوافز النقدية واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة. وترى الباحثة أنه كلما كانت المعايير الإجتماعية تجاه عملية المشاركة بالمعرفة إيجابية، كلما أثر ذلك إيجابيا علي العلاقة بين الحوافز

الوحدات التنظيمية يزيد التحفيز الداخلي للأفراد، ويقل تأثير الحوافز الخارجية في تحفيزهم للمشاركة بالمعرفة، وهو ما يدل علي ظهور أثر التزاحم. وهو ما أكدته من قبل دراسة Chong & Eggleton (2007)، فقد وجدت أن تأثير الحوافز النقدية علي الأداء يزداد كلما قل مستوى الالتزام التنظيمي للمديرين وزاد مستوى عدم تماثل المعلومات، بينما علي العكس لا تؤثر الحوافز النقدية علي الأداء عندما يكون مستوى الالتزام التنظيمي مرتفع وذلك بغض النظر عن مستوى عدم تماثل المعلومات. وقد فسرت الدراسة هذه النتيجة علي أساس أن الأفراد - وبخلاف ما تقرره نظرية الوكالة من أن الأفراد لديهم دائما مستويات منخفضة من الالتزام التنظيمي، وأنهم يسعون فقط لتحقيق مصالحهم الذاتية، ومن ثم ينبغي ضرورة استخدام الحوافز النقدية لتحفيزهم علي تحقيق الأهداف التنظيمية- يمكن أن يكون لديهم مستويات مرتفعة من الالتزام التنظيمي والتحفيز الداخلي لإنجاز أهداف الشركات التي يعملون بها وتحقيق مصالحها، وهو ما يجعلهم مستعدين لبذل مزيد من الجهد لجمع المعلومات المرتبطة بالمهام المكلفين بها، والمشاركة بالمعلومات الخاصة التي يمتلكونها مع الزملاء والمشرفين وذلك بغض النظر عن مستوى الحوافز التي يحصلون عليها. إلا أنه علي العكس لم تجد دراسة Kankanhalli et al. (2005) دليل تجريبي يؤكد التأثير السلبي لتمامات أهداف الأفراد واهتماماتهم مع أهداف شركاتهم علي العلاقة بين الحوافز النقدية وسلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة. ووجدت دراسة Zhang et al. (2013) أنه كلما زاد إدراك الأفراد لارتفاع مستوى الدعم التنظيمي الذي تقدمه شركاتهم لهم،

تجاه عمليات إدارة المعرفة، إذ أنهم يصبحون أكثر إيجابية تجاه عملية المشاركة بالمعرفة كلما ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي وزاد دعم الإدارة العليا لعمليات إدارة المعرفة (Rabbiosi & Makela, 2009).

وقد توصل عدد من الدراسات إلي أن الحوافز النقدية تؤثر إيجابيا علي الالتزام التنظيمي للأفراد، وأن الإلتزام التنظيمي يؤثر إيجابيا علي أدائهم، بمعنى أن الحوافز النقدية تؤثر علي الأداء التنظيمي بطريق غير مباشر من خلال تأثيرها علي الإلتزام التنظيمي للأفراد. وقد حاولت دراسات قليلة اختبار مدي وجود تأثيرات تفاعلية بين هذين المتغيرين، وذلك من منطلق أن الإلتزام التنظيمي يعد مصدرا هاما من مصادر تحفيز الأفراد، ومن ثم قد يؤثر علي دوال منفعتهم، وعقود الحوافز الخاصة بهم (Liu & Zhou, 2011)، فكما كان هناك تماثل أو تطابق بين اهتمامات الأفراد واهتمامات الشركات التي يعملون فيها، والتزام تنظيمي من جانبهم تجاه الأهداف التنظيمية، فإن مقدار ما يبذلونه من جهد للمشاركة بالمعرفة لن يكون مانعا لهم للقيام بهذا السلوك، كما قد يقل تأثير الحوافز النقدية علي سلوكهم للمشاركة بالمعرفة، وذلك بسبب وجود حافز داخلي قوي يدفعهم إلي تحقيق العوائد التنظيمية التي تتسق مع أهدافهم الشخصية (Kankanhalli et al., 2005).

ومن خلال التطبيق العملي توصلت دراسة (Rabbiosi & Makela 2009) إلي أنه في الأطر التنظيمية التي يكون فيها مستوى الإلتزام التنظيمي بعمليات إدارة المعرفة مرتفعا من خلال دعم الإدارة العليا لعمليات إدارة المعرفة ووضع أهداف استراتيجية محددة مرتبطة بالمشاركة بالمعرفة بين

والاستخدام الفعلي لهذه النظم، (Jarvenpaa & Staples, 2000; Iyer & Ravindran, 2009) كما يرتبط سلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة بالمنافع المدركة المتوقع أن يحصل عليها مستلم المعرفة إضافة إلي تحليل التكلفة والمنفعة لمقدم المعرفة (Cyr & Choo, 2010). وتعتبر درجة ترابط مهام ومخرجات العمل أحد العوامل المحددة لمدي منفعة عملية المشاركة بالمعرفة، فكما كان هناك ترابط في المهام الموكلة إلي الأفراد، كلما تطلب ذلك تبادل المعلومات والمعرفة فيما بينهم واستخدام الآليات الملائمة لتنسيق الأنشطة وتدفق العمل وإنجاز المهام المطلوبة بصورة أفضل (Lin & Huang, 2008)

وتكاد الدراسات التي حاولت دراسة وتحليل تأثير إدراك الأفراد لمنفعة عملية المشاركة بالمعرفة علي العلاقة بين الحوافز النقدية واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة تتصف بالندرة، كما أن الباحثين قد اختلفوا في توقع أثر هذا الإدراك علي العلاقة بين الحوافز النقدية وعملية المشاركة بالمعرفة، إذ يعتقد (Siemsen et al. 2007) أن قوة هذه العلاقة سوف تزداد، عندما يعتقد المشاركون بالمعرفة أن المعرفة التي يشاركون بها مفيدة، وأن مستلم المعرفة سوف يستفيد منها في تحسين النتائج التي يحققها، بينما تفترض دراسة Sundaesan & Zhang (2004) أن هذا الإدراك لن يؤثر علي هذه العلاقة، وتدلل ذلك بأنه في حالة عدم دفع حوافز للمشاركة بالمعرفة فإن الأفراد لن يتحملوا تكلفة المشاركة بالمعرفة بدون التأكد من الإستفادة من المعرفة التي يشاركون بها، في حين أن ربط عملية المشاركة بالمعرفة بحصول الأفراد علي حوافز بهدف تحفيزهم علي المشاركة بالمعرفة سوف يدفعهم للمشاركة

كلما تحسنت العلاقة الإيجابية بين الحوافز التنظيمية وسلوك المشاركة بالمعرفة.

ويتضح مما سبق أنه علي الرغم من قلة الدراسات النظرية والتجريبية التي تناولت تأثير الالتزام التنظيمي للأفراد علي دور الحوافز النقدية في التأثير علي سلوك الأفراد وأدائهم، إلا أنها توصلت إلي أنه كلما زاد مستوي الالتزام التنظيمي للأفراد نحو تحقيق أهداف تنظيمية معينة كلما قل تأثير الحوافز النقدية في تحفيزهم علي إنجاز هذه الأهداف، والعكس صحيح. وبناء علي ذلك سوف تحاول الباحثة اختبار أثر الالتزام التنظيمي علي دور الحوافز النقدية في التأثير علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة. وتعتقد الباحثة أنه كلما قل مستوي الالتزام التنظيمي للأفراد تجاه أهداف الشركة وعمليات المشاركة بالمعرفة، كلما قل مستوي التحفيز الداخلي لهم لإنجاز المهام الموكلة إليهم، وزاد التأثير الإيجابي الذي تحدثه الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاههم للمشاركة بالمعرفة، وبناء علي ذلك يمكن صياغة فرض البحث كما يلي:

H4-b: يزيد التأثير الإيجابي للحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة كلما قل مستوي الالتزام التنظيمي للأفراد.

١-٤-٣- تأثير إدراك منفعة عملية المشاركة بالمعرفة علي العلاقة بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة

يؤثر إدراك الأفراد لمدي منفعة عملية المشاركة بالمعرفة وأهمية استخدام نظم إدارة المعرفة في أداء مهام العمل علي اتجاههم للمشاركة بالمعرفة

المشاركة بالمعرفة، ويزيد هذا الإدراك عندما تتم مكافأة الأفراد علي إعادة استخدام المعرفة التي سبق نشرها من خلال استخدام خطة الحوافز النقدية علي أساس الأداء الفردي. ووجدت دراسة Iyer & Ra- (2009) أنه عندما يدرك الأفراد أن منفعة المعرفة التي يشاركون بها منخفضة، فإن منح الحوافز لحثهم علي المشاركة بالمعرفة لا يؤدي إلي زيادة نيتهم للمشاركة بالمعرفة.

وبناء علي ما سبق سوف تحاول الباحثة اختبار أثر إدراك الأفراد لمدي منفعة عملية المشاركة بالمعرفة في أداء مهام العمل علي دور الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة في التأثير علي اتجاههم للمشاركة بالمعرفة. وتعتقد الباحثة أنه كلما زاد إدراك الأفراد لمدي منفعة عملية المشاركة بالمعرفة كلما زاد التأثير الإيجابي الذي تحدثه الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاههم للمشاركة بالمعرفة، ويمكن صياغة فرض البحث كما يلي:

H4-c: يزيد التأثير الإيجابي للحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة كلما زاد مستوي إدراك الأفراد لمنفعة عملية المشاركة بالمعرفة.

١-٤-٤ - تأثير درجة تعقد مهام عملية المشاركة بالمعرفة علي العلاقة بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة

تشير درجة تعقد المهمة إلي مدى الجهد الذي يتطلبه إنجاز مهمة ما، بالإضافة إلي مدي هيكلية أو وضوح المهمة المطلوبة، ويمكن أن يدفع تعقد المهمة الأفراد إلي تخفيض كم وزمن المجهود الذي

بالمعرفة لتحقيق مصلحتهم الشخصية حتي وإن اعتقدوا أن الآخرين لن يستفيدوا بهذه المعرفة.

وتعتقد الباحثة أنه يمكن التفرقة بين إدراك الأفراد لمنفعة عملية المشاركة بالمعرفة علي أدائهم لأعمالهم وعلي أداء زملائهم لأعمالهم، ففي الحالة الأولى التي يعتقد فيها الأفراد أن المشاركة بالمعرفة تدعم أدائهم لأعمالهم، فإن هذا الاعتقاد يتسق مع اتجاههم لتحقيق مصلحتهم الذاتية، ومن ثم قد يقوي العلاقة الطردية بين الحوافز النقدية واتجاههم للمشاركة بالمعرفة، بينما في الحالة الثانية التي يعتقد فيها الأفراد أن المشاركة بالمعرفة تدعم أداء زملائهم لأعمالهم، فإن ذلك قد يقوي تحفيزهم الداخلي للمشاركة بالمعرفة الناتج عن الاستمتاع بمساعدة الآخرين، وهم ما قد يضعف قوة العلاقة الطردية بين الحوافز النقدية واتجاههم للمشاركة بالمعرفة

وقد حاول عدد محدود من الدراسات التجريبية اختبار أثر إدراك الأفراد لمنفعة عملية المشاركة بالمعرفة في إنجاز مهام العمل، ولمدي وجود ترابط في إنجاز المهام المطلوبة علي العلاقة بين الحوافز الخارجية وتحفيز الأفراد علي المشاركة بالمعرفة، فقد توصلت دراسة (Lin et al. (2012 إلي أن إدراك الأفراد لمدي وجود ترابط في أداء المهام المطلوبة منهم يتوسط العلاقة بين كل من النمط التطوعي للمشاركة بالمعرفة الذي يقوم علي الإيثار والثقة بين الأفراد، والنمط المتكافئ للمشاركة بالمعرفة الذي يستند إلي ضرورة الحصول علي حوافز خارجية وبين اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة. وتوصلت دراسة (Siemsen et al. (2007 إلي أنه كلما زاد إدراك الأفراد لمدي منفعة المعرفة المطلوب منهم المشاركة بها كلما زادت فعالية خطة الحوافز النقدية علي أساس الأداء الجماعي في تحفيزهم علي

(Wright & Aboul-Ezz 1988)، وتؤثر الحوافز النقدية تأثيراً إيجابياً علي إنجاز الأفراد للأهداف السهلة، ولا تؤثر علي إنجازهم للأهداف المتوسطة أو الصعبة، وتؤثر تأثيراً عكسياً علي إنجازهم للأهداف شديدة الصعوبة (Fatseas & Hirst, 1992). وقد توصلت دراسة (Wynder (2010) إلي أن الحوافز النقدية تحسن أداء الأفراد للمهام السهلة مثل مهمة تحليل انحرافات التكاليف المعيارية، بينما لا تنتج بمفردها في تحسين أدائهم للمهام المعقدة مثل تحديد الانحرافات المتكررة وأسبابها والإجراءات التصحيحية بدون حصولهم علي معلومات مسبقة عن القواعد والمبادئ التي يتطلبها إنجاز هذه المهام. وقد توصلت دراسة (Shoemaker (2011) إلي أنه كلما اعتقد الفرد في قدرته علي المساهمة في أنشطة إدارة المعرفة وتحقيق النتائج المرغوبة كلما تحسنت العلاقة بين الحوافز النقدية ودافعية الأفراد للمشاركة بالمعرفة.

وبناء علي ما سبق سوف تحاول الباحثة اختبار أثر تعقد المهام المرتبطة بعملية المشاركة بالمعرفة علي دور الحوافز النقدية في التأثير علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة. وتعتقد الباحثة أنه كلما قلت درجة تعقد هذه المهام كلما زاد التأثير الإيجابي الذي تحدثه الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة، وبناء علي ذلك يمكن صياغة فرض البحث كما يلي:

H4-d: يزيد التأثير الإيجابي للحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة كلما قلت درجة تعقد مهام عملية المشاركة بالمعرفة.

يبدلونه وذلك عندما يفتقرون إلي المهارات المطلوبة لإنجاز المهمة المعقدة، وهو ما يؤثر بدوره سلباً علي الأداء (Bonner & Sprinkle, 2002). ويُضعف تعقد المهمة بصفة عامة الأثر الإيجابي الذي يمكن أن تحدثه الحوافز النقدية علي جهد الأفراد وأدائهم (Bonner & Sprinkle, 2002; Wynder, 2010). ويرجع السبب في ذلك إلي أن تعقد المهمة يجعل من الصعب علي الأفراد تقدير مدي كفاءتهم الذاتية علي إنجاز المهمة المعقدة، كما يتطلب إنجاز المهام المعقدة ضرورة تطوير واكتساب مهارات جديدة، ومن ثم فإنه إذا لم يتمكن الأفراد من اكتساب تلك المهارات، فإنه حتي ولو أدت الحوافز النقدية إلي زيادة جهد الأفراد لإنجاز المهام المعقدة، فإن هذا الجهد لن يترتب عليه بالضرورة تحسن في الأداء (Bonner & Sprinkle, 2002)، كما يمكن تفسير ذلك علي أساس أن الحوافز النقدية تؤثر علي اختيار الأفراد لمستوي جهد معين، وأن هذا المستوي يؤثر علي الأداء، وتكون هذه العلاقة بين مستوي الجهد والأداء أضعف بالنسبة للمهام المعقدة مقارنة بالمهام السهلة، حيث تتدخل خصائص الأفراد القائمين بالمهام مثل خبراتهم ومهاراتهم ومعارفهم الضمنية لتؤثر أيضاً علي أداء المهام المعقدة (Bailey & Fessler, 2011).

وقد حاولت عدد من الدراسات التطبيقية اختبار أثر تعقد المهمة علي تأثير الحوافز النقدية علي جهد الأفراد وأدائهم، ووجدت أن التأثير الإيجابي الذي تحدثه الحوافز النقدية يقل كلما ازدادت درجة تعقد المهمة (Bonner et al. 2000; Bailey & Fessler, 2011)، كما تؤثر الحوافز النقدية تأثيراً أقوى علي أداء الأفراد الذين يؤديون المهام السهلة مقارنة بأداء الأفراد الذين يؤديون المهام الصعبة

١-٤-٥- تأثير التغذية العكسية علي العلاقة بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة

تلعب التغذية العكسية - وهي المعلومات التي يتم توفيرها إلي الأفراد عن مستويات الأداء التي حققوها عند إنجاز المهام المطلوبة منهم- دورا هاما في مجال تقييم وتحسين الأداء وذلك من خلال تأثيرها الإدراكي المتمثل في تسهيل عملية التعلم، وتأثيرها التحفيزي المتمثل في دفع الأفراد إلي بذل مزيد من الجهد لتحسين الأداء (Bonner & Sprinkle, 2002). وتتمثل أهمية توفير تغذية عكسية للأفراد عن نتائج جهودهم المتعلقة بمهام المشاركة بالمعرفة في توجيه إدراك الأفراد إلي أن هذه الجهود تعد واضحة وملموسة بالنسبة لزملائهم ومشرفيهم، وتعتقد دراسة (Cheng & Coyte, 2014) أنه كلما زاد وعي الأفراد بمدى أهمية إمكانياتهم المتمثلة في معارفهم وخبراتهم والتعاون فيما بينهم كموارد هامة للشركة كلما أدي ذلك إلي زيادة سلوك المشاركة بالمعرفة.

وينبغي أن تستخدم الشركات كلا من عقود الحوافز المناسبة ومعلومات التغذية العكسية معا لتحفيز الأفراد علي بذل الجهد وتحسين الأداء، ويتطلب حدوث التعلم طبقا لنظرية الوكالة ضرورة استخدام الأفراد لمعلومات التغذية العكسية التي يتم توفيرها لأغراض مراجعة الاعتقادات السابقة من أجل تحسين الإنتاجية المستقبلية (Sprinkle, 2000). ويظل التساؤل حول طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين؟ هل يعد كلاهما متغيرا مستقلا يؤثر إيجابيا علي جهد الأفراد وأدائهم، أم أنه يوجد تفاعل

بينهما؟ وقد أشارت دراسة Bonner & Sprinkle (2002) عند تحليل المتغيرات الوسيطة التي تؤثر علي العلاقة بين الحوافز النقدية وأداء الأفراد إلي أن الدراسات المحاسبية السابقة - بإستثناء دراسة Ashton (1990) التي توصلت إلي أن حصول متخذي القرارات علي كل من الحوافز النقدية والتغذية العكسية معا يدعم أداءهم بصورة أكبر مقارنة بحصولهم علي أي منهما بصورة منفردة- لم تهتم بتوضيح نوع هذه العلاقة. وقد اتجه بالفعل عدد محدود من الدراسات المحاسبية التجريبية فيما بعد إلي اختبار تأثير التغذية العكسية علي العلاقة بين الحوافز النقدية وأداء الأفراد (Sprinkle, 2000; Drake et al., 2007; Buchheit et al., 2012)، حيث وجدت دراسة (Sprinkle, 2000) أن التأثير الإيجابي الذي تحدثه الحوافز النقدية علي أداء الأفراد يزيد كلما تم إمدادهم بالتغذية العكسية المتعلقة بمراجعة مدي صحة اعتقاداتهم السابقة، وكلما زادت خبرتهم مع مرور الوقت. ووجدت دراسة (Drake et al., 2007) أن توفير مستوي مرتفع من التغذية العكسية للأفراد يتضمن معلومات مالية وغير مالية عن مستويات أدائهم وارتباطها بأداء الشركة وربحيتهما يدعم تأثير الحوافز النقدية علي إدراكهم لمدي تأثير أدائهم علي أداء الشركة وأرباحها، وهو ما يترتب عليه زيادة مستوي تحفيزهم وأدائهم، وذلك مقارنة بحصولهم علي حوافز نقدية فقط. وتوصلت دراسة (Buchheit et al., 2012) من خلال دراسة تجريبية علي عينة من الطلاب الذين تم تقسيمهم إلي مجموعات وطُلب منهم القيام بأحد المهام المعقدة الخاصة بالتنبؤ بالأرباح إلي أن توفير معلومات تغذية عكسية قد أدي إلي تفوق المجموعة التي حصلت علي حوافز نقدية لأداء

اعتقادهم في إمكانية اشتراكهم في سلوك المشاركة بالمعرفة (Bock & Kim, 2002; Ibragimova et al., 2012; Wu & Zhu, 2012). وتؤثر اتجاهات الأفراد نحو سلوك معين طرديا علي نيتهم لأداء هذا السلوك، وتفسر كل من نظرية الفعل المبرر، ونظرية الفعل المخطط هذه العلاقة، فكلتا النظريتين تتكون من إطار عام يضم أربعة متغيرات هي: النية، والاتجاه، والمعيار الشخصي، والسلوك. وتعتمد نية الفرد تجاه سلوك معين علي كل من اتجاه الفرد تجاه هذا السلوك، ومعايير الشخصية المرتبطة بهذا السلوك (Bock & Kim, 2002; Bock et al., 2005; Ibragimova et al., 2012).

وقد افترضت كثير من الدراسات التجريبية والميدانية أن نية الأفراد للمشاركة بالمعرفة تتحدد بناء علي اتجاههم تجاه عملية المشاركة بالمعرفة، ووجدت بالفعل علاقة طردية قوية بين اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة ونيتهم الفعلية لهذا السلوك (Bock & Kim, 2002; Bock et al., 2005; Fathi et al., 2011; Wu & Zhu, 2012). وبناء علي ذلك تفترض الدراسة أن اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة يؤثر إيجابيا علي نيتهم للمشاركة بالمعرفة. ويمكن صياغة الفرض الخامس كما يلي:

H5: يؤثر اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة طرديا علي نيتهم للمشاركة بالمعرفة.

١-٦-٦ تأثير نية الأفراد للمشاركة بالمعرفة علي سلوكهم تجاه عملية المشاركة بالمعرفة

يتحدد سلوك الفرد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة بناء علي نيته تجاه عملية المشاركة

المهمة المطلوبة مقارنة بباقي المجموعات، وهو ما يؤكد ضرورة تكامل الحوافز النقدية والتغذية العكسية معا لدعم أداء الأفراد. وقد توصلت دراسة Shoemaker (2011) إلي أنه عندما يتم إمداد الأفراد بتغذية عكسية عن إمكانياتهم وقدراتهم علي المساهمة في أنشطة إدارة المعرفة تتحسن العلاقة الإيجابية بين الحوافز الخارجية ودافعية الأفراد للمشاركة بالمعرفة

وبناء علي ما سبق من تحليل سوف تحاول الباحثة اختبار تأثير إمداد الأفراد بمعلومات التغذية العكسية عن مدي مساهمتهم وأهمية دورهم في عملية المشاركة بالمعرفة علي دور الحوافز النقدية في التأثير علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة. وتعتقد الباحثة أنه كلما ارتفع مستوى معلومات التغذية العكسية المقدمة للأفراد عن عملية المشاركة بالمعرفة كلما دعم ذلك دور الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة في التأثير علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة، ويمكن صياغة فرض البحث كما يلي:

H4-e: يزيد التأثير الإيجابي للحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة، كلما ارتفع مستوى معلومات التغذية العكسية المقدمة للأفراد عن عملية المشاركة بالمعرفة.

١-٥-١ تأثير اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة علي نيتهم للمشاركة بالمعرفة

يقصد باتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة درجة شعورهم الإيجابي أو السلبي تجاه عملية المشاركة بالمعرفة، بينما يقصد بنية الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة درجة استعدادهم أو مدي

تصميم واستخدام هذه النظم مثل دعم الإدارة العليا، ومشاركة المستخدمين في مراحل تطوير واستخدام نظم المعلومات المحاسبية، وتوافر المهارات الفنية لأفراد الفريق المشارك في عملية التطوير، وخطط التدريب المطلوبة لإكساب غير المتخصصين المهارات المطلوبة لإستخدام نظم المعلومات، وأنماط السلوك المناسبة

بين الأفراد المستخدمين لهذه النظم (Stefanou, 2002; Hamdan, 2012). وتعد عملية المشاركة بالمعرفة بين الأفراد من المتطلبات الأساسية خلال كافة مراحل تطوير واستخدام نظم المعلومات المحاسبية (Sori, 2009)، وتوثر إيجابيا علي جودة تطوير واستخدام هذه النظم (Hunton & Gibson, 1998; Hunton et al., 2001; Nicolaou, 2000; Sedera & Gable, 2010; Daoud & Triki, 2013)، كما يعد استخدام نظم الحوافز أحد هذه المتطلبات التي ينبغي توافرها لضمان نجاح استخدام نظم المعلومات المحاسبية وزيادة فعاليتها (Baetal, 2001). وقد حاولت العديد من الدراسات دراسة العلاقة المباشرة بين هذين المتغيرين وجودة تطوير واستخدام نظم المعلومات المحاسبية. واهتم القليل من الدراسات بتحليل واختبار العلاقة غير المباشرة بين نظم الحوافز وجودة تطوير واستخدام نظم المعلومات المحاسبية من خلال دراسة تأثير سلوك المشاركة بالمعرفة.

وتعتبر مشروعات تطوير نظم المعلومات المحاسبية أحد الأنشطة الموجهة بالمعرفة والتي تتطلب تعاونًا وتنسيقًا وتبادلًا للخبرات والمعرفة بين الأفراد العاملين في الشركة وأفراد الفرق المسؤولة عن تطوير هذه النظم سواء من داخل الشركة أو خارجها، إذ ينبغي علي الأفراد ذي الصلة تحديد

بالمعرفة طبقا لنظريتي الفعل المبرر والفعل المخطط، حيث تعتبر نية الأفراد مؤشر رئيسي للتنبؤ بالسلوك الفعلي (Ajzen, 1991). ويستهدف اختبار سلوك المشاركة بالمعرفة التحقق من مدى قيام الفرد بالمشاركة الفعلية بالمعرفة سواء مع باقي زملائه أو من خلال استخدام مستودعات المعرفة الإلكترونية (Wu & Zhu, 2012).

وقد اتجه عدد كبير من الدراسات إلي اختبار تأثير أنواع الحوافز الداخلية والخارجية علي سلوك المشاركة بالمعرفة مباشرة (Kankanhalli et al., 2005; Muller et al., 2005; Wasko & Faraj, 2005; et Shoemaker, 2011)، إلا أن غالبية الدراسات اعتبرت أن سلوك الفرد للمشاركة بالمعرفة هو دالة في نيته تجاه هذه العملية (Bock & kim, 2002; Kuo & Young, 2008; Liu et al., 2011; Wu & Zhu, 2012). وبناء علي ذلك تفترض الدراسة أن نية الأفراد للمشاركة بالمعرفة تؤثر إيجابيا علي سلوكهم للمشاركة بالمعرفة، وبذلك يمكن صياغة الفرض السادس للدراسة كما يلي:

H6: تؤثر نية الأفراد للمشاركة بالمعرفة طرديا علي سلوكهم تجاه عملية المشاركة بالمعرفة.

١-٧- تأثير عملية المشاركة بالمعرفة علي جودة نظم المعلومات المحاسبية

توجد العديد من الشركات التي قامت بتطوير واستخدام نظم المعلومات المحاسبية، إلا أنها لم تحقق النتائج الإيجابية المرجوه من استخدام هذه النظم. وقد يرجع ذلك إلي أنها لم تأخذ في حسابها العديد من عوامل النجاح الحرجة التي تؤثر علي

القوي داخل الشركة (Choe, 1998). وتؤدي المشاركة بالمعرفة خلال استخدام نظام المعلومات إلي زيادة قدرة الأفراد علي تكامل البيانات، وتقلل من احتمالات عدم اتساقها داخل نظام المعلومات، وتساعد أيضا في التعرف علي وفهم احتياجات متخذي القرارات من المعلومات بصورة أفضل، وهو ما يؤدي إلي زيادة جودة المعلومات التي ينتجها نظام المعلومات، حيث تتحسن خصائص الملاءمة والاكتمال والدقة والوقتية وشكل العرض، وهو ما يترتب عليه زيادة نية الأفراد لاستخدام هذه المعلومات، ويقلل من مخاطر اتخاذ القرارات التي تعتمد عليها (Popovic et al., 2014).

يتضح مما سبق أن عملية المشاركة بالمعرفة تؤثر علي جودة نظم المعلومات المحاسبية، بل إنها تعد من الشروط الأساسية لضمان نجاح واستمرار استخدام نظم المعلومات المحاسبية. وبناء علي ذلك تقترض الدراسة أن عملية المشاركة بالمعرفة تؤثر طرديا علي جودة نظم المعلومات المحاسبية. ويمكن صياغة فرض البحث في هذه الجزئية كما يلي:

H7: يؤثر سلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة طرديا علي مستوي جودة نظم المعلومات المحاسبية.

ويمكن تحليل تأثير عملية المشاركة بالمعرفة علي مستوي جودة نظم المعلومات المحاسبية بمزيد من التفصيل من خلال تحليل تأثير سلوك المشاركة بالمعرفة علي جودة تطوير نظم المعلومات المحاسبية، وتأثير سلوك المشاركة بالمعرفة علي جودة استخدام نظم المعلومات المحاسبية بشكل مستقل لكل منهما كما يلي:

متطلبات الشركة من نظام المعلومات المحاسبي المقترح تطبيقه، وتقديم معلومات عن تدفق العمليات والأنشطة التنظيمية، كما ينبغي أن يُؤخذ في الاعتبار اهتمامات وآراء واقتراحات المستخدمين المحتملين بشأن مواصفات تصميم نظام المعلومات المحاسبي خلال عملية تطويره، وهو ما يساعد أفراد فريق التطوير علي تنفيذ هذه المواصفات، وفي المقابل ينبغي علي فريق التطوير تعريف الأفراد بالإمكانيات الفنية المرتبطة باستخدام النظام والمشاكل المحتملة، ويساعد التفاوض وتبادل الخبرات بين الفريقين علي تحقيق التوافق بين كل من إمكانيات وخصائص نظام المعلومات المحاسبي التي سوف يتم تطويره ومتطلبات الشركة من المعلومات وخصائص مهام العمل (Hunton & Gibson, 1999; Pee et al., 2010).

ولا تتوقف أهمية المشاركة بالمعرفة عند مرحلة تطوير نظم المعلومات، بل تمتد أهميتها خلال مرحلة استخدام هذه النظم، حيث يساعد التعلم المستمر والتعاون بين الزملاء وتبادل المعرفة والخبرات بينهم علي سرعة استيعاب واستخدام هذه النظم، وإيجاد حلول للمشاكل التي تواجههم أثناء استخدامها، كما يساعد علي تقليل الفجوة بين ما يعرفونه وما ينبغي عليهم معرفته عند استخدام هذه النظم (Shao et al., 2012). وتساعد المشاركة بالمعرفة علي تخفيض درجة عدم التأكد المرتبط باستخدام نظم المعلومات الجديدة، ومن ثم تؤدي إلي زيادة دافعية الأفراد لإستخدامها واستخدام المعلومات الناتجة عنها (Popovic et al., 2014)، كما أنها تساعد المستخدمين علي تقليل مخاطر عدم الترابط بين وظائف نظام المعلومات والمتغيرات التنظيمية مثل: الهيكل التنظيمي، ومهام العمل، وتوزيع مراكز

١-٧-١ - تأثير عملية المشاركة بالمعرفة علي تطوير نظم المعلومات المحاسبية

بالرغم من أهمية عمليات إدارة المعرفة خلال مرحلة تطوير وتنفيذ نظم المعلومات بصفة عامة ونظم المعلومات المحاسبية بصفة خاصة، إلا أن القليل من الدراسات اهتمت بالتحقق التطبيقي والإحصائي من صحة هذه العلاقة في الشركات، فقد توصلت الدراسات التطبيقية التي اختبرت العلاقة بين عملية المشاركة بالمعرفة وأداء مرحلة تطوير مشروعات نظم المعلومات بصفة عامة إلي نتائج إيجابية تؤكد فعالية عملية المشاركة بالمعرفة في تحسين أداء فرق العمل المسؤولة عن تطوير مشروعات نظم المعلومات من حيث التزامها بالأهداف والجدول الزمنية والموازنات المخططة للمشروعات المقررة، بالإضافة إلي جودة نظم المعلومات التي يتم تطويرها (Pee et al., 2010; Park & Lee, 2014).

وقد اختبرت عدد من الدراسات المحاسبية العلاقة بين سلوك المشاركة بالمعرفة وجودة تطوير نظم المعلومات المحاسبية بصفة خاصة، ووصلت إلي نتائج إيجابية (Nicolaou, 2000; Beydokhti et al., 2011; Daoud & Triki, 2013) فقد توصلت دراسة (Nicolaou 2000) من خلال دراسة ميدانية علي عينة من المراقبين الماليين في عدد كبير من الشركات الأمريكية إلي أن التكامل بين كل من عملية تصميم نظام المعلومات المحاسبية ودرجة اعتماد الأقسام الوظيفية علي بعضها البعض يؤثر إيجابيا علي فعالية نظام المعلومات من حيث قدرته علي توفير المعلومات المحاسبية المفيدة لمتخذي القرارات. وتوصلت دراسة

(Daoud & Triki 2013) من خلال دراسة ميدانية علي عينة من الشركات التونسية التي تطور نظام ERP أن مستوي خبرة فريق التطوير الخارجي تؤثر إيجابيا علي جودة نظام ERP والتي تنعكس في خصائصه التقنية مثل: مدي مرونته وسهولة استخدامه وإمكانية الاعتماد عليه، بالإضافة إلي جودة المعلومات التي ينتجها والتي تتضمن مدي ووقتيّة المعلومات، ومستوي التجميع والتكامل. وقد توصلت دراسة (Beydokhti et al. 2011) من خلال دراسة ميدانية علي عينة من المراقبين الماليين في عدد من الشركات الإيرانية إلي أن مشاركة المستخدمين في اختيار وتشغيل البرامج الإلكترونية المحاسبية وتطوير العمل بها، بالإضافة إلي خبرتهم المحاسبية وخبرتهم عن العمليات التنظيمية والعمليات المرتبطة بتشغيل نظم المعلومات المحاسبية تعد من أهم العوامل المؤثرة في نجاح تطبيق نظم المعلومات المحاسبية.

وتحدثت عملية المشاركة بالمعلومات والمعرفة خلال عمليات التفاعل والاتصال بين الأفراد (Choe, 2004). وقد اهتمت مجموعة من الدراسات بتوضيح واختبار أثر الاعتماد علي فرق العمل في تطوير نظم المعلومات المحاسبية علي جودة عملية تطوير واستخدام هذه النظم (Hunton & Gibson, 1998; 1999; Hunton et al., 2011; Beydokhti et al., 2001)، فقد توصلت دراسة (Hunton & Gibson 1999) إلي أن تكوين مجموعات عمل من المستخدمين المحتملين لنظام المعلومات المحاسبية المستهدف تطبيقه في الشركة تقوم بمناقشة وتبادل الآراء المقترحة بشأن مواصفات ومتطلبات نظام المعلومات المحاسبية قبل تقديمها إلي الفريق المسئول عن تطوير النظام يؤدي

a-7H: يؤثر سلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة طرديا علي مستوي جودة تطوير نظم المعلومات المحاسبية.

١-٧-٢ - تأثير عملية المشاركة بالمعرفة علي استخدام نظم المعلومات المحاسبية

تظهر أهمية عملية المشاركة بالمعرفة خلال مرحلة استخدام نظم المعلومات المحاسبية من أن تبادل الخبرات والمعارف المتعلقة بهذه النظم خلال استخدامها يساعد الأفراد علي تقييم نتائج الاستخدام، وتحديد المشاكل التي تواجههم عند استخدامها لها، وإيجاد الحلول والتعديلات المقترحة عليها، وهو ما يؤدي إلي زيادة دافعيتهم لاستخدامها. وقد اهتم عدد محدود من الدراسات باختبار العلاقة بين عملية المشاركة بالمعرفة وجودة استخدام نظم المعلومات بصفة عامة، ونظم المعلومات المحاسبية بصفة خاصة (Sedera & Gable, 2010; Shao et al., 2012)

فقد قام (Sedera & Gable (2010) بإجراء دراسة ميدانية علي عينة من الشركات الاسترالية التي قامت بتطوير واستخدام برنامج SAP المحاسبي، وتوصلت الدراسة إلي أن مراحل إدارة المعرفة والتي تتضمن تكوين المعرفة والمشاركة بها ثم تكرار استخدامها ترتبط طرديا بكافة مؤشرات نجاح استخدام نظام المعلومات وهي: جودة النظام، وجودة المعلومات التي ينتجها، والتحسين في مهارات الأفراد وإنتاجيتهم، بالإضافة إلي تحسن أداء الشركة. وتوصلت دراسة (Shao et al. (2012) إلي أن سلوك المشاركة بالمعرفة يؤدي إلي زيادة معدلات

إلي زيادة عدد الأفكار المميزة التي يتم تقديمها لفريق التطوير، وتحسن مستوي إدراك الأفراد لكفاءتهم الذاتية في المساهمة في تطوير نظام المعلومات واستخدامه، وهو ما يترتب عليه زيادة كل من: رضا المستخدمين، والتزامهم التنظيمي، وجودة إدخال البيانات الخاصة بأوامر البيع وفواتير العملاء وذلك مقارنة بتلقي آراء المستخدمين بصورة فردية. وتوصلت دراسة (Hunton & Gibson (1998) إلي أن مشاركة المستخدمين في تطوير نظم المعلومات المحاسبية من خلال تكوين فرق عمل يؤدي إلي قبول المستخدمين لهذه النظم وزيادة معدلات الإستخدام الإختياري لها. وقد فسرت دراسة (Hunton et al. (2001) هذه النتائج في دراسة تجريبية لاحقة، حيث وجدت أن مشاركة المستخدمين في تطوير نظم المعلومات المحاسبية من خلال تكوين فرق عمل يؤدي إلي زيادة تماسك أفراد فريق العمل، وارتفاع مستوي الثقة في قدرة الفريق علي إنجاز مهام العمل، وهو ما يؤدي بدوره إلي زيادة معدلات استخدام نظم المعلومات، وانخفاض معدل الأخطاء في إدخال البيانات المحاسبية.

ويتضح مما سبق الأثر الإيجابي الذي تحدثه عملية المشاركة بالمعرفة علي مرحلة تطوير نظم المعلومات المحاسبية، وأنه كلما زادت عمليات المشاركة بالمعرفة خلال هذه المرحلة كلما زادت احتمالات نجاح هذه المرحلة. وبناء علي ذلك تقترض الدراسة أن عملية المشاركة بالمعرفة تؤثر إيجابيا علي جودة تطوير نظم المعلومات المحاسبية. ويمكن صياغة فرض البحث في هذه النقطة كما يلي:

ويتضح مما سبق أهمية عملية المشاركة بالمعرفة خلال مرحلة استخدام نظم المعلومات بصفة عامة ونظم المعلومات الحاسوبية بصفة خاصة، وأنه كلما ارتفع مستوى الإتصال التنظيمي، وزاد الاعتماد علي استخدام فرق العمل من الأقسام الوظيفية المختلفة في أداء مهام العمل كلما زادت دافعية الأفراد لاستخدام نظم المعلومات، وزادت جودة هذه النظم، وجودة المعلومات التي تنتجها، والنتائج الإيجابية بالنسبة للأفراد والشركات التي تستخدم هذه النظم. وبناء علي ذلك تفترض الدراسة أن عملية المشاركة بالمعرفة تؤثر إيجابيا علي جودة استخدام نظم المعلومات الحاسوبية. ويمكن صياغة فرض البحث كما يلي:

H7-b: يؤثر سلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة طرديا علي مستوي جودة استخدام نظم المعلومات الحاسوبية.

٢ - منهجية البحث

قامت الباحثة بإجراء دراسة ميدانية لاختبار فروض البحث من خلال تصميم قائمة استقصاء (ملحق رقم ١)، وتوزيعها علي عينة من العاملين في عدد من الشركات الصناعية المصرية. وتركز عينة الدراسة علي مجموعة مختارة من الشركات الصناعية المصرية العاملة في عدة قطاعات، وقد دعت الأسباب التالية الباحثة إلي اختيار عينة الدراسة:

١- تستخدم عينة الدراسة من الشركات الصناعية المصرية نظم الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات المتطورة في قطاعات الإنتاج والبيع والتسويق والتمويل والمحاسبة والموارد البشرية،

نجاح استخدام نظام ERP، لأنه يساعد علي زيادة فهم وظائف النظام وإمكانياته.

وقد اتجه عدد آخر من الدراسات إلي اختبار أثر مستوي خبرة الأفراد، واستخدام فرق العمل في أداء المهام، وتحسين مستوي الإتصال التنظيمي - وهي العوامل التي تعتبر من أهم محددات سلوك المشاركة بالمعرفة داخل الشركة - علي جودة استخدام نظم المعلومات الحاسوبية، فقد وجدت دراسة Saleh (2013) أنه كلما زاد استخدام فرق العمل في أداء المهام، وارتفع مستوي الإتصال التنظيمي بين الأقسام الوظيفية وداخلها كلما أدي ذلك إلي زيادة مستوي جودة المعلومات التي تنتجها نظم المعلومات الحاسوبية وذلك من خلال دراسة ميدانية علي عينة من الشركات الإندونيسية. وتوصلت دراسة Sacer & Oluc (2013) إلي أن تكوين فرق عمل من المحاسبين والأفراد المتخصصين في نظم المعلومات يعد من العوامل المؤثرة في جودة استخدام نظم المعلومات الحاسوبية. وتوصلت دراسة Rapina (2014) إلي أن استخدام أساليب الإدارة التفاعلية التي تتضمن تمكين الأفراد، وتكوين فرق عمل من الأقسام الوظيفية المختلفة، وتحسين الإتصال عبر كافة المستويات التنظيمية يؤدي إلي زيادة جودة استخدام نظام المعلومات الحاسوبي. وقد توصلت دراسة (Ismail & King 2007) إلي أنه كلما زاد مستوي خبرة مديري أو مالكي الشركات الماليزية الصغيرة ومتوسطة الحجم فيما يتعلق بنظم المعلومات الحاسوبية، كلما أدي ذلك إلي اتساق إمكانيات نظم المعلومات الحاسوبية المستخدمة مع متطلبات الشركة من المعلومات

العملية، والتحكم في أخطاء القياس (المهدي، ٢٠٠٧).

٢- نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية

يتطلب تطبيق نموذج المعادلة الهيكلية قياس متغيرات الدراسة الميدانية من خلال التعبير عن كل متغير بمجموعة من مؤشرات القياس، وإعداد نموذج قياس لكل متغير كامن. ويقصد بالمتغير الكامن المتغير الذي لا يتم مشاهدته أو قياسه مباشرة، ولكن يُستدل عليه بواسطة مجموعة من المتغيرات الأخرى أو المؤشرات التي يتم إعدادها باستخدام الاختبارات أو الاستقصاءات أو غيرها من أدوات جمع البيانات (المهدي، ٢٠٠٧). وتتضمن نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية إجراء اختبارات الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة لتحسين جودة القياس، واختبار صحة النموذج الهيكلية المقترح لتفسير العلاقات، ونتائج اختبار فروض الدراسة الميدانية كما يلي:

٢-١- اختبارات الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة لتحسين جودة القياس

ينبغي إجراء اختبارات الصدق، والثبات لأداة الاختبار، وعينة البحث، والمقاييس المستخدمة في قياس المتغيرات الكامنة، وذلك للتأكد من دقة النتائج الإحصائية للعلاقات المفترضة بين المتغيرات التي سوف يتم التوصل إليها لاحقاً وإمكانية تعميمها. ويقصد بالصدق **Validity** مدى الدقة التي تتصف بها أداة القياس في قياس الظواهر المستهدفة بقياسها. ويُقصد بالثبات **Reliability** اتساق قيم القياس في كل مرة يتم فيها إعادة القياس تحت نفس

وهو ما يمثل البنية الأساسية الضرورية لتنفيذ عمليات إدارة المعرفة.

٢- تمتلك هذه الشركات فريق عمل علي قدر كبير من التأهيل والكفاءة، وتتوافر لديهم المهارات والخبرات والمعارف، والتي تمثل الركيزة الأساسية في عملية المشاركة بالمعرفة.

٣- تطبق أغلبها المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية مثل: تمكين الأفراد وتفويضهم سلطة اتخاذ القرارات، ومشاركتهم في وضع الخطط وحل المشاكل واقتراح الحلول، واستخدام فرق العمل والعصف الذهني في أداء المهام وحل المشاكل، وكلها تعد دعائم أساسية في تأسيس عملية المشاركة بالمعرفة داخل الشركات.

٤- تستخدم المؤتمرات والاجتماعات الدورية وورش العمل والمقابلات الشخصية والدورات التدريبية وزيارة الخبراء، وهي الوسائل وقنوات الاتصال التي يتم من خلالها تبادل المعرفة.

وقد بلغ عدد قوائم الاستقصاء الصالحة والتي خضعت للتحليل الإحصائي ٢٩٦ مفردة. وقد تم استخدام نموذج المعادلة الهيكلية - Structural Eq- uation Model لاختبار فروض الدراسة الميدانية وذلك بهدف التحقق من مدى مطابقة النموذج النظري للبيانات الميدانية، أي المدى الذي يتم فيه تأييد النموذج النظري بواسطة بيانات العينة وذلك من خلال التحقق من صدق البناء النظري كما تم تصوره، ودراسة العلاقات والارتباطات بين مكونات الظاهرة وبين بقية الظواهر المرتبطة بها، ودراسة تأثير المتغيرات الوسيطة علي العلاقات بين المتغيرات المستقلة والتابعة في النموذج المفترض، وإمكانية تعديل النموذج المفترض وفقاً للحاجة

الظروف، ويتصف المقياس المستخدم بأنه علي درجة عالية من الثبات عندما يعطي نتائج متشابهة في حال استخدامه أكثر من مرة تحت نفس الظروف، وتعتمد اختبارات الثبات بصفة عامة علي احتساب معاملات الارتباط (Golafshani, 2003). ويستخدم أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي في إجراء اختبارات الصدق والثبات المتعددة. ويتضمن التحليل العاملي الاستكشافي المقاييس التالية (بخيت، وفتح الله، ٢٠٠٧، أبو فايد، ٢٠١٦):

التأكيد علي أن المتغير الكامن قد أمكن تمثيله أو قياسه من خلال هذا المقياس.

– متوسط التباين المفسر **Average Variance Extracted (AVE)**: يستهدف اختبار درجة الصدق من خلال تحديد نسبة التباين التي يمكن تفسيرها من خلال العوامل المستخدمة في قياس المتغيرات الكامنة. ويعبر هذا المقياس عن إجمالي المعلومات أو التباينات التي يمكن استخلاصها من مجموعة العوامل المستخدمة في قياس متغير كامن معين. وينبغي أن تزيد قيمة AVE عن ٠.٥،

– مقياس **Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy**: يُستخدم لاختبار مدى كفاية حجم العينة المأخوذة في تفسير الظاهرة محل الدراسة، وكلما اقتربت قيمة المقياس من الواحد الصحيح كلما دل ذلك علي كفاية حجم العينة وزيادة الاعتمادية للعوامل التي يتم التوصل إليها من التحليل العاملي. وأقل قيمة مقبولة لهذا المقياس ٠.٥٠ حتى تكون العينة كافية.

– معامل الارتباط بين كل مقياس مستخدم في قياس متغير معين والدرجة الكلية للمقاييس **Corrected Item Total Correlation**: يستخدم هذا المقياس في قياس الثبات، ويعبر عن معامل الاتساق الداخلي بين كل مقياس ومجموعة المقاييس التي تقيس متغير معين، وينبغي ألا تقل قيمة هذا المقياس عن ٠.٣.

– اختبار **Bartlett's Test of Sphericity**: يجب أن تكون قيمة P value المحسوبة أقل من ٠.٠٥ حتي يمكن الحكم بوجود علاقة دالة إحصائية بين العوامل الناتجة عن التحليل العاملي، وبذلك يمكن إجراء التحليل العاملي علي البيانات.

– معامل **Cronbach's Alpha ألفا** **Cronbach's Alpha**: يعتبر من أكثر المقاييس المستخدمة شيوعاً لاختبار الثبات، وتتراوح قيمة معامل كرونباخ ألفا بين الصفر، والواحد الصحيح، وتعتبر القيم الأكثر من ٠.٧ عن معامل ثبات مرتفع، وتعتبر أقل قيمة مقبولة له ٠.٦.

– معاملات التحميل **loading Factor**: تستهدف اختبار درجة الصدق للمقاييس والأبعاد المستخدمة في قياس المتغيرات الكامنة، ويجب أن تزيد قيمة معامل التحميل لكل مقياس عن ٠.٣، وعندما تبلغ هذه القيمة ٠.٥ أو أكثر فإن ذلك يدل علي زيادة

وقد قامت الباحثة بإعداد جدول في ملاحق البحث (ملحق رقم ١) يتضمن بعض مقاييس الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس المتغيرات الكامنة والناتجة عن التحليل العاملي الاستكشافي، ويتضح من هذا الجدول أن قيم مقياس **KMO** لا تقل عن ٥٠%، وهو ما يدل علي كفاية حجم العينة، وزيادة الاعتمادية للعوامل التي يتم التوصل إليها من التحليل العاملي. وقد بلغت قيم

للمقياس، ومعامل الارتباط بين هذا المقياس والدرجة الكلية للمقاييس عن أقل قيم مقبولة، وهو ما يقلل من أهمية هذا السؤال بالنسبة للمتغير. ويؤدي استبعاد هذا السؤال إلي زيادة قيمة معامل الثبات كرونباخ ألفا عنه في حالة عدم استبعاد هذا السؤال، وهو ما يؤدي إلي زيادة جودة القياس. وقد تم حذف السؤال (المقياس) Qb20 من الأسئلة المستخدمة في قياس المتغير الوسيط تعقد المهام Z4، وذلك بسبب انخفاض كل من معامل التحميل للمقياس، ومعامل الارتباط بين هذا المقياس والدرجة الكلية للمقاييس عن أقل قيم مقبولة، وهو ما يقلل من أهمية هذا السؤال بالنسبة للمتغير. ويؤدي استبعاد هذا السؤال إلي زيادة جودة القياس.

3-2- اختبار صحة النموذج الهيكلي

المقترح لتفسير العلاقات

لا يتم التأكد من معنوية معاملات المسار بين العلاقات المفترضة بين المتغيرات المستقلة والتابعة حتي يتم التحقق من جودة توافق النموذج الكلي. وتحدد جودة التوافق الكلية للنموذج المقترح من خلال مجموعة من المؤشرات تقيس جودة المطابقة بين النموذج المفترض وبيانات العينة وذلك بصورة إجمالية، وتتضمن المؤشرات التالية (Hopper et al., 2008):

- مؤشر كاي الميعاري Normed Chi-square (CMIN/DF): يطلق علي كاي في برنامج AMOS (CMIN). وتتأثر قيمة كاي بكل من حجم العينة ودرجات الحرية، ومن ثم يفضل استخدام القيمة المعيارية لها والتي تمثل (كاي / درجات الحرية). ويكون النموذج مطابقا تماما عندما تكون قيمة مؤشر كاي الميعاري أقل من

P-Value من اختبار Bartlett 0.000. وهي أقل من 0.05، وهو ما يشير إلي وجود علاقة دالة إحصائيا بين العوامل، وبذلك يمكن إجراء التحليل العاملي علي البيانات. وتزيد قيم معاملات التحميل للمقاييس المستخدمة في قياس المتغيرات عن 0.3، وهو ما يعني أن هذه المتغيرات قد أمكن تمثيلها أو قياسها بصدق من خلال هذه المقاييس. وقد جاءت قيم متوسطات التباين المفسر (AVE) أكبر من 0.50، وهو ما يعبر عن ارتفاع نسبة التباين المفسر في المتغيرات والتي يمكن تفسيرها من خلال المقاييس المستخدمة في قياسها، كما أن قيم معاملات الارتباط بين كل سؤال من الأسئلة التي تقيس متغير معين والدرجة الكلية للمقاييس قد تعدت 0.3، وهو ما يدل علي أن معامل الثبات الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس هذه المتغيرات مقبولة ودال إحصائيا. وقد تجاوزت قيم معاملات الثبات كرونباخ ألفا للأسئلة المستخدمة في قياس المتغيرات 0.6، وهو ما يعبر عن اتساق قيم القياس في كل مرة يتم فيها إعادة القياس تحت نفس الظروف.

ويلاحظ أنه قد تم استبعاد السؤالين Qa11، Qb17 عند التحليل الإحصائي، فقد كان الهدف منهما هو قياس مدي صدق الأفراد في الإجابة علي أسئلة الاستقصاء من خلال صياغة نفس السؤال بطريقتين مختلفتين: إحداهما تتطلب الإجابة بالإيجاب، والأخرى تتطلب الإجابة بالنفي، وقد تم استبعاد القوائم التي جاءت إجابات أفرادها علي هذه الأسئلة متماثلة مما يعبر عن عدم اهتمام هؤلاء بالإجابة علي أسئلة الاستقصاء. وقد تم حذف السؤال (المقياس) Qb10 من الأسئلة المستخدمة في قياس المتغير الوسيط الالتزام التنظيمي Z2، وذلك بسبب انخفاض كل من معامل التحميل

ولكن بدون وجود علاقات ارتباط بين هذه المتغيرات، ولذلك يسمى النموذج الأخير بنموذج العدم أو نموذج المتغيرات المستقلة، وتتم المقارنة علي أساس الفرق بين إحصائية كاي² ودرجات الحرية المناظرة لها بالنسبة للنموذجين. وتتراوح قيمة المؤشر بين الصفر والواحد الصحيح. وكلما ارتفعت قيمة المؤشر كلما دل ذلك علي جودة التوافق.

- مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ

التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA): يعتبر هذا المؤشر من أهم المؤشرات لقياس جودة المطابقة. كلما انخفضت قيمة هذا المؤشر كلما دل ذلك علي زيادة جودة مطابقة النموذج. وتتراوح قيمة المؤشر بين ٠.٠٥، ٠.٠٨. وتعتبر القيم الأقل من ٠.٠٥ عن جودة مطابقة مرتفعة للنموذج، بينما تدل القيم التي تقع في المدى من ٠.٠٥ إلي ٠.٠٨ علي قبول النموذج. ويمكن تلخيص وعرض مؤشرات جودة التوافق السابقة، والمدى المقبول والمثالي لكل منها، وقيم هذه المؤشرات الخاصة بنموذج الدراسة في الجدول التالي:

٢، بينما يمكن قبول النموذج إذا كانت قيمة المؤشر أكبر من ٢، وأقل من ٥.

- مؤشر جودة المطابقة **Good Fit Index (GFI):**

تتراوح قيمة المؤشر بين الصفر والواحد الصحيح. وكلما زادت قيمة المؤشر كلما أشار ذلك إلي تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة، وتشير قيم المؤشر الأكبر من ٠.٩ إلي ارتفاع جودة النموذج. وتتأثر قيمة هذا المقياس بحجم العينة.

- مؤشر جودة المطابقة المعدل **(AGFI)**

Adjusted Good Fit Index: هو عبارة عن مؤشر جودة المطابقة المعدل بواسطة درجات الحرية وذلك للتغلب علي مشكلة تأثير مؤشر جودة المطابقة بحجم العينة. وتتراوح قيمة المؤشر بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما زادت قيمة المؤشر كلما دل ذلك علي إلي تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة، وتشير قيم المؤشر الأكبر من ٠.٩ إلي أن النموذج يطابق بدرجة كبيرة بيانات العينة.

- مؤشر المطابقة المقارن **(CFI) Compa-**

rative Fit Index: تقوم فكرة هذا المؤشر على مقارنة النموذج المفترض بالنموذج الذي ينطوي على نفس متغيرات النموذج المفترض

جدول رقم (٥-٩): مؤشرات جودة تطابق النموذج

القيمة وفقاً لنموذج الدراسة	المدى المقبول والمثالي للمؤشر	مؤشرات جودة التطابق
2.244	$2 < \text{CMIN}/df < 5$ مقبول $\text{CMIN}/df < 2$ مطابقة مرتفعة	مؤشر كاي ^٢ / درجات الحرية CMIN/df
0.892	$1 > \text{GFI} > 0$ $\text{GFI} > 0.9$ مطابقة مرتفعة	مؤشر جودة المطابقة Good Fit Index (GFI)
0.886	$1 > \text{AGFI} > 0$ $\text{AGFI} > 0.9$ مطابقة مرتفعة	مؤشر جودة المطابقة المعدل Adjusted Good Fit (AGFI) Index
0.902	$1 > \text{CFI} > 0$ $\text{CFI} > 0.9$ مطابقة مرتفعة	مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI)
0.056	$0.05 < \text{RMSEA} < 0.08$ مقبول $\text{RMSEA} < 0.05$ مطابقة مرتفعة	مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

وتخلص الباحثة مما سبق إلي أن معظم مؤشرات جودة التطابق أو التوافق الكلية للنموذج تؤكد وجود مطابقة بين النموذج المقترح وبيانات العينة، مما يعني قبول الفرض القائل بأن النموذج المقترح ملائم ومطابق لبيانات العينة. ويتم في الخطوة التالية وبعد أن تم التحقق إحصائياً من صحة وملاءمة النموذج المقترح تقييم معاملات النموذج لمعرفة درجة المعنوية الإحصائية لهذه المعاملات.

٣-٣- نتائج اختبار فروض الدراسة الميدانية

بعد التحقق إحصائياً من ملاءمة النموذج المقترح يتم تقييم معاملات النموذج لمعرفة درجة المعنوية الإحصائية لهذه المعاملات باستخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد-Multi-ple Linear Regression واختبار العلاقات بين المتغيرات المستقلة والتابعة، وتحليل المسار Path Analysis لاختبار العلاقات المفترضة بين

وينبغي ملاحظة أنه عند الحكم علي جودة تطابق النموذج فإنه لا يتم الحكم في ضوء مؤشر واحد، ولكن ينبغي تقييم جودة تطابق النموذج في ضوء أكبر عدد من المؤشرات، وبالنظر إلي قيمة المؤشرات بالنسبة لنموذج الدراسة في الجدول السابق نجد أن قيمة مؤشر كاي^٢ / درجات الحرية (CMIN/df) قد بلغت ٢.٢٤٤، وتقع هذه القيمة في المدى من ٢ إلي ٥، ومن ثم يمكن قبول النموذج. وتبلغ قيمة مؤشر جودة المطابقة GFI ٠.٨٩٢، وقيمة مؤشر جودة المطابقة المعدل AGFI ٠.٨٨٦، وتقترب القيمتين إلي حد كبير من القيمة ٠.٩، ومن ثم يمكن الحكم بوجود مطابقة مقبولة للنموذج. وتبلغ قيمة مؤشر المطابقة المقارن CFI ٠.٩٠٢، وهو ما يشير إلي مطابقة مرتفعة للنموذج. وقد بلغت قيمة مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ التقريبي ٠.٠٥٦. وتقع هذه القيمة في المدى من ٠.٠٥ إلي ٠.٠٨، ومن ثم يمكن قبول النموذج.

المتغيرات المستقلة والتابعة من خلال تتبع الآثار المباشرة وغير المباشرة للمتغيرات المستقلة علي المتغيرات التابعة. ويتضمن تقييم معاملات النموذج احتساب كل من معاملات المسار - Path Coe- ficients ، ومعاملات المسار المعيارية - Standarized Path Coefficients. وتستخدم معاملات المسار في تحديد قوة واتجاه تأثير كل متغير من الهيكلي.

جدول رقم (٢): قيم معاملات المسار للعلاقات المباشرة وغير المباشرة في النموذج الهيكلي

المعنوية المحسوبة P	قيمة T	الخطأ المعياري	معامل المسار المعياري	Estimate معامل المسار	بيان المسار		
***	22.779	.043	.913	.976	y1	<---	x1
***	24.933	.029	.314	.731	y2	<---	y1
.487	.695	.018	.007	.013	y2	<---	x2
***	-28.962	.004	-.313	-.125	y2	<---	X2Y1
***	-23.691	.027	-.341	-.635	y2	<---	Z1
***	5.578	.058	.076	.322	y2	<---	Z2
.286	1.066	.033	.012	.035	y2	<---	Z3
***	8.494	.021	.094	.175	y2	<---	Z4
.008	2.659	.023	.029	.061	y2	<---	Z5
***	63.428	.003	.804	.215	y2	<---	X2Z1
***	-5.127	.004	-.054	-.019	y2	<---	X2Z2
.016	-2.412	.003	-.025	-.008	y2	<---	X2Z3
***	-7.058	.003	-.074	-.022	y2	<---	X2Z4
.018	-2.359	.004	-.025	-.009	y2	<---	X2Z5
***	48.277	.016	.983	.764	y3	<---	y2
***	37.833	.031	.987	1.164	y4	<---	y3
***	23.849	.022	.910	.521	Y-all1	<---	y4
***	24.002	.023	.927	.554	Y-all2	<---	y4
.279	-1.083	.040	-.033	-.043	Y-all1	<---	x1
.020	-2.326	.026	-.068	-.061	Y-all1	<---	X2
.896	-.130	.035	-.003	-.005	Y-all2	<---	x1
.016	-2.416	.023	-.059	-.056	Y-all2	<---	X2

يتضح من جدول رقم (٢) أن قيمة معامل المسار X1 والتحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة Y1 قد بلغت 0.913^{***} موجبة ومعنوية عند

النقدية يظهر بصورة معنوية قوية علي الأفراد ذوي التحفيز الداخلي المنخفض للمشاركة بالمعرفة، وحيث أنه يصعب تخصيص الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة للأفراد ذوي التحفيز الداخلي المنخفض فقط، فإنه لن يترتب علي منح الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة لكافة الأفراد تأثير سلبي.

ويتضح من الجدول رقم (٢) أن قيمة معامل المسار المعياري للعلاقة التفاعلية بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة والمعايير الإجتماعية تجاه عملية المشاركة بالمعرفة X2Z1 علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة Y2 0.804^{***} ، وهي علاقة موجبة ومعنوية عند مستوى معنوية ١%، ومن ثم يمكن قبول الفرض الرابع -a_ القائل بأن التأثير الإيجابي للحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة يزيد كلما كانت المعايير الإجتماعية تجاه عملية المشاركة بالمعرفة إيجابية، فكلما كانت المعايير الإجتماعية المنتشرة داخل الشركة تدعم سلوك المشاركة بالمعرفة بين الأفراد كلما كان تأثير الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة أقوى.

وقد بلغت قيمة معامل المسار المعياري للعلاقة التفاعلية بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة والالتزام التنظيمي X2Z2 علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة Y2 0.054^{***} ، وهي علاقة سالبة ومعنوية عند مستوى معنوية ١%، ومن ثم يمكن قبول الفرض الرابع -b_ القائل بأن التأثير الإيجابي للحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة يزيد كلما قل مستوي الالتزام التنظيمي للأفراد. وقد بلغت قيمة معامل المسار المعياري للعلاقة التفاعلية بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة وإدراك منفعة عملية

مستوي معنوية ١% مما يعني قبول الفرض الأول القائل بأنه تؤثر الحوافز الداخلية للمشاركة بالمعرفة طرديا علي مستوي التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة. وتبلغ قيمة معامل المسار المعياري بين التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة Y1 واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة Y2 قد بلغت 0.314^{***} ، وهي علاقة موجبة ومعنوية عند مستوى معنوية ١% مما يعني قبول الفرض الثاني القائل بأنه يؤثر مستوي التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة طرديا علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة.

وتبلغ قيمة معامل المسار المعياري بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة X2 واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة Y2 قد بلغت 0.007 ، وقد بلغت قيمة P 0.487 ، وهي أكبر من مستوي المعنوية 0.05 ، ومن ثم توجد علاقة إحصائية موجبة ولكنها غير معنوية بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة. وقد بلغت قيمة معامل المسار المعياري للعلاقة التفاعلية بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة ومستوي التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة 0.313^{***} ، وهي علاقة سالبة ومعنوية عند مستوى معنوية 0.01 ، وهو ما يعني أنه كلما قل مستوي التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة كلما زاد التأثير الإيجابي للحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة بصورة معنوية، ومن ثم يمكن قبول الفرض الثالث. ويمكن تفسير هذه النتائج بأنه بينما لا يترتب علي منح الأفراد بصفة عامة حوافز نقدية للمشاركة بالمعرفة تأثير إيجابي كافي علي اتجاههم للمشاركة بالمعرفة، إلا أن التأثير الإيجابي للحوافز

معنوية ١%، ومن ثم يمكن قبول الفرض الرابع - d القائل بأن التأثير الإيجابي للحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة يزيد كلما قلت درجة تعقد مهام عملية المشاركة بالمعرفة. وقد بلغت قيمة معامل المسار المعياري للعلاقة التفاعلية بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة والتغذية العكسية X2Z4 علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة Y2 - ٠.٠٢٥، وبلغت قيمة P ٠.٠١٨، وهي أقل من ٠.٠٥، وهي علاقة سالبة ومعنوية عند مستوي معنوية ٥%، ويعني ذلك أنه كلما تم توفير معلومات التغذية العكسية بصورة أكبر للأفراد، كلما قل تأثير الحوافز النقدية علي اتجاههم للمشاركة بالمعرفة، ومن ثم يتم رفض الفرض الرابع - e القائل بأن التأثير الإيجابي للحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة يزيد كلما ارتفع مستوي معلومات التغذية العكسية المقدمة للأفراد عن عملية المشاركة بالمعرفة. ويمكن تفسير ذلك بأن توفير معلومات التغذية العكسية للأفراد عن نتائج أعمالهم يؤدي إلي زيادة إدراكهم لكفاءتهم الذاتية علي تقديم المعرفة القيمة التي تساهم في إنجاز الأهداف التنظيمية وتحسين الأداء (Tsai & Cheng, 2010)، وهو ما يؤدي إلي زيادة تحفيزهم الداخلي علي المشاركة بالمعرفة، ومن ثم يؤثر عكسيا علي العلاقة بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة.

وينضح من جدول رقم (٢) أن قيمة معامل المسار المعياري بين اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة Y2 ونيتهم للمشاركة بالمعرفة Y3 قد بلغت ٠.٩٨٣***، وهي علاقة موجبة ومعنوية عند مستوي معنوية ١% مما يعني قبول الفرض

المشاركة بالمعرفة X2Z3 علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة Y2 - ٠.٠٢٥، وبلغت قيمة P ٠.٠١٦، وهي أقل من ٠.٠٥، وهي علاقة سالبة ومعنوية عند مستوي معنوية ٥%، ويعني ذلك أنه كلما قل إدراك الأفراد لمنفعة عملية المشاركة بالمعرفة كلما زاد تأثير الحوافز النقدية عليهم، ومن ثم يتم رفض الفرض الرابع - c القائل بأن التأثير الإيجابي للحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة يزيد كلما زاد إدراك الأفراد لمنفعة عملية المشاركة بالمعرفة. ومن ثم يتم رفض الفرض الرابع (c). ويمكن تفسير ذلك بأن إدراك الأفراد لمنفعة عملية المشاركة بالمعرفة قد يرتبط بإدراكهم لمستوي الاستمتاع بمساعدة الآخرين الذي يمكن أن يحصلوا عليه كلما شاركوا زملاءهم بالمعرفة التي يمكن أن تساعدهم علي أداء مهام عملهم بصورة أفضل ومعالجة المشاكل التي تظهر أثناء أداء العمل، وهو ما يؤدي إلي زيادة مستوي تحفيزهم الداخلي للمشاركة بالمعرفة، ومن ثم ينخفض تأثير الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاههم للمشاركة بالمعرفة. وبناء علي ذلك فإن التأثير التفاعلي بين إدراك منفعة عملية المشاركة بالمعرفة والحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة يتشابه مع التأثير التفاعلي بين التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة والحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة.

وقد بلغت قيمة معامل المسار المعياري للعلاقة التفاعلية بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة ودرجة تعقد مهام عملية المشاركة بالمعرفة X2Z4 علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة Y2 - ٠.٠٧٤، وهي علاقة سالبة ومعنوية عند مستوي

الباحثة بتحليل الدراسات السابقة واشتقاق فروض البحث، وإجراء دراسة ميدانية لاختبار فروض البحث.

وقد توصلت الباحثة إلي أن الحوافز الداخلية للمشاركة بالمعرفة تؤثر طرديا علي مستوي التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة، وأن مستوي التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة يؤثر طرديا علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة، وأنه كلما قل مستوي التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة كلما زاد التأثير الإيجابي للحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة. وقد وجدت الباحثة أن التأثير الإيجابي للحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة يزيد كلما كانت المعايير الاجتماعية تجاه عملية المشاركة بالمعرفة إيجابية، وكلما قل مستوي الإلتزام التنظيمي للأفراد، وكلما قل مستوي إدراك الأفراد لمنفعة عملية المشاركة بالمعرفة، وكلما قلت درجة تعقد مهام عملية المشاركة بالمعرفة، وكلما انخفض مستوي معلومات التغذية العكسية المقدمة للأفراد. ويتضح مما سبق أن نتائج اختبار تأثير كل من إدراك الأفراد لمنفعة عملية المشاركة بالمعرفة، ومستوي معلومات التغذية العكسية المقدمة للأفراد علي العلاقة بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة قد جاءت علي عكس ما افترضته الباحثة من أن التأثير الإيجابي للحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة يزيد كلما زاد إدراك الأفراد لمنفعة عملية المشاركة بالمعرفة، وكلما ارتفع مستوي معلومات التغذية العكسية المقدمة لهم عن عملية المشاركة بالمعرفة. ويمكن تفسير ذلك بأن إدراك الأفراد لأهمية عملية

الخامس بأن اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة يؤثر طرديا علي نيتهم للمشاركة بالمعرفة. وقد بلغت قيمة معامل المسار المعياري بين نية الأفراد للمشاركة بالمعرفة Y3 وسلوكهم تجاه عملية المشاركة بالمعرفة Y4 قد بلغت 0.987^{***} ، وهي علاقة موجبة ومعنوية عند مستوي معنوية 1% مما يعني قبول الفرض السادس القائل بأن نية الأفراد للمشاركة بالمعرفة تؤثر طرديا علي سلوكهم تجاه عملية المشاركة بالمعرفة.

وقد بلغت قيمة معامل المسار المعياري بين سلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة Y4 وجودة تطوير نظم المعلومات المحاسبية Y-all 1 قد بلغت 0.910^{***} ، وهي علاقة موجبة ومعنوية عند مستوي معنوية 1%، مما يعني قبول الفرض السابع - a القائل بأن سلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة يؤثر طرديا علي جودة تطوير نظم المعلومات المحاسبية. وقد بلغت قيمة معامل المسار المعياري بين سلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة Y4 وجودة استخدام نظم المعلومات المحاسبية Y-all2 قد بلغت 0.927^{***} ، وهي علاقة موجبة ومعنوية عند مستوي معنوية 1%، مما يعني قبول الفرض السابع - b القائل بأن سلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة يؤثر طرديا علي جودة استخدام نظم المعلومات المحاسبية.

٤ - نتائج وتوصيات البحث

استهدف هذا البحث بصفة أساسية دراسة واختبار تأثير الحوافز الداخلية والنقدية للمشاركة بالمعرفة علي مدي فعالية عملية المشاركة بالمعرفة لأغراض تطوير واستخدام نظم المعلومات المحاسبية. وفي سبيل تحقيق هذا الهدف قامت

الاهتمام بأراء واقتراحات مستخدمي نظم المعلومات المحاسبية، والتأكد من تعاونهم ومشاركتهم بخبراتهم ومعارفهم خلال المراحل المختلفة لتطبيق هذه النظم. وذلك لضمان نجاح واستمرارية استخدام هذه النظم. وتوصي الباحثة باستخدام الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة لزيادة اتجاه الأفراد للمشاركة للمشاركة في الحالات أو الشركات التي ينخفض فيها مستوى التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة، ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم، ومستوى إدراكهم لمنفعة عملية المشاركة بالمعرفة، ومستوى معلومات التغذية العكسية المقدمة لهم عن عملية المشاركة بالمعرفة، كما ينبغي تأسيس وتدعيم المعايير الإجتماعية الإيجابية تجاه عملية المشاركة بالمعرفة، وتبسيط مهام عملية المشاركة بالمعرفة وذلك لتقوية العلاقة بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. أبو فايد، أحمد، ٢٠١٦، التحليل العاملي: مفهومه، أهدافه، شروطه، أنواعه، خطواته، مثال تطبيقي لكيفية استخراج التحليل العاملي بنظام SPSS. جامعة الأزهر - غزة.
٢. المهدي، ياسر فتحي الهنداوي، ٢٠٠٧. منهجية النمذجة بالمعادلة البنائية وتطبيقاتها في بحوث الإدارة التعليمية. مجلة التربية والتنمية، كلية التربية - جامعة عين شمس، المجلد الخامس عشر، العدد الأربعون. ص ٩-٤١.
٣. بخيت، حسين علي، وفتح الله، سحر. ٢٠٠٧. الاقتصاد القياسي. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.

المشاركة بالمعرفة في مساعدة زملائهم علي أداء مهام عملهم يؤدي إلي زيادة مستوى تحفيزهم الداخلي للمشاركة بالمعرفة والنتائج عن الاستمتاع بمساعدة الآخرين، وهو ما قد يقلل من أهمية حصولهم علي حوافز نقدية لتشجيعهم علي المشاركة بالمعرفة، ومن ثم قد يشابه تأثير التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة علي العلاقة بين الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة واتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة. وقد تساهم معلومات التغذية العكسية المقدمة للأفراد عن عملية المشاركة بالمعرفة في زيادة تحفيزهم الداخلي للمشاركة بالمعرفة، فقد يؤدي إمداد الأفراد بمعلومات عكسية عن مستوى أدائهم لمهمة المشاركة بالمعرفة إلي زيادة شعورهم بالكفاءة الذاتية علي القيام بهذه المهمة، وعلي توفير المعرفة القيمة التي تساعد الشركة علي تحسين أدائها وتحقيق أهدافها ومن ثم يقل تأثير الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة علي اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة. وقد توصلت الباحثة إلي أن اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة يؤثر طرديا علي نيتهم للمشاركة بالمعرفة، وأن نيتهم للمشاركة بالمعرفة تؤثر طرديا علي سلوكهم تجاه عملية المشاركة بالمعرفة، وأن سلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة يؤثر طرديا علي جودة كل من تطوير واستخدام نظم المعلومات المحاسبية. وفي ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة، توصي الباحثة بضرورة اتجاه الشركات المصرية إلي الإلمام بعمليات إدارة المعرفة، واستراتيجيات إدارة المعرفة، ونظم إدارة المعرفة، والاهتمام بدراسة تجارب الشركات الناجحة في تأسيس واستخدام نظم إدارة المعرفة، وتصميم آليات التحفيز المناسبة لتحفيز الأفراد وزيادة دافعيتهم علي المشاركة بالمعرفة وتبادلها مع زملائهم، بالإضافة إلي ضرورة

ثانيا: المراجع الأجنبية

1. Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50 (2): 179-211.
2. Andriessen, J. H. E. 2006. To Share or Not to Share, That Is The Question. Conditions for the Willingness to Share Knowledge. Working paper. Available at: <https://repository.tudelft.nl/.../uuid:1a92239e-5762-4e27-88f3-933c...>
3. Ashton, R. H. 1990. Pressure and Performance in Accounting Decision Settings: Paradoxical Effects of Incentives, Feedback, and Justification. *Journal of Accounting Research* 28(supplement): 148-180.
4. Awasthi, V., and J. Pratt. 1990. The Effects of Monetary Incentives on Effort and Decision Performance: the Role of Cognitive Characteristics. *The Accounting Review* 65 (4): 797-811.
5. Ba, S., J. Stallaert, and A. B. Whinston. 2001. Research Commentary: Introducing a Third Dimension in Information Systems Design – The Case for Incentive Alignment. *Information Systems Research* 12 (3): 225-239.
6. Bai, G., and R. Krishnan. 2012. Role of Management accounting systems in the development and efficacy of transactive memory systems. *Journal of management accounting research* 24 (1): 201-220.
7. Baig, A. H., and R. Gururajan. 2012. Critical Role of ‘T-Shaped Skills & Incentive Rewards’ as Determinants for Knowledge Management Enablers: A Case of Indian Study. Working paper. Available at: www.intechopen.com/download/pdf/37576
8. Bailey, C. D., and N. J. Fessler. 2011. The moderating effects of task complexity and task attractiveness on the impact of monetary incentives in repeated tasks. *Journal of management accounting research* 23 (1): 189-210.
9. Baker, G. P., and M. C. Jensen, and K. J. Murphy. 1988. Compensation and Incentives: Practice vs. Theory. *The Journal of Finance* 43 (3): 593-616.
10. Bandura, A. 1986. The Explanatory and Predictive Scope of Self-Efficacy Theory. *Journal of Clinical and Social Psychology* 4 (3): 359-373.
11. Beydokhti, A.T., S. Hafezi, A. T. Beydokhti, and, M. Vaezi. 2011. Study of Influencing Factors in Successful Implementation of Accounting Information Systems (AIS) on Listed Companies of Tehran Stock Exchange (TSE). *International Journal of Finance, Accounting, and Economics Study* 1 (2): 15-27.
12. Bock, G. W., and, Y. -G. Kim. 2002. Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study Of Attitudes About Knowledge Sharing. *Information Resources Management Journal* 15(2): 14-21.
13. _____, R. W. Zmud, Y. G. Kim, and J. N. Lee. 2005. Behavioral Intention Formation in Kn-

- nowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly* 29 (1): 87-111.
14. Bonner, S. E., R. Hastie, G. B. Sprinkle, and S. M. Young, S. M. 2000. A Review of the Effects Of financial Incentives on Performance in Laboratory Tasks: Implications for Management Accounting. *Journal of Management Accounting Research* 13: 19-64.
 15. _____, and G. B. Sprinkle. 2002. The Effects of Monetary Incentives on Effort and Task Performance: Theories, Evidence, and a Framework for Research. *Accounting Organization and Society* 27: 303-345.
 16. Buchheit, S., D. Dalton, T. Downen, and S. Pippin. 2012. Outcome Feedback, Incentives, and Performance: Evidence from a Relatively Complex Forecasting Task. *Behavioral Research in Accounting* 24 (2): 1-20.
 17. Cabrera, E. F., and A. Cabrera. 2005. Fostering Knowledge Sharing Through People Management Practices. *International Journal of Human Resource Management* 16 (5): 720-735.
 18. Chang, T. J., S. P. Yeh, and I. J. Yeh. 2007. The Effects of Joint Reward System in New Product Development. *International Journal of Manpower* 28 (3/4): 276-297.
 19. Cheng, M. M., and R. Coyte. 2014. The effects of Incentives Subjectivity and strategy Communication on Knowledge-Sharing and Extra-role behaviours. *Management Accounting Research* 25 (2): 119-130.
 20. Choe, J. M. 1998. The Effects of User Participation on the Design of Accounting Information Systems. *Information & Management* 34 (3): 185-198.
 21. _____. 2004. The Relationships among Management Accounting Information, Organizational Learning and Production Performance. *The Journal of Strategic Information Systems* 13 (1): 61-85.
 22. Chong, V. K., and I. R. C. Eggleton. 2007. The Impact of Reliance on Incentive-Based Compensation Schemes, Information Asymmetry and Organisational Commitment on Managerial Performance. *Management Accounting Research* 18: 312-342.
 23. Cockrell, R. C., D. N. Stone, and B. Wier. 2009. The Janus-Faced Influence of Financial Incentives on Knowledge Sharing. Working paper. Available at: [www.wlu.ca/documents/.../Dan Stone Paper.pdf](http://www.wlu.ca/documents/.../Dan%20Stone%20Paper.pdf).
 24. Cyr, S., and C. W. Choo. 2010. The Individual and Social Dynamics of Knowledge Sharing: An Exploratory Study. *Journal of Documentation* 66 (6): 824-846.
 25. Daoud, H., and M. Triki. 2013. Accounting Information Systems in an ERP Environment and Tunisian Firm Performance. *The International Journal of Digital Accounting Research* 13: 1-35.
 26. Drake, A. R., J. Wong, and S. B. Salter. 2007. Empowerment, Mot-

- ivation, and Performance: Examining the Impact of Feedback and Incentives on Nonmanagement Employees. *Behavioral research of accounting* 19 (1): 71-89.
27. Quigley, N. M., U. C. Eze, and G.G. Goh. 2011. Key Determinants of Knowledge Sharing in an Electronics Manufacturing Firm in Malaysia. *Library Review* 60 (1): 53-67.
28. Fatseas, V. A., and M. K. Hirst. 1992. Incentive Effects of Assigned Goals and Compensation Schemes on Budgetary Performance. *Accounting and Business* 22 (88): 347-355.
29. Fessler, N. J. 2003. Experimental Evidence on the Links among Monetary Incentives, Task Attractiveness and Task Performance. *Journal of Management Accounting Research* 15 (1): 161-176.
30. Frey, B. S., and R. Jegen. 2001. Motivation Crowding Theory. *Journal of Economic Surveys* 15(5) : 589-611.
31. Golafshani, N. 2003. Understanding Reliability and validity in Qualitative Research. *The Qualitative Report* 8(4): 597-607.
32. Hamdan, M. W. 2012. The Impact of Accounting Information Systems (AIS) Development Life Cycle on Its Effectiveness and Critical Success Factors. *European Scientific Journal* 8 (6): 19-32.
33. Hau, Y. S., B. Kim, H. Lee, and Y-G. Kim. 2013. The Effects of Individual Motivations and Social Capital on Employees' Tacit and Explicit Knowledge Sharing Intentions. *International Journal of Information Management* 33 (2): 356-366.
34. Heinle, M. S., C. Hofmann, and A. H. Kunz. 2012. Identity, Incentives, and the Value of Information. *The accounting review* 87 (4): 1309-1334.
35. Hopper, D., Joseph Coughlan, and, M. Mullen. 2008. Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods* 6 (1): 53-60.
36. Hsu, M. H., T. L. Ju, C. H. Yen, and C. M. Chang. 2007. Knowledge Sharing Behavior in Virtual Communities: The Relationship between Trust, Self-efficacy, and Outcome Expectation. *International Journal of Human-Computer Studies* 65 (2): 1-17.
37. Hung, S.Y, A. Durcikova, H. M. Lai, and W. M. Lin. 2011. The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Individuals' Knowledge Sharing Behavior. *International Journal of Human Computer Studies* 69 (6): 415-427.
38. Hunton, J. E., and D. Gibson. 1998. The Impact of Cross-Functional Team Participation on Voluntary Use of an Accounting Information Retrieval System. *Advances in Accounting Information Systems* 6: 3-32.
39. _____, and _____. 1999. Soliciting User-Input during the Development of an Accounting Information System: Investigating the Efficacy of

- Group Discussion. *Accounting Organizations and Society* 24 (7): 597-618.
40. _____, V. Arnold, and D. Gibson. 2001. Collective User Participation: A Catalyst for Group Cohesion and Perceived Respect. *International Journal of Accounting Information Systems* 2 (1): 1-17.
41. Hwang, Y., D. Erkens, and J. H. Evans. 2009. Knowledge Sharing and Incentive Design in Production Environments: Theory and Evidence. *The accounting review* 84 (4): 1145-1170.
42. Ibragimova, B., S. D. Ryan, J. C. Windsor, and V. R. Prybutok. 2012. Understanding the Antecedents of Knowledge Sharing: An Organizational Justice Perspective. *Informing Science: The International Journal of an Emerging Transdiscipline* 15: 183-205.
43. Ismail, N. A., and M. King. 2007. Factors Influencing the Alignment of Accounting Information Systems in Small And Medium Sized Malaysian Manufacturing Firms. *Journal of Information Systems and Small Business* 1 (1-2): 1-20.
44. _____. 2009. Factors Influencing Accounting Information Systems (AIS) Effectiveness among Manufacturing SMEs: Evidence from Malaysia. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries* 38 (10): 1-19.
45. Iyer G. S., and S. Ravindran. 2009. Usefulness, Incentives and Knowledge Management. *Journal of Knowledge Management* 13 (6): 410 – 430.
46. Jarvenpaa, S. L., and D. S. Staples. 2000. The Use of Collaborative Electronic Media for Information Sharing: an Exploratory Study of Determinants. *Journal of Strategic Information Systems* 9 (2/3): 129-154.
47. Jiacheng, W., L. Lu, C. A. Francescob. 2010. A Cognitive Model of Intra-Organizational Knowledge-Sharing Motivations in the View of Cross-Culture. *International Journal of Information Management* 30: 220–230.
48. Kankanhalli, A., B. C. Y. Tan, and K. K. Wei. 2005. Contributing Knowledge to Electronic Knowledge Repositories: An Empirical Investigation. *MIS Quarterly* 29(1): 113-143.
49. Kim, S., and H. Lee. 2006. The Impact of Organizational Context and Information Technology on Employee Knowledge-Sharing Capabilities. *Public Administration Review* 66(3): 370–385.
50. Kuo, F.-Y., and M. –L. Young. 2008. Predicting Knowledge Sharing Practices through Intention: A Test of Competing Models. *Computers in Human Behavior* 24 (6): 2697-2722.
51. Kwok, S. H., and S. Gao. 2005. Attitude towards Knowledge Sharing Behavior. *The Journal of Computer Information Systems* 46(2): 45–51.
52. Lin, H. F. 2007a. Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Knowledge Sharing Int-

- entions. *Journal of Information Science* 33(2): 135–149.
- 53._____. 2007b. Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: An Empirical Study. *International Journal of Manpower* 28(3/4): 315–332.
- 54._____. 2007c. To Share or Not To Share: Modeling Tacit Knowledge Sharing, Its Mediators and Antecedents. *Journal of Business Ethics* 70: 411–428.
- 55.Lin, T. C., and C. C. Huang. 2008. Understanding Knowledge Management System Usage Antecedents: An Integration of Social Cognitive Theory and Task Technology Fit. *Information & Management* 45 (6): 410-417.
- 56._____, S. Wu, and C. T. Lu. 2012. Exploring the Affect Factors of Knowledge Sharing Behavior: The Relations Model Theory Perspective. *Expert Systems with Applications* 39 (1): 751-764.
- 57.Liu, C. C., T. P. Liang, B. Rajagopalan, and V. Sambamurthy. 2011. The Crowding Effect of Rewards on Knowledge Sharing Behavior in Virtual Communities. Working paper. Available at: <https://pdfs.semanticscholar.org/13b3/8a7eb1a22eff106370c07235487e877fc2ed.pdf>
- 58.Liu, T., and B. Zhou. 2011. Commitment and Optimal Incentive. Working paper. Available at: <https://mpr.a.ub.uni-muenchen.de/35550>
- 59.Müller, R. M., M. Spiliopoulou, and H. Lenz. 2005. The Influence of Incentives and Culture on Knowledge Sharing. Working paper. Available at: <https://pdfs.semanticscholar.org/d2f2/39cc59520ca58b77c0a6da1de2e73904a6d.pdf>
- 60.Nickerson, J. A. and T.R. Zenger. 2004. A Knowledge-Based Theory of the Firm – The Problem-Solving Perspective. *Organization Science* 15: 617-632.
- 61.Nicolaou, A. I. 2000. A Contingency Model of Perceived Effectiveness In Accounting Information Systems: Organizational Coordination And Control Effects. *International Journal of Accounting Information Systems* 1 (2): 91-105.
- 62.Park, J. –G, and J. Lee. 2014. Knowledge Sharing in Information Systems Development Project: Explicating the Role of Dependence and Trust. *International journal of project management* 23 (1): 153-165.
- 63.Pee. L. G., A. Kankanhalli, and H. W. Kim. 2010. Knowledge Sharing in Information Systems Development: A Social Interdependence Perspective. *Journal of the Association for information systems* 11 (10): 550-57
- 64.Popovic, A., R. Hackney, P. S. Coelho, and J. Jaklic. 2014. How Information-Sharing Values Influence The Use Of Information Systems: An Investigation In The Business Intelligence Systems Context. *Journal of strategic information systems* 23 (4): 270-283.
- 65.Presslee, A., T. W. Vance, and R. A. Webb. 2013. The Effects of Rewards Type on Employee Goal Sett-

- ing, Goal Commitment, and Performance. *The Accounting Review* 88 (5): 1805-1831.
66. Quigley, N. R., P. E. Tesluk, E. A. Locke, and K. M. Bartol. 2007. A Multilevel Investigation of the Motivational Mechanisms Underlying Knowledge Sharing and Performance. *Organization Science* 18(1): 71-88.
67. Rabbiosi, L., and K. Makela. 2009. Organizational Climate and Knowledge Sharing: An Individual Level Perspective. Working paper. Available at: https://www.researchgate.net/.../229046476_ORGANIZATIONAL_CLIMATE_AND_K.
68. Rapina, 2014. Factors influencing the Quality of Accounting Information System and Its Implications on the Quality of Accounting Information. *Research Journal of Finance and Accounting* 5 (2): 148-154.
69. Reichers, A. E. 1985. A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *The Academy of Management Review* 10(3):465-476. In Liu, T., and B. Zhou. 2011. Commitment and Optimal Incentive. Working paper. Available at: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/35550>
70. Ryan, R. M., and Deci, E. L. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *The American Psychological* 55(1): 68-78.
71. Sacer, I. M., and A. Oluic. 2013. Information Technology and Accounting Information Systems' Quality in Croatian Middle and Large Companies. *JIOS* 37 (2): 117-126.
72. Saleh, F. M. 2013. Critical Success Factors and Data Quality in Accounting Information Systems in Indonesian Cooperative Enterprises: An Empirical Examination. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 5(3): 321-338.
73. Sedera, D., and G. G. Gable. 2010. Knowledge Management Competence for Enterprise System Success. *Journal of Strategic Information Systems* 19 (4): 296-306.
74. Shao, Z., Y. Feng, and L. Liu. 2012. The Mediating Effect of Organizational Culture and Knowledge Sharing On Transformational Leadership and Enterprise Resource Planning System Success: An Empirical Study in China. *Computers in human behavior* 28 (6): 2400-2413.
75. Shoemaker, N. 2011. The Effect of Extrinsic Rewards on Knowledge Sharing in a Team Setting. Working paper. Available at: www.cluteinstitute.com/proceedings/.../Article%20145.p
76. Siemsen, E., S. Balasubramanian, and A. V. Roth. 2007. Incentives That Induce Task-Related Effort, Helping, and Knowledge Sharing In Workgroups. *Management Science* 53 (10): 1533-1550.
77. Sori, Z. M. 2009. Accounting Information Systems (AIS) and Knowledge Management: A Case Study. *American journal of Scientific Research* 4: 36-44.

78. Sprinkle, G. B. 2000. The Effect of Incentive Contracts on Learning and Performance. *The Accounting Review* 75 (3): 299-326.
79. Stefanou, C. J. 2002. Accounting Information Systems (AIS) Development/ Acquisition Approaches by Greek SME. Working paper. Available at: citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.200.9383&rep=rep1...
80. Sundaresan., S., and Z. Zhang. 2004. Facilitating Knowledge Transfer in Organizations through Incentives Alignment and IT Investment. Working paper. Available at: citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.98.5684&rep=rep1...pdf
81. Tamjidyamcholo, A., M. S. B. Baba, and H. Tamjid. 2013. Information Security –Professional Perceptions of Knowledge-Sharing Intention under Self-Efficacy, Trust, Reciprocity, and Shared-Language. *Computers & education* 68 (October): 223-232.
82. Tsai, M. T., and N. C. Cheng. 2010. Programmer Perceptions of Knowledge Sharing Behavior under Social Cognitive Theory. *Expert systems with applications* 37 (12): 8479-8485.
83. Tuttle, B., and G. Burton. 1999. The Effects of a Modest Incentive on Information Overload In An Investment Analysis Task. *Accounting, Organizations and Society* 24: 673-687.
84. Wasko, M. M., and S. Faraj. 2005. Why should I share? Examining Social Capital and Knowledge Contribution in Electronic Networks of Practice. *MIS Quarterly* 29 (1): 35-57.
85. Wolfe, C., and T. Loraas. 2008. Knowledge Sharing: The Effects of Incentives, Wright, W. F., and M. E. Aboul-Ezz. 1988. Effects of Extrinsic Incentives on the Quality of Frequency Assessments. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 41: 143-152.
86. Wu, Y., and W. Zhu. 2012. An Integrated Theoretical Model for Determinants of Knowledge Sharing Behaviours. *Kybernetes* 41 (10): 1462-1482.
87. Wynder, M. 2010. The Effect of Performance-Contingent Incentives When Task Complexity Is Manipulated Through Instruction. *Australian Accounting Business and finance journal* 4 (4): 51-72.
88. Zhang, X., P. O. de Pablos, Z. Zhou. 2013. Effects of Knowledge Sharing Visibility on Incentive-Based Relationship in Electronic Knowledge Management Systems: An Empirical Investigation. *Computers in human behavior* 29 (2): 307-313.

ملاحق البحث

(ملحق: ١) قائمة الاستقصاء

أولاً: تأثير نظم الحوافز علي عملية المشاركة بالمعرفة

انتقل العالم من عصر المعلومات إلي عصر المعرفة، وأصبح الاقتصاد قائماً علي المعرفة، وأصبحت المعرفة هي الأصل التنظيمي الأكثر قيمة ضمن أصول الشركات في الوقت الحالي. ويعد أحد التحديات التي تواجه الشركات هو كيفية إدارة أصولها المعرفية حتي يمكنها البقاء والمنافسة في بيئة الأعمال. وكنتيجة لذلك تخطط الكثير من الشركات إلي وضع نظام متكامل لإدارة المعرفة بها، وتحفيز العاملين علي المشاركة بالمعرفة التي يمتلكونها مع زملائهم.

ويقصد بالمعرفة خبرة الأفراد ومهاراتهم والمعلومات المفيدة عن مهام العمل، والطرق العملية لأدائه، والمعلومات التي تساهم في حل المشاكل وتساعد في اتخاذ القرارات في بيئة الأعمال. ويقصد بالمشاركة بالمعرفة توفير ونقل هذه المعلومات من الأفراد ذوي الخبرة إلي زملائهم الذين لا يمتلكون هذه الخبرات سواء بطرق رسمية من خلال التدريب والإجتماعات، أو بطرق غير رسمية من خلال اللقاءات والإجتماعات غير المخططة. ويتطلب تحفيز الأفراد علي المشاركة بالمعرفة ضرورة ربط نظم الحوافز في الشركة بأنشطة الأفراد لإدارة المعرفة. فإلي أي مدي تعتقد أن الحوافز التالية يمكن أن تؤثر علي تحفيزك واتجاهك ونيتك وسلوكك للمشاركة بالمعرفة؟

لا أوافق مطلقا	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماما	أ- إلي أي مدي توافق علي أن العناصر التالية تؤثر علي عملية المشاركة بالمعرفة؟
					١- يوجد لدي ثقة في قدرتي علي توفير المعرفة التي يعتبرها زملائي في الشركة التي أعمل بها ذات قيمة كبيرة.
					٢- يوجد لدي الخبرة المطلوبة التي تساعدني علي توفير المعرفة التي يمكن أن أفيد بها الشركة التي أعمل بها.
					٣- استمتع بمساعدة زملائي والأفراد الذين أؤسهم في الشركة التي أعمل بها من خلال مشاركتهم بما لدي من معارف وخبرات.
					٤- استمتع بمساعدة زملائي والأفراد الذين أؤسهم في الشركة التي أعمل بها في حل المشاكل التي يواجهونها أثناء أداء مهام عملهم.
					٥- تعطيني مساعدة الأفراد الأقل مني خبرة داخل الشركة التي أعمل بها شعورا بالمتعة.
					٦- أفضل أن يكون جزء من راتبي الشهري مرتبطا بأداء مهمة المشاركة بالمعرفة داخل الشركة.
					٧- أفضل حصولي علي حوافز وبدلات نقدية ترتبط بتقييم أدائي لمهمة المشاركة بالمعرفة داخل الشركة.
					٨- لقد استمتعت كثيرا بممارسة نشاط المشاركة بالمعرفة.
					٩- يمكنني وصف نشاط المشاركة بالمعرفة بأنه كان نشاطا مثيرا لانتباهي.
					١٠- كلما مارست نشاط المشاركة بالمعرفة، كلما استمتعت أكثر
لا أوافق مطلقا	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماما	أ- إلي أي مدي توافق علي أن العناصر التالية تؤثر علي عملية للمشاركة بالمعرفة؟
					١١- لم استمتع مطلقا بممارسة نشاط المشاركة بالمعرفة.
					١٢- أعتقد أن مشاركتي بالمعرفة مع زملائي في الشركة تعد أمرا جيدا.
					١٣- أعتقد أن مشاركتي بالمعرفة مع زملائي في الشركة تمثل خبرة ممتعة بالنسبة لي.
					١٤- أعتقد أن مشاركتي بالمعرفة مع زملائي يعد تصرف حكيم يعود بالنفع علي شركتي.

				١٥- يوجد لدي نية للمشاركة بما لدي من خبرات ومهارات عملية تكونت خلال عملي بهذه الشركة مع زملائي فيها بشكل متكرر في المستقبل.
				١٦- يوجد لدي نية للمشاركة بما لدي من معارف وخبرات اكتسبتها خلال التعليم والتدريب خارج هذه الشركة مع زملائي في العمل بشكل أكثر فعالية.
				١٧- يوجد لدي نية لمساعدة زملائي في حل المشاكل التي يواجهونها أثناء أداء مهام عملهم عندما يطلبون مني ذلك.
				١٨- أشارك فعلياً زملائي في هذه الشركة بما لدي من خبرة ومهارات عملية تكونت خلال عملي بالشركة.
				١٩- أشارك فعلياً زملائي في هذه الشركة بما لدي من معارف وخبرات اكتسبتها خلال التعليم والتدريب خارج الشركة.
				٢٠- أشارك فعلياً زملائي في هذه الشركة بما لدي من معرفة ومعلومات حصلت عليها بطرق غير رسمية وترتبط بنشاط الشركة وتؤثر في أدائها.
				٢١- أشارك فعلياً زملائي في هذه الشركة بما لدي من معرفة ومعلومات حصلت عليها من زملاء آخرين خارج هذه الشركة.

ثانياً: تأثير المعايير السائدة داخل بيئة العمل علي عملية المشاركة بالمعرفة عند

استخدام نظم الحوافز النقدية

بافتراض أن الشركة التي تعمل بها بعد قد اتخذت قراراً باستخدام نظم الحوافز النقدية لتحفيز العاملين بها علي المشاركة بالمعارف والخبرات والمعلومات التي يمتلكونها والتي يمكن أن تساهم في نجاح الشركة وتحسين مستوي أدائها. وتستهدف الشركة التعرف علي المعايير الإيجابية السائدة داخل بيئة العمل والتي يمكن أن تؤدي إلي زيادة تحفيز الأفراد علي المشاركة بالمعرفة، والمعايير السلبية التي يمكن أن تؤدي إلي نقص تحفيز الأفراد علي المشاركة بالمعرفة وذلك عند استخدام نظم الحوافز النقدية، فإلي أي مدي تعتقد أن المعايير التالية تنتشر داخل بيئة العمل في الشركة التي تعمل بها.

لا أوافق مطلقا	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماما	ب- إلي أي مدي تعتقد أن المعايير التالية تنتشر داخل بيئة العمل في الشركة التي تعمل بها؟
					١- تعتقد الإدارة العليا أنه يجب أن يشارك العاملون بما لديهم من معارف وخبرات ومهارات مع زملائهم.
					٢- يعتقد رؤسائي في العمل أنه يجب علي أن أشارك زملائي بما لدي من معارف وخبرات ومهارات.
					٣- يعتقد زملائي في العمل أنه يجب علي أن أشاركهم بما لدي من معارف وخبرات ومهارات.
					٤- تقدر الإدارة العليا والرؤساء والزملاء قيمة التعاون داخل الشركة التي أعمل بها.
					٥- تعتقد الإدارة العليا والرؤساء والزملاء بأهمية استخدام فرق العمل في إنجاز المهام المختلفة داخل الشركة التي أعمل بها.
					٦- أحاول اتباع سياسة الإدارة العليا بضرورة التعاون والمشاركة بالمعرفة مع زملائي في الشركة.
					٧- أقبل وأنفذ توجيهات رؤسائي في العمل بضرورة مشاركتي بالمعرفة مع زملائي في الشركة، والتعاون معهم في مجموعات عمل من أجل أداء المهام المطلوبة مني.
					٨- أحترم وأشارك زملائي في العمل بما لدي من معارف وخبرات ومهارات، وأتعاون معهم في إنجاز مهام العمل.
					٩- يوجد لدي استعداد لبذل جهود إضافية في العمل أكثر مما هو متوقع مني لمساعدة شركتي علي النجاح.
					١٠- يوجد تشابه كبير بين قيمي الشخصية وقيم الشركة التي أعمل بها.
					١١- يوجد لدي قناعة بأن هذه الشركة التي أعمل بها قادرة علي إطلاق أفضل ما لدي من طاقات خلال أدائي لعملي.
					١٢- أشعر بالسعادة أنني قد اخترت هذه الشركة للعمل بها من بين كل الشركات الأخرى التي كانت متاحة أمامي وقت الاختيار.
					١٣- أهتم جدا بنجاح شركتي ووضعها التنافسي وأدائها في المستقبل
					١٤- تساعد المعرفة التي أشارك بها الأفراد الذين يحصلون عليها علي أداء مهام عملهم بكيفية أفضل.
					١٥- تساعد المعرفة التي أشارك بها في معالجة المشاكل التي تظهر أثناء أداء العمل بصورة أحسن وأسرع، وابتكار أفكار جديدة تساعد علي تطوير العمل وتحسينه.
					١٦- تساهم المعرفة التي أشارك بها في تحسين الأداء التنظيمي للشركة التي أعمل بها ووضعها التنافسي.
					١٧- لا أعتقد أن المعرفة التي أشارك بها يمكن أن تساعد الأفراد الذين يحصلون عليها علي أداء مهام عملهم بكيفية أفضل.

لا أوافق مطلقا	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماما	(تابع)- إلي أي مدى تعتقد أن المعايير التالية تنتشر داخل بيئة العمل في الشركة التي تعمل بها ؟
					١٨- أعتقد أنه توجد العديد من الوسائل المساعدة التي يمكنني استخدامها خلال أداء مهمة المشاركة بما لدي من معارف وخبرات مع زملائي مثل: التليفون ووسائل الاتصال الالكتروني.
					١٩- أعتقد أنه يمكنني الوصول إلي مصادر للمعلومات تساعدني علي أداء مهمة المشاركة بالمعرفة.
					٢٠- أعتقد أن مهمة المشاركة بالمعرفة مهمة سهلة.
					٢١- اشتركت من قبل في أنشطة وعمليات إدارة المعرفة، ومن ثم تعد هذه المهمة مألوفة بالنسبة لي.
					٢٢- توافرت لدي خلال مشاركاتي السابقة بالمعرفة معلومات ووسائل مساعدة كافية ساعدتني علي أداء هذه المهمة.
					٢٣- يخبرني رئيسي في العمل عن أي تحسن في مستوي أدائي للعمل.
					٢٤- يمنحني رئيسي في العمل تقدير خاص عندما أؤدي عملي علي نحو أفضل مما هو متوقع مني.
					٢٥- يخبرني رئيسي في العمل عن أي تقصير في مستوي أدائي للعمل.
					٢٦- يبدي رئيسي في العمل استيائه عندما يكون أدائي أقل من المستوي المقبول

ثالثا: تأثير عملية المشاركة بالمعرفة علي تطوير واستخدام نظم المعلومات

المحاسبية

تعد عملية المشاركة بالمعرفة أحد المتطلبات الأساسية خلال تطوير واستخدام نظم المعلومات الإدارية بصفة عامة، ونظم المعلومات المحاسبية بصفة خاصة (لأنه مجال تخصص الباحثة)، بل أنها تعد من الشروط الأساسية لضمان نجاح واستمرار استخدام هذه النظم.

وبافتراض أن الشركة التي تعمل بها قد قررت تطوير واستخدام نظام تخطيط موارد المنشأة Enterprise Resource Planning (ERP) (إن لم تكن تستخدمه من قبل)، أو تحديثه وإضافة خصائص ووظائف جديدة إليه (إن كانت تستخدمه حاليا)، وتستهدف إدارة الشركة الإستفادة من المعارف والخبرات والمهارات التي يمتلكها العاملون ذوي الخبرة في تحديد متطلبات الشركة من نظام المعلومات وتقديم معلومات عن تدفق العمليات والأنشطة التنظيمية، بالإضافة إلي اقتراح حلول للمشاكل التي تواجه المستخدمين أثناء استخدامهم للنظام. فإلي أي مدى تعتقد أن المشاركة بالمعرفة سوف تحسن الأبعاد التالية المرتبطة بجودة كل من تطوير واستخدام نظام ERP؟

لا أوافق مطلقا	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماما	ج- الي أي مدي توافق علي أن عملية المشاركة بالمعرفة تؤثر علي جودة تطوير واستخدام نظام ERP، والتي يمكن تقييمها من خلال العناصر التالية؟
					١- إنجاز الأهداف المخططة المرتبطة بتطوير نظام ERP
					٢- الالتزام بالجدول الزمني المخطط لتطوير نظام ERP
					٣- الالتزام بالموازنة المخططة المرتبطة بتطوير نظام ERP
					٤- سهولة تعلم نظام ERP
					٥- سهولة استخدام نظام ERP من قبل الأفراد المستهدفين
					٦- توافر الخصائص والوظائف الضرورية به، ومقابلته لاحتياجات الشركة.
					٧- قدرته علي تحقيق الاتساق والتكامل في بيانات الشركة.
					٨- إمكانية اكتشاف المشاكل وتعديلها بسهولة.
					٩- توفير نظام ERP للمعلومات الضرورية التي تحتاجها الشركة.
					١٠- إمكانية الاعتماد علي المعلومات التي ينتجها النظام.
					١١- سهولة فهم المعلومات التي ينتجها النظام.
					١٢- إمكانية عرض المعلومات التي ينتجها النظام بصورة واضحة موجزة.
					١٣- تحسن مستوي تعلم الأفراد وزيادة إدراكهم واستدعائهم للمعلومات الضرورية المرتبطة بعملهم.
					١٤- تحسين إنتاجية الأفراد وفعاليتهم في أداء مهام العمل المطلوبة منهم.
					١٥- انخفاض تكاليف العمالة.
					١٦- انخفاض المصروفات الإدارية.
					١٧- التحسن في الإنتاجية.
					١٨- زيادة ربحية الشركة.

(ملحق: ٢)

نتائج اختبارات التحليل العاملي الاستكشافي للمقاييس المستخدمة
في قياس متغيرات الدراسة

كرونباخ ألفا	معامل الارتباط بين كل مقياس والدرجة الكلية للمقاييس Corrected Item Total Correlation	معاملات التحميل Loading Factors	متوسط التباين المفسر AVE	KMO & Bartlett's Test	البعد الفرعي	المقاييس (الأسئلة في قائمة الاستقصاء)
.928	.866 .866	.966 .966	% 93.321	.500***	الشعور بالكفاءة الذاتية X1a	Qa1 Qa2
.952	.916 .920 .861	.964 .966 .936	% 91.281	.757***	الاستمتاع بمساعدة الآخرين X1b	Qa3 Qa4 Qa5
.932	.873 .873	.968 .968	% 93.670	.500***	الحوافز النقدية للمشاركة بالمعرفة X2	Qa6 Qa7
.943	.869 .900 .877	.941 .956 .946	% 89.825	.768***	التحفيز الداخلي للأفراد للمشاركة بالمعرفة Y1	Qa8 Qa9 Qa10
.855	.747 .714 .720	.892 .873 .877	% 77.528	.732***	اتجاه الأفراد للمشاركة بالمعرفة Y2	Qa12 Qa13 Qa14
.809	.667 .694 .623	.855 .871 .828	% 72.572	.709***	نية الأفراد للمشاركة بالمعرفة Y3	Qa15 Qa16 Qa17
.841	.660 .776 .644 .657	.824 .891 .798 .802	% 68.874	.756***	سلوك الأفراد تجاه عملية المشاركة بالمعرفة Y4	Qa18 Qa19 Qa20 Qa21
.975	.885 .897 .910 .889 .895 .929 .912 .880	.914 .923 .933 .916 .919 .945 .931 .907	% 85.330	.903***	المعايير الإجتماعية تجاه عملية المشاركة بالمعرفة Z1	Qb1 Qb2 Qb3 Qb4 Qb5 Qb6 Qb7 Qb8
.821	.504 .687 .674 .722	.685 .843 .828 .860	% 65.131	.725***	الالتزام التنظيمي Z2	Qb9 Qb11 Qb12 Qb13
.915	.798 .871 .830	.909 .945 .925	% 85.804	.745***	إدراك منفعة عملية المشاركة بالمعرفة Z3	Qb14 Qb15 Qb16

كرونباخ ألفا	معامل الارتباط بين كل مقياس والدرجة الكلية للمقياس Corrected Item Total Correlation	معاملات التحميل Loading Factors	متوسط التباين المفسر AVE	KMO & Bartlett's Test	البعد الفرعي	المقاييس (الأسئلة في قائمة الاستقصاء)
.961	.872 .908 .918 .913	.927 .949 .955 .952	% 89.450	.836***	تعقد مهام عملية المشاركة بالمعرفة Z4	Qb18 Qb19 Qb21 Qb22
.939	.840 .842 .880 .853	.910 .911 .935 .919	% 84.451	.805***	التغذية العكسية Z5	Qb23 Qb24 Qb25 Qb26
.853	.747 .705 .730	.892 .868 .882	% 77.552	.731***	جودة تصميم نظم المعلومات المحاسبية	Qc1 Qc2 Qc3
.876	.750 .718 .704 .715 .645	.849 .830 .816 .822 .772	% 66.963	.795***	جودة استخدام نظم المعلومات المحاسبية	Qc4 Qc5 Qc6 Qc7 Qc8
.830	.619 .573 .794 .664	.785 .749 .901 .830	% 66.958	.715***		Qc9 Qc10 Qc11 Qc12
.882	.790 .790	.946 .946	% 89.487	.500***		Qc13 Qc14
.797	.683 .453 .684 .708	.835 .622 .870 .890	% 65.788	.723***		Qc15 Qc16 Qc17 Qc18
						الأثر علي أداء الشركة