



**الخصائص الشخصية لصناع المعرفة
وتأثيرها في إمكان المشاركة بالمعرفة:
دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل***

د. علي عبد الفتاح الشاهر

مدرس بقسم نظم المعلومات الادارية
كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل
جمهورية العراق

ملخص:

يهدف البحث الحالي إلى تشخيص أثر الخصائص الشخصية لصناع المعرفة في المشاركة بالمعرفة في جامعة الموصل. ولتحقيق أهداف البحث فقد تم تطوير استبانة خاصة لذلك ومن ثم توزيعها على عينة من التدريسيين في بعض كليات جامعة الموصل، اذ شملت عينة البحث (106) مستجيب. وكان من أهم النتائج التي توصل إليها البحث، ان طبيعة العمل في جامعة الموصل تعتمد على توافر الخصائص الشخصية لصناع المعرفة، اذ ان توفر مثل هذه الخصائص الشخصية تزيد من الحاجة إلى اكتساب المعرفة تمهيداً للمشاركة بها من قبل صناع المعرفة، كما تبين تباين خصائص شخصيات صناع المعرفة في قوة تأثيرها في عملية المشاركة بالمعرفة. واقترح البحث بضرورة زج صناع المعرفة في مجالات العمل الجماعي والذي من شأنه أن يمكن ممن يتسمون بالانطواء بالتعرف على كيفية الانصهار في إطار الجماعات والتفاعل الايجابي في إطارها والذي بدوره ينعكس بشكل ايجابي على عملية المشاركة بالمعرفة، بالإضافة إلى تشجيع صناع المعرفة على المشاركة في الندوات والمؤتمرات بوصفها تمثل مدخلاً لتعزيز عملية المشاركة بالمعرفة. ويقدم البحث الحالي أساساً لممارسات موضوعية في مجال السلوك المطلوب للأفراد العاملين بوصفهم صناع معرفة من خلال تحديد الخصائص الشخصية لهم ومعرفة ايهما أكثر تأثيراً على المشاركة بالمعرفة.

الكلمات الدالة: صناع المعرفة، الخصائص الشخصية، المشاركة بالمعرفة.

مقدمة:

مما لا شك فيه ان العصر الذي نعيشه هو عصر المعرفة، ويشهد ثورة تدعى "الثورة المعرفية" التي جاءت بعد الثورتين الزراعية والصناعية. اذ تحظى تلك الثورة باهتمام كبار منظري الإدارة ومفكرها وممارسيها، فقد جاء هذا الاهتمام عبر مقولتهم في هذا الصدد "ينبغي ان نبتكر طرائق جديدة في التفكير، وفي تصحيح المشكلات الناشئة من طرائق التفكير القديمة."، أما "بيتر دراكر" (Peter Druker) فقال: "المعرفة ليست مجرد مصدر آخر مثل العمل ورأس المال، ولكن هي المصدر الوحيد المهم في يومنا هذا" (العزاوي، 2012: 142). اذ ان المعرفة في منظمات الأعمال التي ترمو إلى التقدم

* تم تسلّم البحث في إبريل 2014، وقُبل للنشر في أغسطس 2014.

والتطور تعد مطلبًا أساسيًا لتحقيق التفوق، إذ إن الحاجة للمعرفة تبقى المحور الأساسي في مصير هذه المنظمات، لأنها تمثل الرافد الذي يغذي الحاجات الأخرى، وأن المنظمات التي تسعى لتحقيق التميز من خلال المعرفة التي تمتلكها، لا بد أن توفر بيئة مناسبة للمشاركة بالمعرفة بين أفرادها من جهة، أو مع البيئة الخارجية من جهة أخرى، لأن طبيعة عملها الإنساني يعتمد بشكل أساسي على معرفة أفرادها وما توفره تلك المعرفة من خدمات متميزة، ودقة في التشخيص، ونجاح لعملياتها، ولهذا فإن ديمومتها مرهونة بقدرتها على المشاركة بالمعرفة بين أفرادها (البلة، 2011: 1). ولكي تكون مشاركة المعرفة ذات كفاءة وفاعلية كبرى، يتطلب الأمر التركيز على العديد من الحقائق، لعل من أهمها التأكيد على الشخصية، بوصفها إحدى أهم العوامل المحددة لسلوك صناع المعرفة، لاسيما من أجل انتزاع المعرفة الضمنية من عقول مالكيها وإتاحتها للاستخدام السريع وليس فقط اكتساب المعرفة الصريحة المدونة وتنظيمها، وعلى النحو التي تسهل عملية المشاركة بالمعرفة (رزوقي، 2005: 105). كما إن البيئة تغيرت وازدادت تعقيدًا لأسباب مختلفة كضغوط العولمة والمنافسة والتطورات في المجالات المختلفة، كما إن الإنسان بقيمة وهمومه تغير أيضًا، مما يستدعي ضرورة إعادة النظر بتلك الحقائق عن طريق اختبارها للوقوف على مدى فاعليتها في توفير الفهم المناسب للشخصية (العدواني وآخرون، 2010: 1). لذا فقد أصبح من الضروري تسليط الضوء على ما يمتاز به صناع المعرفة من خصائص للشخصية ودورها في المشاركة بالمعرفة في جامعة الموصل. ومن أجل تحقيق أهداف البحث، توزع البحث على أربعة محاور أساسية لبلورة غرضه وأسباب اختياره وطرائق تحقيق أهدافه والقضايا المفيدة التي يمكن التوصل إليها، وذلك في هذا البحث الذي جاء في أربعة محاور على النحو الآتي:

الأول: اختص بمنهجية البحث (مشكلته، أهميته وأهدافه، فرضياته ومنهجه وتقنياته).

الثاني: أشتمل على الإطار النظري للبحث، وأصحح عن وجهة نظر الباحث حيال موضوعه الرئيس (الخصائص الشخصية لصناع المعرفة والمشاركة بالمعرفة) التي أعدها بعد استعراضه لأراء الكتاب بخصوصهما.

الثالث: ركز على الإطار الميداني بدءاً من وصف عينة البحث وانتهاءً إلى اختبار علاقات الارتباط والأثر بين المتغيرين المبحوثين.

الرابع: وضم استنتاجات البحث وتوصياته.

المحور الأول – منهجية البحث والدراسات السابقة:

منهجية البحث:

أولاً – أسئلة البحث:

تمهيداً للمعالجة البحثية لما ورد في مقدمة البحث، سعى الباحث نحو إعادة صياغتها كمشكلة له من خلال التساؤلات

الآتية:

1- ما المقصود بصناع المعرفة، وما هي خصائصهم الشخصية، وما درجة توافرها في المنظمة المبحوثة.

2- ما المقصود بالمشاركة بالمعرفة، وما هي متطلباتها، وما درجة توافرها في المنظمة المبحوثة.

3- هل يوجد ثمة أي ارتباط بين الخصائص الشخصية لصناع المعرفة بوصفها متغيرًا مستقلًا، والمشاركة بالمعرفة بوصفها متغيرًا تابعًا.

4- هل يوجد ثمة أي أثر للخصائص الشخصية لصناع المعرفة بوصفها متغيرًا مستقلًا في المشاركة بالمعرفة بوصفها متغيرًا تابعًا أيضًا.

ثانيًا: أهمية البحث وأهدافه

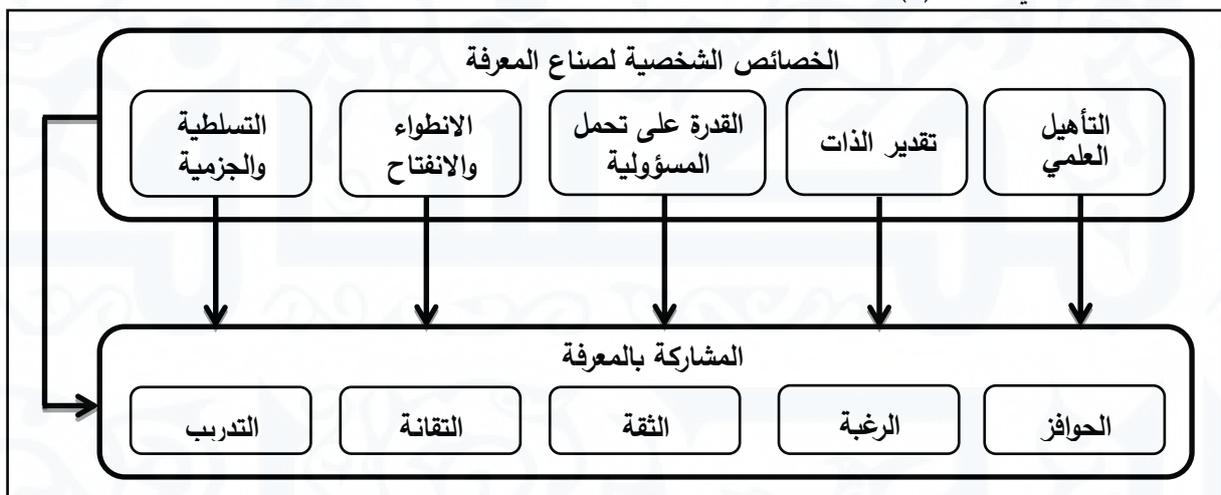
يكتسب هذا البحث أهميته من أهمية أهدافه، المتمثلة بالسعي نحو إجابة التساؤلات المثارة في مشكلته بخصوص متغيريه.

وحيث إن هذه التساؤلات تراوحت بين التساؤلات النظرية، والتساؤلات الميدانية، لذا يمكن القول ان أهميته ستحدد على النحو الآتي:

- الأهمية النظرية: وتتجلى بما ستقصح عنه إجابات تساؤلات مشكلته النظرية، بوصفها ستوفر إطارًا نظريًا يؤسس لمفهوم صناع المعرفة وخصائصهم الشخصية، والمشاركة بالمعرفة وكل ما يتعلق بهما في ضوء معطيات الألفية الحاضرة، على نحو يسد بعض أو كل حاجة المهتمين بخصوصهما.
- الأهمية الميدانية: وتتجسد باختبار علاقتي الارتباط والاثر، القائميتين بين الخصائص الشخصية لصناع المعرفة، وبين ما يخص المشاركة بالمعرفة للوقوف على مدى معنويتها وقوتها، مما قد يفيد المديرين، وذلك في المجتمع البحوث على الأقل من جهة والباحثين بما يعزز الإطار المرجعي المشار اليه لديهم من جهة أخرى.

ثالثًا: نموذج البحث

بهدف التوصل إلى نتائج الجانب الميداني للبحث لأبد من اختبار فرضية أو فرضيات البحث كم خلال متغيرات البحث والموضحة في الشكل (1).



الشكل (1) نموذج البحث

رابعًا: فرضيات البحث

توفيرًا للإجابات عن تساؤلات مشكلة البحث، يمكن التعبير عن فرضياته على النحو الآتي:

- 1- ترتبط الخصائص الشخصية لصناع المعرفة (التأهيل العلمي، تقدير الذات، القدرة على تحمل المسؤولية، الانطواء والانفتاح، والتسلطية والجزمية) بعلاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بالمشاركة بالمعرفة.
- 2- تؤثر الخصائص الشخصية لصناع المعرفة (التأهيل العلمي، تقدير الذات، القدرة على تحمل المسؤولية، الانطواء والانفتاح، والتسلطية والجزمية) في المشاركة بالمعرفة معنويًا وإيجابيًا.

خامسًا: حدود البحث الزمانية والمكانية

عدت المدة من 2013/6/1 لغاية 2013/10/1 بوصفها حدود البحث الزمانية، فيما عدت جامعة الموصل بوصفها حدوده المكانية.

سادسًا: منهج البحث ومجتمعه وعينته وتقاناته

لتحقيق أهداف البحث المشار إليها آنفًا استخدم الباحث أسلوبين من أساليب البحث العلمي، هما أسلوب البحث النظرية والأسلوب الاستطلاعي، حيث اعتمد الجانب النظري على مجموعة من المصادر العربية والأجنبية والدوريات الأجنبية، فضلاً عن الدراسات والبحوث والمقالات المتوفرة في الإنترنت، في حين استند الجانب الميداني إلى أسلوبين هما: أسلوب المقابلة الشخصية، فضلاً عن استمارة الاستبانة، والتي أعدت اعتمادًا على المقاييس والفقرات الواردة في المصادر والأدبيات المهمة بموضوع البحث، ويوضح جدول (1) فقرات الاستبانة والمقياس العلمي التابع أو مصدر كل فقرة.

جدول رقم (1)

توزيع فقرات الاستبانة

المصادر التابعة	عدد الفقرات	متغيرات البحث
(العدواني واخرون، 2010)	12	الخصائص الشخصية لصناع المعرفة
	2	1. التأهيل العلمي
	3	2. تقدير الذات
	2	3. القدرة على تحمل المسؤولية
	2	4. الانطواء والانفتاح
	3	5. التسلطية والجزمية
(Ghoshal & Natapiet, 1998)	10	المشاركة بالمعرفة
(الطاهر ومنصور، 2009)	2	1. الحوافز
(البلة، 2011)	2	2. الرغبة بالمشاركة بالمعرفة
(النعيبي، 2013)	2	3. الثقة
	2	4. التقانة
	2	5. التدريب

أما فيما يخص المقياس التابع في استمارة الاستبيان، فقد تم استعمال مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) والذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال، إذ تراوحت شدة الإجابة كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (2)
شدة الإجابة لفقرات الاستبانة

شدة الإجابة					المتغيرات
5	4	3	2	1	
أتفق بشدة	أتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق بشدة	الخصائص الشخصية لصناع المعرفة المشاركة بالمعرفة

وفيما يخص مجتمع البحث وعينته، تكوّن مجتمع البحث الحالي من كافة تدريسيي كليات جامعة الموصل. أما عينته، فقد تم اختيارها على نحو عشوائي والبالغ عدد أفرادها (106) تدريسي والجدول (3) يوضح السمات الشخصية لعينة البحث، والذي تم تحديده اعتمادًا على عدد استمارات الاستبانة الراجعة من الكليات المبحوثة، والذي توزع فيها على النحو الذي يعرض تفاصيله الجدول (4). ويمكن تسويق هذا الاختيار بأهمية المجال التي تمارس المنظمة فيه أنشطتها وهو إنتاج الخدمة التعليمية، ولما تمتلكه من دور خدمي وحساس في تنمية المجتمعات، فضلاً عما تمتاز به من كفاءات مميزة وفي كافة الاختصاصات.

جدول رقم (3)
السمات الشخصية لعينة البحث

الجنس							
أنثى				ذكر			
%		ت		%		ت	
24.53		26		75.47		80	
العمر							
51 فأكثر		41-50		31-40		20-30	
%		ت		%		ت	
8.50		9		66.04		70	
				15.08		16	
				10.38		11	
المؤهل العلمي							
دكتوراه				ماجستير			
%		ت		%		ت	
80.19		85		19.81		21	

جدول رقم (4)
عدد استمارات الاستبانة الموزعة والراجعة

ت	الكلية	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات الراجعة	نسبة التمثيل في العينة (%)
1	الأداب	25	25	100
2	التربية	25	25	100
3	الإدارة والاقتصاد	32	30	94
4	علوم الحاسوب والرياضيات	28	26	93
	المجموع	110	106	97

أما فيما يخص تقانات التحليل الإحصائي، فتم الاعتماد على التقانات الميسرة في البرنامج الجاهز (SPSS) لحساب (الوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية، ومعاملات الارتباط والانحدار) وقد افادته في إنجاز إطار بحثه الميداني.

سابعًا: صدق الاستبانة وثباتها

وقد أجريت مجموعة من الاختبارات التي هدفت للتحقق من صدق الاستبانة وثباتها، وبموجب ذلك عرضت على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في مجالات نظم المعلومات وإدارة المعرفة والسلوك التنظيمي لقياس الصدق الظاهري. كما تم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام اختبار "كرونباخ ألفا" وظهر معامل الثبات (0.96).

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات التي تناولت الخصائص الشخصية

1- دراسة (النعمي، 2012): وهدفت إلى التعرف على علاقة الارتباط بين أساليب التفكير لدى المرشدين التربويين ونمط شخصيتهم، وقد طبقت الدراسة على عينة بلغت (100) مرشدًا ومرشدة اختيروا بطريقة عشوائية من مجتمع البحث البالغ (143) مرشدًا ومرشدة في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك، وقد تم بناء المقياس في ضوء نظرية "استيرنبرج" لأساليب التفكير ونموذج "وايزنك" لنمط الشخصية والمتمثلة بالانبساط، الانطواء، العصابية، والاتزان، وبعد معالجة البيانات إحصائيًا باستخدام (t-test) لعينة واحدة، ولعينتين مستقلتين، ومعامل ارتباط بيرسون توصل البحث إلى وجود علاقات دالة بين أساليب التفكير وخصائص الشخصية.

2- دراسة (العدواني وآخرون، 2010): وهدفت إلى التعرف على علاقة الاثر والارتباط بين الخصائص الشخصية في تعزيز فاعلية استراتيجية التمكين لدى العاملين، ولتحقيق أهداف الدراسة طبق مقياس الخصائص الشخصية (التأهيل العلمي، تقدير الذات، القدرة على تحمل المسؤولية، الانطواء والانفتاح، التسلطية والجزمية) واستراتيجية التمكين (المعلومات، المعرفة، القوة، المكافآت، فرق العمل) على عينة من (58) من العاملين في عينة من المنظمات في الموصل وباستخدام معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار لإيجاد العلاقة بين الخصائص الشخصية للعاملين واستراتيجية التمكين. وأظهرت النتائج تباين خصائص الشخصيات المختلفة في قوة تأثيرها في تطبيقات استراتيجية التمكين.

ثانيًا: الدراسات التي تناولت المشاركة بالمعرفة

1- دراسة (النعمي، 2013): وتناولت التعرف على علاقات الارتباط والتأثير بين تقنية التعاون الإلكتروني والمشاركة بالمعرفة باستخدام تحليل الارتباط القانوني وتحليل الانحدار البسيط، ولتحقيق أهداف الدراسة طبق مقياس تقنية التعاون الإلكتروني (البريد الإلكتروني، المؤتمرات الفيديو، مؤتمرات البيانات، أدوات التعاون المستندة على الويب، نظم الاجتماع الإلكتروني) والمشاركة بالمعرفة (الحوافز والمثيرات، الرغبة بالمشاركة بالمعرفة، الثقة، التقانة، العوامل البيئية، العلاقات الاجتماعية، رأس المال المعرفي) على عينة من (37) من تدريسيي بعض كليات جامعة الموصل. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية معنوية بين بعد تقنيات التعاون الإلكتروني والمشاركة بالمعرفة، فضلاً عن وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة معنوية بينهما.

2- دراسة (Noor & Salim, 2011): وتناولت التعرف على قدرات المشاركة بالمعرفة لمنظمات الحكومة الإلكترونية في ماليزيا. وقد تم بناء المقياس في الاعتماد على البحوث التجريبية السابقة لعوامل المشاركة بالمعرفة ذات الاثر الايجابي والمعنوي. وكشفت الدراسة إلى أن العوامل التقنية (التقانة) وغير التقنية (الفردية، الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي) هي من العوامل التي تؤثر على الموظفين في المشاركة بالمعرفة

3-دراسة (الظاهر ومنصور، 2009): وهدفت إلى التعرف على مدى تأثير توافر متطلبات المشاركة بالمعرفة كأداة مهمة في تحقيق أهداف منظمات الأعمال في تطبيق المشاركة المعرفة في شركات الاتصالات الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة طبق مقياس متطلبات المشاركة بالمعرفة (التدريب، فرق العمل، مخازن المعرفة، البيئة التعاونية) على عينة من (217) مستجيب وباستخدام تحليل الانحدار الخطي. وأظهرت نتائج الدراسة ان توافر متطلبات أو عناصر المشاركة بالمعرفة كان له تأثير متفاوت على مشاركة المعرفة في الشركات عينة الدراسة.

تبين من خلال الدراسات السابقة تنوعت أنها تنوعت في أهدافها، فهناك دراسات كانت تهدف التعرف على العلاقة بين أساليب التفكير لـ "استيرنبرج" ونمط الشخصية كدراسة (النعيمي، 2012)، والخصائص الشخصية واستراتيجية التمكين كدراسة (العدواني وآخرون، 2010)، والتعرف على دور بعض تقنيات التعاون الإلكتروني في تعزيز المشاركة بالمعرفة كدراسة (النعيمي، 2013)، فضلاً عن العوامل المؤثرة في قدرات المشاركة بالمعرفة كدراسة (Noor & Salim, 2011)، ومتطلبات مشاركة المعرفة والمعوقات التي تواجه تطبيقها كدراسة (الظاهر ومنصور، 2009).

أما أهداف الدراسة الحالية فهي التعرف على الخصائص الشخصية لصناع المعرفة وتأثيرها في إمكان المشاركة بالمعرفة، وقد تنوعت الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة تبعاً لأهداف كل دراسة، فقد اعتمدت الدراسات على نموذج "ايزنك" ونظرية السمات في الخصائص الشخصية، وأبعاد (التدريب، فرق العمل، والتقانة) في اغلب الدراسات في المشاركة بالمعرفة. وجاء البحث الحالي وقد اعتمد على الخصائص الشخصية في إطار نظرية السمات وبعض أبعاد نموذج "ايزنك" بوصفها الخصائص الشخصية لصناع المعرفة، كما اعتمد على (الحوافز، الرغبة، الثقة، التدريب، والتقانة) كأبعاد للمشاركة بالمعرفة.

وبالنتيجة، أن الدراسات السابقة تشكل أرضية فكرية جيدة تساعد في التعرف على الخصائص الشخصية لصناع المعرفة والمشاركة بالمعرفة، وبالتالي جاءت هذه الدراسة متبلورة لتوجهات الدراسات السابقة إلا إنها تختص في دراسة ومعرفة الخصائص الشخصية لصناع المعرفة وتأثيرها في إمكان المشاركة بالمعرفة لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل.

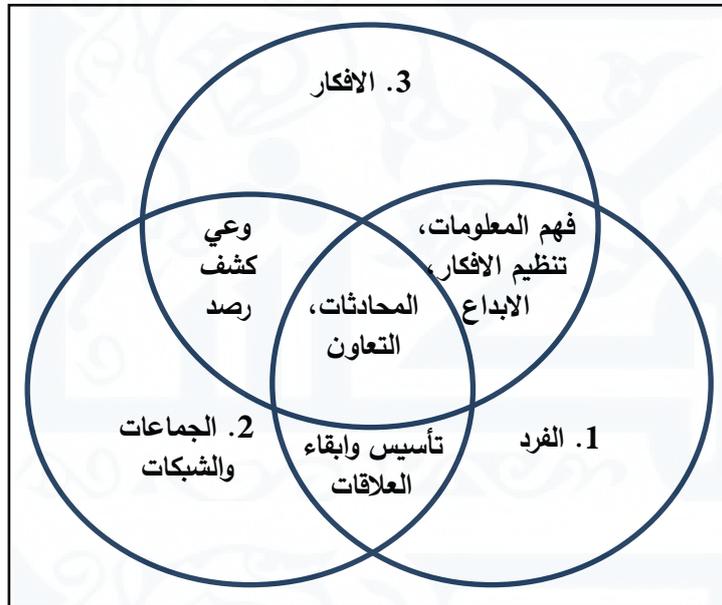
المحور الثاني- الإطار النظري:

أولاً: صناع المعرفة

1- ماهية صناع المعرفة وهيكلهم الوظيفي وخصائصهم الشخصية:

أعتقد "دراكر" (Drucker) أن توسيع فرص التعلم ستخلق حجماً كبيراً من الأفراد المتعلمين رسمياً وذوي المعرفة ويصبحون طبقة جديدة من العاملين في المعرفة، كما وأن الاستثمار في رأس المال من أجل الحصول على المعرفة يحتاج

أشخاص عاملون في المعرفة من أجل تطبيق معرفتهم ووضعها موضع التنفيذ. ورأى العديد من الباحثين في مجال الإدارة بأن أولئك الذين يتولون تعليمًا رسميًا من أجل الحصول على المعرفة ومن ثم يقومون بتطبيق المعرفة النظرية والتحليلية ينبغي معاملتهم باحترام أكثر واعطائهم فرص أكبر وقيمون بدرجة أعلى في المجتمع (العزاوي، 2012: 150). كما غيرت عولمة العمل والتحسينات المستمرة في التكنولوجيا من طبيعة القوى العاملة، فقد حل اختصاصيو المعلومات محل صناع الياقات الزرقاء (مثل صناع المصانع الذين يستخدمون أيديهم في العمل) وأصبح يطلق عليهم "صناع المعرفة"، ويعرفون أيضًا بصناع الياقات الذهبية (Gold Collar Workers)، فالتقانة الجديدة، التي سيطرت على العديد من المهام الروتينية، قد وجهت الصناع نحو مهام أكثر تعقيدًا تتطلب التفكير والفهم وتجميع المعرفة الجديدة وحل المشكلات. فالسؤال الذي يطرح نفسه هنا من هم صناع المعرفة بالضبط؟ والجواب بسيط هو أن صناع المعرفة يستخدمون عقولهم في تحويل أفكارهم إلى منتجات وخدمات أو عمليات (رزوقي، 2005: 113)، بينما عدمهم (Davenport, 2005: 13) الأفراد الذين لديهم درجة عالية من الخبرة والتعلم، والغرض الأساسي من وظائفهم ينطوي على إنشاء أو توزيع أو تطبيق المعرفة، في حين يرى (Nelson & McCann, 2009: 2) ان صناع المعرفة هم الأفراد الذين يمتلكون وسائل الإنتاج بشكل حرفي ويحملون في عقولهم المعرفة والمعلومات والمهارات، أما (Paton, 2005: 16) يرى ان صناع المعرفة هم الذين يفكرون بمهارة، ويحددون المشكلات ويحلونها، ويعالجون ببراعة الرموز والأفكار، ووفقًا لرأي (Drucker) يتطلب عملهم القوة العقلية بدلاً من القوة العضلية، وبالتالي فإن السمة الرئيسية للتفريق بين صناع المعرفة عن غيرهم من الصناع التقليديين هو التفكير (Reinhardt et al., 2011: 1)، وفي هذا السياق طرح "رول" (Roll) إطارًا بين فيه نسيج صناع المعرفة كما مبين في الشكل (2).



Source: Roll, Martin, (2004), "Distributed KM – Improving Knowledge Workers' Productivity and Organizational Knowledge Sharing with Weblog-based Personal Publishing", The European Conference on Weblogs, Vienna, 4.

الشكل (2) إطار نسيج صناع المعرفة

وقد حددت منظمة العمل الدولية خمسة خصائص تبين من هم صناع المعرفة: (Zulkifli, 2010: 39)

- الأفراد الذين يكتسبون وضعهم من خلال التعلم الرسمي.
 - انهم منغمسين في العمل المعرفي ذو الدرجة العالية من التخصص.
 - هم يعملون على اكتساب المعرفة بصورة مستمرة
 - كثيرون التثقل، مشيرًا إلى أن المعرفة هي المحمولة.
 - وفقًا لهذه الطبيعة فإن صناع المعرفة يصعب الاحتفاظ بهم كخدمة.
- أما (Mohanta et al., 2006: 78) فقد حدد ثلاث مزايا تُبين من هم صناع المعرفة:
- التفكير: فالعمل الذهني هو الذي يضيف قيمة للعمل من خلال انشطته الفكرية، إذ يتضمن عمل المعرفة أنشطة مثل التحليل وحل المشكلات واستخلاص النتائج، وتطبيق هذه الاستنتاجات في مواقف أخرى.
 - خلًا وغير محدود التفكير.
 - استصناع المعرفة لإنتاج المزيد من المعرفة: فعندما يستعمل مهني البرمجيات المعرفة في كتابة الأكواد البرمجية لزيادة كفاءة البرنامج فإنه يخلق طرائق جديدة في تطبيق المعرفة، وهكذا فإن حصيلة عمل المعرفة هي خلق معرفة جديدة.

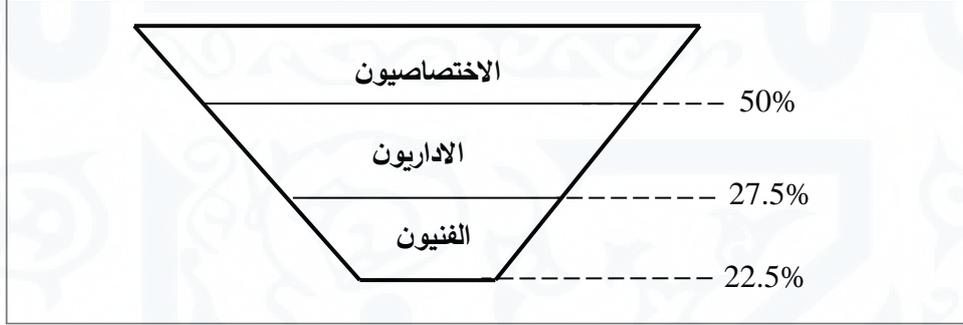
وفيما يتعلق بالهيكل الوظيفي لصناع المعرفة، فقد حددت إحدى الدراسات الكندية أربعين عنوانًا وظيفيًا يمكن إدراجها ضمن قائمة وظائف صناع المعرفة، صنفت ضمن ثلاث فئات وظيفية هي: (العمري واخرون، 2009: 145-146)

أ- الاختصاصيون (Professional Occupations): احتوت هذه الفئة على عشرين عنوانًا وظيفيًا شملت وظائف (المبرمجون، محللو النظم، مصممو النظم، مهندسو الذكاء الاصطناعي، مهندسو الشبكات، المهندسون في التخصصات كافة، الاستشاريون، أساتذة الجامعات، الاختصاصيون في العلوم الطبيعية والصرفة، الاختصاصات الطبية) وهم يشكلون أعلى نسبة ضمن صناع المعرفة بلغ قدرها (50%)، ويتقاضون اجورًا عالية، ويحملون شهادات تخصصية جامعية فأكثر، والسمة الغالبة لعملم عب العمل الذكي، وتكون مهمتهم إنتاج وتطوير المعرفة وتحسين وسائل تطبيقاتها.

ب- الإداريون (Management Occupation): احتوت هذه الفئة على أحد عشر عنوانًا وظيفيًا شملت وظائف مديري الوحدات الادارية الرئيسية في مجالات الإنتاج، والتسويق، والمالية، والموارد البشرية، والعلاقات العامة، ونظم المعلومات، وكذلك المشرعون، والمحامون، والعاملون في وحدات خدمات الزبائن. وهم يشكلون نسبة قدرها (27.5%) من مجموع صناع المعرفة، وتقاضون اجورًا ذات مردود اقتصادي مجزٍ، ويحملون على الاغلب شهادات جامعية، والسمة الغالبة لعملم هي العمل الاداري وتكون مهمتهم إدارة وتنظيم وتنفيذ الأنشطة المعرفية.

ج- الفنيون (Technical Occupations): احتوت هذه الفئة على تسعة عناوين وظيفية شملت التخصصات الفنية كافة (الهندسية، الطبية، الادارية، الزراعية، والنقل)، وهم يشكلون نسبة قدرها (22.5%) من مجموع صناع المعرفة، ويتقاضون اجورًا أدنى ويحملون شهادة الدبلوم أو الثانوي، والسمة الغالبة لعملم هي العمل الاجرائي، وتكون مهمتهم استخدام تقنيات المعرفة على وفق إجراءات عمل وآليات محددة ضمن تخصصاتهم الفنية.

يتضح مما تقدم ان هرم الصناعة التقليدية ذو القاعدة العريضة لا ينطبق على المؤسسات والصناعات القائمة على العمل المعرفي، بل انعكس في هذه الحالة وأصبحت قاعدته العريضة في الاعلى كما مبين في الشكل (3).



المصدر: العمري وآخرون، 2009، 147.

الشكل (3) هيكل صناع المعرفة

أما بخصوص شخصية صناع المعرفة، فيعد الاهتمام بموضوع الشخصية من قبل المفكرين في نظرية المنظمة وعلم الإدارة امتداد للاهتمام التي حظيت به، وما زالت من قبل المفكرين في علوم الإنسان (Anthropology) (*) والاجتماع، وعلم النفس بنوعيه الاجتماعي والصناعي.

وتعزى الأسباب التي دفعت باتجاه هذا الاهتمام، لما للشخصية من أثر ثبتت معالمه على مدى السنين في القرن الماضي، وسيحاول هذا البحث التحقق منه في ظل معطيات الألفية التي نعيشها (العدواني وآخرون، 2010)، فضلاً عما تشكله من تأثير كبير على سلوك الفرد اثناء التعامل بالمعرفة والتي تتطلب التهيئة البدنية والمهارية والتخطيطية والنفسية (العلواني، 2011، 5)، بعد هذا التأصيل النظري له بدءاً من مفهومه، الذي يمكن القول بوجود العديد من وجهات النظر بخصوصه على النحو الآتي:

أ- مجموعة الخصائص التي يتميز بها صانع المعرفة كالانفعالية والمزاج والوجدان والاكتفاء الذاتي والاستعداد والسيطرة والخضوع والانطواء والانبساط والتي في إطارها يتحدد سلوك صانع المعرفة، ولعل من ساروا على هذا النهج (الطائي وذرب، 2012: 346) (صالح والسامرائي، 2012: 85).

ب- تنظيم متعدد الأبعاد يضم ميزات جسمية وحركية وعقلية واجتماعية والتي بدورها تحرك سلوك صانع المعرفة في مجال الذكاء والاتجاهات والميول والعادات، وتقع ضمن هذا الاتجاه آراء (راجح، 1999: 435) و(العدواني وآخرون، 2010) (Eysenck, 1960).

ج- مجموعة من القدرات التي يتسم بها صانع المعرفة كالقدرات العقلية (التفكير والإدراك)، والقدرات الحسية القائمة على الانتباه، ولعل ذلك يبدو في رأي (الفهداوي، 2008: 357) و(مجيد، 2011: 287-290).

(*) علم الأنسنة (Anthropology) علم يبحث في أصل الجنس البشري وتطوره وأعرافه وعاداته ومعتقداته (القيوتي، 2000: 245)

د- مجموعة من الصفات المهنية التي يتميز بها صانع المعرفة، كالمعرفة الواسعة والعميقة في مجال تخصصه، وطرق توظيفها في مجال عمله، وطلاقة التعبير، فضلاً عن مهارته التنظيمية والتخطيطية، ويبدوا ذلك في رأي (عبد الستار وآخرون، 2010: 6).

ويمكن للباحث اعتماداً على ذلك، النظر إلى شخصية صناع المعرفة إجرائياً، بوصفها جملة الخصائص والميزات والقدرات والصفات التي يتسم بها صانع المعرفة والتي بدورها تحدد سلوكه المتعلق بعملية المشاركة بالمعرفة.

2- نظريات الشخصية لصناع المعرفة وأنواعها:

تذهب الأطر النظرية في مجال الشخصية إلى التأكيد على توافر نوعين من النظريات في مجال الشخصية هما:

أ- **نظرية الأنماط:** تقترض هذه النظرية على توافر صفة عامة واحدة تتمحور حولها جميع الصفات الأخرى في الشخصية، وفي ضوءها اتخذ العديد من الباحثين الأنماط الجسمية أساساً لتحديد سلوك الفرد، بينما تبني باحثين آخرين نموذج كرتشمير بوصفه مثلاً على هذه النظرية، والذي حدد في ضوءها توافر نوعين من الشخصية هما المكتنز والواهن، في حين اعتمد يونج على النمط المنطوي والمنبسط بوصفهما من الأنماط التي تحدد شخصية الفرد وبالتالي سلوكه بين اقرانه (صالح والسامرائي، 2012: 85-86). وهنا يرى الباحث ان سلوك صانع المعرفة يتحدد باتجاهين بعملية المشاركة بالمعرفة:

- الأول: صانعي المعرفة الذين يغلب على شخصيتهم نمط العزلة (الانطواء)، فمثل هؤلاء الأفراد يحاول الابتعاد عن عملية المشاركة بالمعرفة.

- الثاني: صانعي المعرفة الذين يغلب على شخصيتهم نمط التفاعل (الانبساط)، فمثل هؤلاء الأفراد يزج نفسه في عملية المشاركة بالمعرفة، وبالتالي له ميل كبير نحو الانخراط في العمل الجماعي، والذي بدوره يعد الأساس في المشاركة بالمعرفة.

ب- **نظرية السمات:** تذهب هذه النظرية إلى التأكيد على سمات الأفراد حصراً، في تفسير شخصياتهم، وحيث إن من أهم سمات الأفراد، لاسيما في هذا الظرف، الذي يشهد تنامي الاهتمام بالمعرفة هي نوع المعرفة التي يحملها الأفراد، لذا يمكن تفسير الشخصيات وتحديدها اعتماداً على مفاهيم المعرفة على النحو الآتي: (العدواني وآخرون، 2010)

- الشخصية الضمنية، التي يغلب على صاحبها الغموض، للصعوبة التي يواجهها في التعبير عن معرفته أو نقلها للآخرين، لذا فهي شخصية على نحو ربما يبدو مستقلاً في رأيه، وانعزالياً في تعامله مع الآخرين.

- الشخصية الظاهرية، وهي النوع المعاكس في خصائصه للشخصية السابقة، بمعنى أنها شخصية مفهومة على أن يسهل التعامل معها، لما تتصف به من إمكانات التعبير عن معرفتها أو نقلها واستقبالها لذا تبدو على الأغلب شخصية اجتماعية على نحو يمتلك القدرة على التفاعل مع الآخرين.

- الشخصية الضمنية-الظاهرية، وتبدو هذه الشخصية موقفية على الأغلب، على نحو يوفر لصاحبها إمكانية العمل في الأجواء المختلفة كمرءوسة في حالة وقائدة في الحالة الأخرى.

وبعامة يمكن تبني نظرية السمات في إطار تحديد الخصائص الشخصية للأفراد والمتمثلين في هذه الدراسة بصناع

المعرفة والتي من أهمها: (العدواني وآخرون، 2010)

- أ- **التأهيل العلمي:** بوصفه من الخصائص الشخصية التي تعبر عن مستوى المعرفة المكتسبة التي حصل عليها الفرد بوسائل مختلفة بدءًا من التعليم الأكاديمي بمراحله المختلفة، مرورًا بالدورات التدريبية في مجال الاختصاص، وانتهاءً بالتدريب أثناء العمل، والتي ينبغي الوقوف عليها، لأهميتها في مجال مشاركة الأفراد بالمعرفة ووفقًا لمؤهلاتهم.
- ب- **تقدير الذات:** بوصفها من الخصائص، التي تعبر عن مدى ثقة الفرد بالمعرفة التي يحملها، والتي يمكن تمييز نوعين من الأفراد اعتمادًا عليها هما:
- الأفراد ذوي التقدير الواطئ للذات، الذين غالبًا ما يخشون الفشل، لذا يعمدون إلى اختيار أعمال على نحو أقل من قدراتهم.
 - الأفراد ذوي التقدير العالي لذاتهم، وهو نوع من الشخصية يسعى نحو الإقبال على العمل حتى وإن كان على نحو أعلى من قدراته، لذا يمكن عده بوصفه الأقدر على الإبداع مقارنة بالأفراد من النوع السابق.
- ج- **القدرة على تحمل المسؤولية:** ترتبط هذه الخاصية بالخاصية السابقة، وبموجبها يمكن تقسيم الأفراد إلى صنفين:
- الأول: يوعز نواحي الفشل التي يصادفها إلى عوامل خارجية كالقدر، وليس إلى معرفته والقدرة على توظيفها، على النحو الذي يلبي متطلبات المسؤولية التي يتحملها.
 - الثاني: يعتقد أن نجاحه أو فشله، إنما يعد من نتاج التوظيف المناسب لمعرفته في المجالات التي يكلف بالعمل فيها.
- د- **الانطواء والانفتاح:** بوصفهما من الخصائص التي تعكس نوع المعرفة التي تحكم شخصية الفرد، فالشخصية الضمنية كما سبقت الإشارة غالبًا ما تكون أو تبدو انطوائية، بعكس الشخصية الظاهرة التي يغلب عليها الانفتاح، مما يعكس أهميتها، لاسيما في مجال المشاركة بالمعرفة.
- هـ- **التسلطية والجزمية:** يشيران إلى مدى تمسك الأفراد بالمعرفة التي يؤمنون بها، فكلما كانت المعرفة التي يحملها الفرد ضمنية، كلما عدت وسيلة لفرض الآراء على الآخرين، مما قد يؤدي إلى الصراعات لاسيما في إطار المشاركة بالمعرفة، وبالعكس كلما كانت معرفة الأفراد ظاهرية، عدت وسيلة أفضل للتفاعل مع الآخرين.

ثانيًا- المشاركة بالمعرفة:

1- ماهية المشاركة بالمعرفة وأهدافها وأهميتها:

تعد المشاركة بالمعرفة من الموضوعات المهمة التي بدأ الاهتمام بها في الوقت الحالي، لما لها من دور فاعل في تنشيط وإدامة الفاعلية والإبداع في المنظمة، ولابد من التشجيع عليها داخل المنظمات، والبحث على روح التعاون وبناء ثقافة المشاركة، فإذا ما تم المشاركة بالمعرفة انعكس ذلك على تحسين أداء العاملين، وسيحاول هذا البحث التحقق منه بعد هذا التأصيل النظري له بدءًا من مفهومه، الذي يمكن القول بوجود العديد من وجهات النظر بخصوصه على النحو الآتي:

- أ- عملية تفاعلية بين الأفراد يتم من خلالها تبادل ونقل المعرفة، سواء داخل المنظمة أم خارجها (Ke & Wei, 2005: 187) (Tsui et al., 2006: 5) (البله، 2011: 54) (Talisayon, 2013: 10-18).
- ب- أحد أشكال الاتصال بين الأفراد التي تتمثل بالمرسل، المحتوى، قنوات الاتصال، المستقبل (Chennamaneni, 2006: 16) (Lindsey, 2006: 499).
- ج- مجموعة أنشطة تضم التبادلات المعرفية بين الوحدات التنظيمية (عسكرو، 2010: 10).
- د- تحديد المعرفة الموجودة والقابلة للوصول من أجل معالجة المهام المحددة بصورة أفضل وأسرع وأقل كلفة من معالجتها بصورة أخرى (Christensen, 2007: 35).

هـ- العملية التعليمية التي يمكن من خلالها وصول المنظمة إلى المعرفة الخاصة بها وبالمنظمات الأخرى (Cummings, 2003: 1-3).

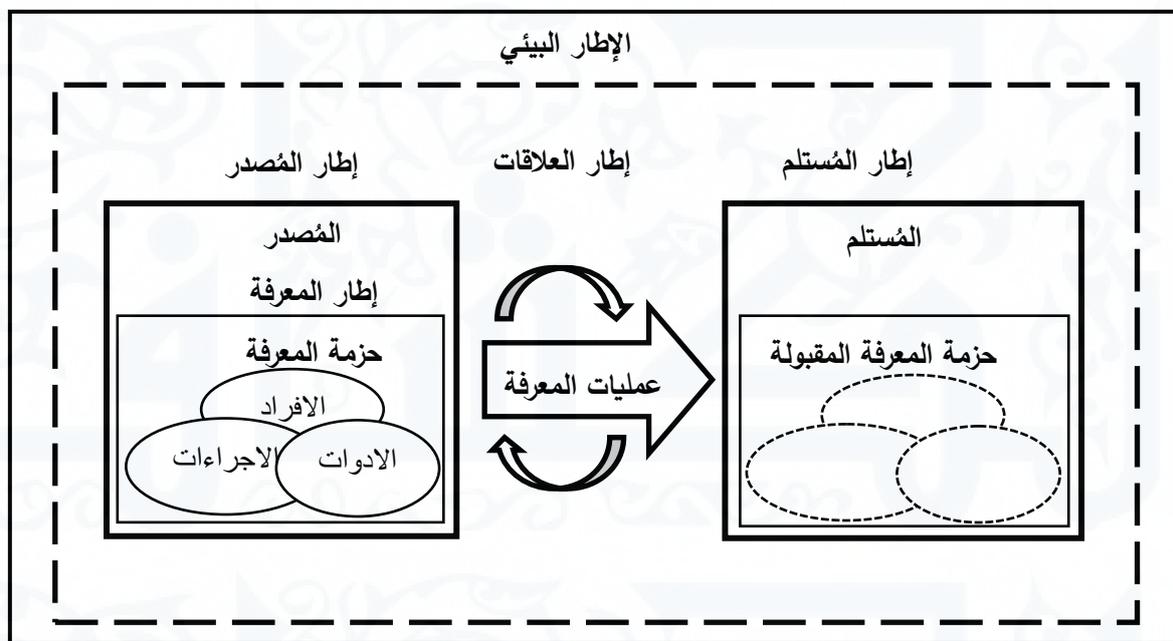
ويمكن للباحث اعتماداً على ذلك، النظر إلى المشاركة بالمعرفة اجرائياً بأنها عملية تفاعلية تضم مجموعة من الأنشطة الهادفة إلى نقل وتبادل المعرفة بين الأفراد.

واعتماداً على ذلك تتضح أهداف المشاركة بالمعرفة بوصفها يمكن اعتبارها طريقة استراتيجية لعمل الأفراد سويًا والمشاركة بأفكارهم وبمعارفهم ومعلوماتهم من أجل تحقيق التوجهات المنظمة وبالشكل الذي يحسن الوصول إلى المعلومات القيمة، والمشاركة في التعلم واتخاذ القرارات (Tsui et al., 2006: 24) (Hendricks, 1999: 92).

أما بقية الأهداف فيمكن ان تتوضح من خلال ما يذهب الكتاب إلى التأكيد عليه ومنهم (Cummings, 2003: 5) (Abdullah & Ibrahim, 2006: 343-344) (Foss et al., 2009: 872) (Kim, 2011: 18) بخصوص أهمية المشاركة بالمعرفة بوصفها تمثل موردًا استراتيجيًا يمد المنظمة بالمعرفة، والمصدر الرئيس لإضافة القيمة وبناء الميزة التنافسية المستندة على المعرفة، فضلاً زيادة سرعة الإبداع وتحسين الأداء المنظمي.

2- مستلزمات نجاح عملية المشاركة بالمعرفة وأشكالها:

اعتماداً على آراء الكتاب ومنهم (Cummings, 2003: 10-31) (Haji, 2006: 29-31) يمكن القول ان مستلزمات المشاركة بالمعرفة بوصفها تتمثل على نحو رئيس في توفر الاطر الخمسة المبينة في الشكل (4).



Source: Cummings, Jeffrey, (2003), "Knowledge Sharing: A Review of the Literature", The World Bank, Washington, D.C., 40.

الشكل (4) الأطر الخمسة لتطبيق المشاركة بالمعرفة

وتبدوا من خلاله أن:

أ- **إطار العلاقات:** ويأخذ هذا الإطار عامل البعد بين الاطراف المشاركة بالمعرفة والمتمثلة بالمصدر والمستلم، وينصب هذا العامل على المحاور الآتية:

- البعد التنظيمي: ويتمثل بالأطراف في الهيكل التنظيمي.
 - البعد المادي: ويتمثل بالموقع المادي للأطراف.
 - بعد المعرفة: وتتمثل بالفجوة المعرفية بين الاطراف
 - بعد العلاقة: ويهتم بفترة ونوعية العلاقات بين الاطراف.
- ب- **إطار المعرفة:** ويعنى هذا الإطار بالمعرفة التي يتم نقلها، والذي يتحدد ب:
- وضوح المعرفة: ويتمثل بالمدى الذي يمكن ان تجعل في المعرفة ظاهرية.
 - ترسيخ المعرفة: المدى الذي يمكن ان ترسخ فيه المعرفة في الأفراد عملية وتقنية.

ج- **إطار المستلم:** يتحدد إطار المستلم في المنظمة بالآتي:

- الدافع: ما الدافع وراء المستلم لتقي المعرفة.
 - القدرة الاستيعابية: وتعني قدرة المستلم على الفهم.
 - الخبرة التعاونية: مستوى المهارات التعاونية للمستلم.
 - قدرة التحفظ: مدى قدرة المستلم على التذكر.
 - ثقافة التعلم: كم يُقيّم المستلم التعلم.
- د- **إطار المصدر:** يتحدد إطار المصدر في المنظمة بالآتي:

- ثقافة التعلم: كم يُقيّم المصدر التعلم.
- نية المصدر: وتشير إلى هدف المصدر من المشاركة بالمعرفة.
- المصادقية من المصدر إلى المستلم: وتضم ثقة المستلم بالمصدر.

هـ- **الإطار البيئي:** ويتحدد الإطار البيئي في عملية المشاركة بالمعرفة أساسًا بالإعداد للعوامل الاقتصادية السياسية، الثقافية، والمؤسسية.

أما بخصوص أشكال مشاركة المعرفة فيتفق الباحث مع (Marquardt, 2002: 134) بتوافر نوعين من أشكال التشارك بالمعرفة هما:

- الشكل المقصود: ويعني أن تتم عملية مشاركة المعرفة قصديًا داخل المنظمة من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد، أو من خلال الأساليب المكتوبة مثل: المذكرات، والتقارير، والنشرات الدورية، ومختلف أنواع المطبوعات الداخلية. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يتم مشاركة المعرفة قصديًا من خلال استخدام الفيديو، والأشرطة الصوتية، وعقد المؤتمرات والندوات الداخلية، وبرامج الإرشاد، وبرامج التدريب، وإجراء التنقلات وتدوير الأصناع بين الأعضاء.

- الشكل غير المقصود: ويعني مشاركة المعرفة بشكل غير مقصود داخل المنظمة من خلال: الشبكات غير الرسمية، والقصص والأساطير، وما يشبه ذلك.

3- متطلبات المشاركة بالمعرفة:

تذهب آراء الكتاب ومنهم (الطاهر ومنصور، 2009: 10-12) (البلة، 2011: 62-64) (Noor & Salim, 2011: 106-114) (النعمي، 2013: 41-42) بشأن اعتماد عملية المشاركة بالمعرفة على مجموعة من المتطلبات التي من شأنها ان تنعكس إيجابياً على المستوى الفردي أو على مستوى المجموعة في أي منظمة، ولعل من أبرز تلك المتطلبات الآتي:

أ- **الحوافز**: تمثل الحوافز مجموعة من العوامل والوسائل التي من شأنها ان تحث وتشجع الأفراد على المشاركة بالمعرفة، حيث إن عدم توفر الرغبة لدى الأفراد في المشاركة بالمعرفة التي يمتلكونها مع الآخرين يمكن تقاؤها من قبل المنظمة بطرق عديدة، ومن أهم هذه الطرائق الحوافز والمكافآت التي تقدمها المنظمة (Rehman et al., 2011: 223-225).

ب- **الرغبة في المشاركة بالمعرفة**: حينما يكون لدى الفرد حماس منقطع النظير تجاه المعرفة التي يمتلكها، فإن هذا الشخص سيكون سعيداً للتشارك بالمعرفة مع الآخرين، مهماً كان شكل الفرصة الممنوحة للفرد في المشاركة بالمعرفة، إذ إن الكثير ممن لديهم الرغبة في المشاركة بالمعرفة يمكن أن يكون دافعهم الحماس تجاه المعرفة التي يمتلكونها، وهم الذين يمتلكون دافع أكبر نحو التشارك بالمعرفة.

ج- **الثقة**: أكد الباحثون على أهمية الثقة في المشاركة بالمعرفة فيقول الكاتبان (Ghoshal & Natapiet, 1998: 254-255) أنه حينما يثق الناس ببعضهم البعض يصبح لديهم استعداد مؤكد ورغبة أكبر لتبادل خبراتهم وأفكارهم، دونما خوف أن يستغلها الآخرون، وكلما زادت ثقة الناس بشخص معين ازداد شهرته وموثوقية وازداد التبادل المعرفي بينه وبين الآخرين، وكلما كانت العلاقات بين الأفراد تتصف بدرجة عالية من الثقة كان الناس على استعداد أكبر للتبادل الاجتماعي والتفاعل التعاوني.

د- **التقانة**: تتطلب عملية المشاركة بالمعرفة في كل الأحوال توفر نظم وأدوات تساعد في إدارة تدفق المعرفة في داخل المنظمة ومع بيئتها الخارجية، فالمشاركة المعرفية لا تتم في فراغ وإنما تتطلب بيئة ونظم عمل وقبل ذلك وقاعدة تقنية قوية لضمان عمليات إدارة المعرفة.

هـ- **التدريب**: يعتبر التدريب من أهم أدوات التفاعل بين عناصر العمل المختلفة ويساعد على مشاركة المعرفة ونشرها بشكل أعمق في المنظمات، بالتالي لا بد من الاهتمام بالتدريب وبالذات ان نظم العمل المعرفي تستخدم الكثير من الوسائل والادوات المتخصصة التي تتطلب قدرة حاسوبية كبيرة لغرض التعامل معاً، فالعاملين يحتاجون لتدريبهم على استخدام هذه الوسائل والادوات لغرض تحسين مشاركة المعرفة والتأكد من ان معارف جديدة وخبرات جديدة سيتم إيجادها في المنظم، مما يدعم ويزيد مشاركة المعرفة.

المحور الثالث- الإطار الميداني:

أولاً- عرض النتائج:

تهدف هذه الفقرة إلى عرض آراء العينة باستعمال بعض من أساليب الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث، والمتمثلة بالأوساط الحسابية للمتغيرات بغية تحديد مستوى كل منها، والانحراف المعياري لتشخيص مدى تشتت القيم عن اوساطها الحسابية وكما مبين في جدول (5).

جدول رقم (5)
الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	رمز المؤشر في استمارة الاستبيان	المتغير	الخصائص الشخصية لصناع المعرفة
1.1343	3.3208	X1	التأهيل العلمي	
1.2588	3.3585	X2		
1.1966	3.3396		المعدل	
1.0801	3.9340	X3	تقدير الذات	
1.2115	3.2547	X4		
0.8997	3.9906	X5		
1.0638	3.7264		المعدل	
1.0607	3.2547	X6	القدرة على تحمل المسؤولية	
0.9278	3.3585	X7		
0.9943	3.3066		المعدل	
0.8808	3.3302	X8	الانطواء والانفتاح	
1.1343	3.3208	X9		
1.2588	3.3255		المعدل	
1.2588	3.3585	X10	التسلطية والجزمية	
0.9909	3.7642	X11		
0.7828	3.4623	X12		
1.0108	3.5283		المعدل	
0.7793	3.3396	X13	المشاركة بالمعرفة	
0.8249	3.3302	X14		
0.6893	3.5755	X15		
0.9369	3.5566	X16		
0.7847	3.3679	X17		
1.0607	3.2547	X18		
0.9278	3.3585	X19		
0.8808	3.3302	X20		
1.13429	3.3208	X21		
1.2588	3.3585	X22		
0.9277	3.3793		المعدل	

ينضح من خلال الجدول (5) ان كلاً من المتغير المستقل وأبعاده الفرعية والمتمثلة بالخصائص الشخصية لصناع المعرفة (التأهيل العلمي، تقدير الذات، القدرة على تحمل المسؤولية، الانطواء والانفتاح، والتسلطية والجزمية)، والمتغير التابع والمتمثل بالمشاركة بالمعرفة حصلت على اوساط حسابية اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3.0).

ثانياً- اختبار فرضيات البحث:

تمهيدا للحكم على فرضيات البحث سيعمد الباحث على اختبارها على النحو الآتي:

أ- اختبار علاقة الارتباط بين متغير الخصائص الشخصية لصناع المعرفة وبين متغير المشاركة بالمعرفة.

تفصح معطيات الجدول (6) عن توافر علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين المتغير المستقل (الخصائص الشخصية لصناع المعرفة) والمتغير التابع (المشاركة بالمعرفة) وذلك إذا ما درست في إطار أي من المستويين الكلي والجزئي، فعلى

المستوى الكلي، أي مجمل مؤشرات متغير الخصائص الشخصية لصناع المعرفة (X12-X1) في علاقة ارتباطهم بمؤشرات المتغير التابع، بلغت قيم معامل الارتباط (**0.913) عند مستوى المعنوية (0.01).

وجاءت قيم هذا المعامل عند المستوى الجزئي عند نفس مستويات المعنوية بواقع (**0.834) لصالح التأهيل العلمي، و(**0.560) و(**0.829) لصالح تقدير الذات والقدرة على تحمل المسؤولية، أما المعاملين الآخرين والبالغين (**0.853) و(**0.725) فكانتا لصالح الانطواء والانفتاح والتسلطية والجزمية على التوالي، مما يساعد على ترتيب هذه الخصائص نزولاً بحسب قوة ارتباطها على النحو الذي مفاده: تقدير الذات، والتسلطية الجزمية، والقدرة على تحمل المسؤولية، والتأهيل العلمي، والانطواء والانفتاح.

جدول رقم (6)

علاقة الارتباط بين الخصائص الشخصية لصناع المعرفة والمشاركة بالمعرفة

قيمة معامل الارتباط	المتغير التابع			المتغير المستقل	
	المؤشرات	المتغير	المستوى	ت	المستوى
(0.913)**	X12-X1	الخصائص الشخصية لصناع المعرفة	الكلي	1	
(0.834)**	X2-X1	التأهيل العلمي	الجزئي	2	
(0.560)**	X5-X3	تقدير الذات			
(0.829)**	X7-X6	القدرة على تحمل المسؤولية			
(0.853)**	X9-X8	الانطواء والانفتاح			
(0.725)**	X12-X9	التسلطية والجزمية			

**معنوي عند مستوى (0.01) N=106

ب- اختبار علاقة الأثر بين متغير الخصائص الشخصية لصناع المعرفة وبين متغير المشاركة بالمعرفة.

تظهر معطيات الجدول (7) توافر علاقة أثر معنوية وموجبة بين المتغير المستقل (الخصائص الشخصية لصناع المعرفة) وبين المتغير التابع (المشاركة بالمعرفة) وذلك فيما لو درست على المستوى الكلي أو المستوى الجزئي أيضاً.

فعلى المستوى الكلي أي بين مجمل مؤشرات المتغير المستقل البالغة (12) مؤشراً في علاقتها بمؤشرات المتغير التابع، يمكن القول اعتماداً على قيمة (R^2) أن نسبة (83%) من التباين في متغير المشاركة بالمعرفة تقسره متغيرات أو مؤشرات الخصائص الشخصية لصناع المعرفة، أما المتبقي من التباين البالغة نسبته (17%) فتفسره متغيرات أخرى غير مبحوثة، وتدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (522.602) التي جاءت على نحو أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (6.964) عند درجة حرية (104.1) ومستوى معنوية (0.01). كما تدعم ذلك أيضاً قيمة معامل الانحدار (β) التي تعد (0.874) من التغير في المشاركة بالمعرفة بوصفه نتيجة لتغير وحدة واحدة من متغيرات أو مؤشرات الخصائص الشخصية لصناع المعرفة، وهذه نتيجة تدعمها أيضاً معنوية قيمة (t) المحسوبة البالغة (22.860) التي جاءت على نحو أعلى من قيمتها الجدولية (2.639) عند مستوى ودرجة الحرية المشار إليها.

فضلاً عن ذلك سنبقى الأدلة التي تشير على هذه العلاقة قائمة، فيما لو درست على المستوى الجزئي أيضاً، أي دراسة علاقة الأثر بين التأهيل العمي (X2-X1)، وتقدير الذات (X5-X3)، والقدرة على تحمل المسؤولية (X7-X6)،

والانطواء والانفتاح (X9-X8)، والتسلطية والجزمية (X12-X10) وبين المشاركة بالمعرفة كل على حدة، ولكن بفارق واحد مفاده اختلاف قيم R^2 و F و β و T عما كانت عليه على المستوى الكلي من جهة، وعلى مستوى كل خاصية من الخصائص من جهة أخرى.

وبعامته. يمكن ان تعزى أوجه التباين المختلفة في هذه القيم بغض النظر عن المستوى أن المتغير الذي تدرس فيه طبيعة إجابات الذين تم استبيان آراءهم التي ادت إلى التباين في معاملات الاثر، وقبل ذلك في معاملات الارتباط أيضًا.

جدول رقم (7)

يبين علاقة الأثر بين الخصائص الشخصية لصناع المعرفة والمشاركة بالمعرفة

المشاركة بالمعرفة					المتغير التابع		المتغير المستقل	
T		β	F		D.F	R2	المؤشرات	المتغيرات
المحسوبة	الجدولية		الجدولية	المحسوبة				
2.639	22.860	0.874	6.964	522.602	1 104	0.834	X12-X1	الخصائص الشخصية لصناع المعرفة
2.639	15.417	0.552	6.964	237.693	1 104	0.696	X2-X1	التأهيل العلمي
2.639	6.886	0.443	6.964	47.415	1 104	0.313	X5-X3	تقدير الذات
2.639	15.126	0.612	6.964	228.781	1 104	0.687	X7-X6	القدرة على تحمل المسؤولية
2.639	16.635	0.699	6.964	276.709	1 104	0.727	X9-X8	الانطواء والانفتاح
2.639	10.746	0.637	6.964	115.475	1 104	0.526	X12-X10	التسلطية والجزمية

P** 0.01 N=106

واعتمادًا على ما تم التوصل إليه في إطار هذا المحور بخصوص علاقتي الارتباط والأثر، يمكن القول الآن بوجود ارتباط وأثر ايجابي ومعنوي للخصائص الشخصية لصناع المعرفة بوصفها متغيرًا مستقلًا في المشاركة بالمعرفة بوصفها متغيرًا تابعًا، مما يشير إلى قبول فرضيات البحث. وبالنتيجة جاءت هذه النتائج متفقة مع نتائج الدراسات السابقة كدراسة (العدواني وآخرون، 2010) ودراسة (النعمي، 2012) ودراسة (النعمي، 2013) ودراسة (الطاهر ومنصور، 2009).

المحور الرابع - الاستنتاجات والمقترحات:

أولاً: الاستنتاجات

اعتمادًا على ما سبق يمكن النظر إلى أهم الاستنتاجات على النحو الآتي:

- 1- أوضحت الدراسة ان الثقة بين صناع المعرفة، والحوافز المادية والمعنوية، وتوفير تقانة المعلومات من أهم المتطلبات الأساسية لعملية المشاركة بالمعرفة.

- 2- بينت نتائج الدراسة انخفاض اهتمام المنظمة المبحوثة بإدخال صناع المعرفة بدورات تدريبية في استخدام الحاسوب في مجال تنمية المعارف تمهيداً للمشاركة بها.
- 3- تبين من نتائج التحليل الميداني تباين خصائص شخصيات صناع المعرفة في قوة تأثيرها في عملية المشاركة بالمعرفة.
- 4- في ضوء ثبوت تأثير خصائص شخصيات صناع المعرفة في عملية المشاركة المعرفة في المجتمع المبحوث، يمكن التعميم على هذا التأثير في مختلف المنظمات بغض النظر عن طبيعتها.
- 5- ان طبيعة العمل في جامعة الموصل تعتمد على توافر الخصائص الشخصية لصناع المعرفة، اذ ان توفر مثل هذه الخصائص الشخصية تزيد من الحاجة إلى اكتساب المعرفة تمهيداً للمشاركة بها من قبل صناع المعرفة.

ثانياً: المقترحات

تتجسد أهم هذه المقترحات فيما مفاده الآتي:

- 1- ضرورة ايلاء الادارات بعامة مزيداً من الاهتمام بتطوير ببرامج التدريب نوعياً على نحو يتيح للمشاركين في هذه البرامج الاطلاع على أفضل المعارف، وذلك في المجالات المختلفة.
- 2- ضرورة زج صناع المعرفة في مجالات العمل الجماعي والذي من شأنه أن يمكن ممن يتسمون بالانطواء بالتعرف على كيفية الانصهار في إطار الجماعات والتفاعل الايجابي في إطارها والذي بدوره يعكس بشكل ايجابي على عملية المشاركة بالمعرفة.
- 3- العمل على زيادة الاهتمام بنظم وتقانة المعلومات بصورة مستمرة في المنظمة المبحوثة كون ذلك يعد عاملاً مهماً في تنمية المعرفة لدى صناع المعرفة.
- 4- ضرورة قيام الادارات في المنظمة المبحوثة بتشجيع صناع المعرفة على المشاركة في الندوات والمؤتمرات بوصفها تمثل مدخلاً لتعزيز عملية المشاركة بالمعرفة.
- 5- يحث الباحث زملائه لإيلاء متغيري بحثه الاهتمام الذي يستحقه، واقتراح عليهم في هذا المجال على اعادة دراسة هذا الموضوع، ولكن في هذه المرة أثر الخصائص الشخصية لصناع المعرفة في تعزيز القدرات الإبداعية.

المراجع

أولاً- مراجع باللغة العربية:

- البله، عبد الله هاشم. (2011). "تقويم تقنيات المشاركة بالمعرفة في إطار البنية التحتية لتقنية المعلومات والاتصالات: دراسة ميدانية في المستشفى الجمهوري بالموصل"، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- الطاهر، أسهان؛ وإبراهيم منصور. (2009). "متطلبات مشاركة المعرفة والمعوقات التي تواجه تطبيقها في شركات الاتصالات الأردنية"، *المؤتمر العلمي الثالث، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة*، عمان، الأردن: جامعة العلوم التطبيقية الخاصة.
- الطائي، منى خضر؛ وكاظم مرشد ذرب. (2012). "الاستجابة الجمالية وعلاقتها بسمات شخصية طلبة كلية الفنون الجميلة، جامعة بابل"، *مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية*، مج 2، ع 1.
- العدواني، عبد الستار؛ ومعن المعاضيدي؛ وعلي عبد الفتاح الشاهر. (2010). "أثر شخصيات العاملين في تعزيز استراتيجية التمكين"، بحث تحت النشر، *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*.
- العزاوي، فراس رحيم. (2012). "انعكاس خصائص صناع المعرفة على امتلاك المعرفة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مهندسي وفنيي مديرية الكهرباء في محافظة السليمانية"، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، مج 18، ع 76.
- العلواني، سليم حسن جلاب. (2011). "بناء مقياس لبعض السمات الشخصية القيادية لحملة الشارة الخشبية الكشفية في العراق"، *مجلة جامعة الانبار للعلوم البدنية والرياضية*، مج 1، ع 5.
- العمري، غسان؛ وبلال السكارنه؛ وأديب الخشاب. (2009). "مجتمع المعرفة وتأثيره في العمل المعرفي: بحث ميداني في القطاع المصرفي الأردني"، *مجلة تنمية الرفاهين*، مج 31، ع 95.
- الفهداوي، صالح أحمد. (2008). "كفايات الوعي بالعمليات المعرفية لدى طلبة قسم الفنون الموسيقية"، *مجلة كلية التربية الأساسية*، ع 53.
- القريوتي، محمد قاسم. (2000). "السلوك التنظيمي دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة"، ط. 3. عمان، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- النعيمي، رؤى حسام الدين. (2013). "دور بعض تقنيات التعاون الإلكتروني في تعزيز المشاركة بالمعرفة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريسيي بعض كليات جامعة الموصل"، *دبلوم عالي (غير منشورة)*، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- النعيمي، هادي صالح. (2012). "أساليب التفكير ل (ستيرنبرج) وعلاقته بنمط الشخصية لدى المرشدين التربويين"، *مجلة جامعة كركوك للدراسات الإنسانية*، مج 7، ع 3.
- حريم، حسين. (1997). *السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد في المنظمات*. عمان، الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.
- حمود، خضير كاظم. (2002). *السلوك التنظيمي*. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- داغر، منقذ محمد؛ وعادل حرحوش صالح. (2000). *نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي*. بغداد: دار الكتب للنشر.
- راجح، أحمد عزت. (1999). *أصول علم النفس*. القاهرة: دار المعارف.
- رزوقي، نعيمة حسن. (2005). "الدور الجديد لمهنة المعلومات في عصر هندسة المعرفة وادارتها"، *مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية*، مج 10، ع 2.

- صالح، بدرية؛ ونبيهه السامرائي. (2012). "دراسة مقارنة لخصائص الشخصية لدى طلبة كل من: الجامعة المستنصرية/ بغداد وجامعة ناصر / ليبيا"، *مجلة سر من رأى*، مج 8، ع 31.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد. (2001). *السلوك التنظيمي*. الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر.
- عبد الستار، حكمت؛ وعلى هلول؛ وعادل كاطع. (2010). "الخصائص الشخصية لتدريسي كليات التربية الرياضية في المنطقة الجنوبية من وجهة نظر طلبتهم"، *مجلة جامعة ذي قار العلمية*، مج 8، ع 1.
- عسكرو، عصام رمزي. (2010). "العوامل المؤثرة في المشاركة بالمعرفة: دراسة حالة في مديرية توزيع كهرباء نينوى/ مبيعات الطاقة"، *دبلوم العالي (غير منشورة)*، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- مجيد، أزهار محمد. (2011). "أثر استراتيجية العصف الذهني في تنمية الخصائص الإبداعية لدى طلبة كلية التربية للبنات"، *مجلة جامعة تكريت للعلوم*، مج 18، ع 7.

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية:

- Abdullah, Nurfarahin and Othman Ibrahim. (2006). *The Critical Issues of Knowledge Sharing in E-Government Initiative*, www.nts.utm.my.
- Chennamaneni, Anitha. (2006). "Determinants of Knowledge Sharing Behavior: Developing and Testing An Integrated Theoretical Model", *Unpublished Doctor Thesis*, The University of Texas at Arlington.
- Cummings, Jeffrey. (2003). *Knowledge Sharing: A Review of the Literature*. The World Bank, Washington, D.C.
- Davenport, Thomas H. (2005). *Thinking for a Living: How to Get Better Performance and Results from Knowledge Workers*. Harvard Business School Press, USA.
- Eysenck, H. J. (1960). *The Structure of Human Personality*. London, Methuen.
- Foss N.; D. Minbaeva; T. Pedersen and M. Reinholt. (2009) "Encouraging Knowledge Sharing Among Employees: How Job Design Matters", *Human Resource Management*, Vol. 48, No. 6.
- Haji, M. (2006). "Knowledge Sharing: Improving the Central Component of Knowledge Management", *Unpublished Master Thesis*, Cranfield University.
- Hall, Calvin S. and Others. (1980). *Theories of Personality*. 2nd Ed., John Wiley & Sons, Inc., New York.
- Hellrigel, Don; John W. Slocum and Richard W. Woodman. (1989). *Organizational Behavior*, St. Paul, West Publishing Co.
- Hendricks P. (1999). "Why Share Knowledge the Influence of the Motivation for Knowledge Sharing", *Knowledge and Process Management*, Vol. 6, No 2.
- Hurt, Bob. (2010). "What Is Personality", www.bobhurt.com/articles/philosophy.
- Ke, W. and K. K. Wei. (2005). "Critical Factors Affecting the Firm to Share Knowledge with Trading Partners: A Comparative Exploratory Case Study", Proceedings of *the 7th International Conference on Electronic Commerce*, Vol. 113.
- Kim, Dongshin. (2011). "The Effects of Knowledge Sharing on Program Performance: Influences on CPS Program Performance", *Unpublished Doctor Thesis*, the Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Lindsey, Keith L. (2006). *Knowledge Sharing Barriers*. Publication by Idea Group Inc, USA, pp. 499-506, <http://www.scribd.com/search=encyclopedia+knowledge>.

-
- Marquardt, Michael J. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate*. Davis-Black Publishing Company, USA.
 - Mohanta, G. C.; K. P. Thooyamani and V. Kannan Kannan. (2006), "Strategies For Improving Productivity of Knowledge Workers: An Overview", *Strength Based Strategies*, Vol. 80, No. 3.
 - Nelson, Klara; N. McCann and E. Joseph. (2009). "Designing for Knowledge Worker Retention & Organization Performance", *Journal of Management and Marketing Research*.
 - Nohapiet Janine and Ghoshal Sumatra. (1998). "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage", *Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 2.
 - Noor N. and J. Salim. (2011). "Factors Influencing Employee Knowledge Sharing Capabilities in Electronic Government Agencies in Malaysia", *International Journal of Computer Science*, Issues, Vol. 8, No 2.
 - Paton, Steve. (2005). "In Search of Knowledge Worker", Working Paper, *Labour Process Conference*, Strathclyde University.
 - Rehman M.; A. Mahmood; R. Salleh and A. Amin. (2011). "Review of Factors Affecting Knowledge Sharing Behavior", *International Conference on E-business, Management and Economics*, Hong Kong.
 - Reinhardt, Wolfgang and Others. (2011). "Knowledge Worker Roles and Actions—Results of Two Empirical Studies", *Knowledge and Process Management*, Published Online in Wiley Online Library.
 - Robbins, Stephen P. (1998). *Organizational Behavior*. 8th Ed., Prentice-Hall International, Inc., New Jersey.
 - Roll, Martin. (2004). "Distributed KM – Improving Knowledge Workers' Productivity and Organizational Knowledge Sharing with Weblog-based Personal Publishing", *The European Conference on Weblogs*, Vienna.
 - Schermerchorn, John R.; Lames G. Hunt and Richard N. Osborn. (1997). *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons, Inc., New York.
 - Talisayon, Serafin. (2013). "Knowledge Management For the Public Sector", *Report on the APO Research on Knowledge Management for Public-sector Productivity*, Printed by Hirakawa Kogyosha Co., Ltd., Japan.
 - Triandis, Harry C. and M. Suh, Eunkook. (2002). "Cultural Influences on Personality", *Annual Review of Psychology*, Vol. 53.
 - Tsui, Lily; Sherry Chapman; Laurie Schnirer and Sheena Stewart. (2006). *A Handbook on Knowledge Sharing: Strategies and Recommendations for Researchers, Policy Makers, and Service Providers*. The Community-University Partnership for the Study of Children, Youth, and Families, Edmonton, Alberta.
 - Zammito, Veronica. (2010). "Gamers' Personality and Their Gaming Preferences", *Unpublished Master Thesis*, the School of Interactive Arts and Technology.
 - Zulkifli, Izyani. (2010). "Knowledge Worker Training In Malaysia", *Unpublished Doctor Thesis*, University of Nottingham.

استمارة استبانة

أولاً: البيانات العامة: 1- الجنس: 2- العمر: 3- المؤهل العلمي:
ثانياً- الخصائص الشخصية لصناع المعرفة:

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
التأهيل العلمي						
X1	يتسم صناع المعرفة في منظماتنا بتأهيلهم العلمي المناسب، بدليل الشهادة التي يحملونها والتي لا تقل عن شهادة الإعدادية.					
X2	يتسم صناع المعرفة بمنظماتنا بخبراتهم، بدليل اعداد الدورات التدريبية التي اجتازوها، والتي لا تقل عن دورة واحدة على الأقل لكل منهم.					
تقدير الذات						
X3	يحرص صناع المعرفة في منظماتنا على الانخراط بالأصناع التي يعتقدون انها ملائمة لخصائصهم الشخصية.					
X4	يحرص صناع المعرفة في منظماتنا على الانخراط بالأصناع التي تتسم بالإبداع.					
X5	تهتم إدارة منظماتنا بالموائمة بين الخصائص الشخصية لصناع المعرفة وبين خصائص الاصناع التي يزجون فيها.					
القدرة على تحمل المسؤولية						
X6	يغلب على صناع المعرفة في منظماتنا الميل نحو الاصناع التي لا تحمل قدرًا عالي من المسؤولية.					
X7	يوزع معظم صناع المعرفة ميلهم نحو عدم تحمل المسؤولية إلى موضع السيطرة على سلوكهم بوصفه غالبًا ما يقع خارج ارادتهم.					
الانطواء والانفتاح						
X8	يميل المناخ العام في منظماتنا باتجاه الانبساط لاتسام العديد من صناع المعرفة فيها بهذه الخاصية.					
X9	يحبذ صناع المعرفة في منظماتنا الانخراط في بيئات العمل المحفزة لمشاعرهم.					
التسلطية والجزمية						
X10	يغلب على العديد من صناع المعرفة في منظماتنا الإصرار على الرأي في الحوارات المختلفة.					
X11	تزاعي منظماتنا ظاهرة الإصرار على الرأي عند إدارة الحوارات بين صناع المعرفة.					
X12	تحرص منظماتنا على توفير الاجراء التي تشجع على التفاعل بين الأفراد وبما يقودهم إلى الانصهار الايجابي بين الجماعات.					

ثالثاً: المشاركة بالمعرفة

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
الحوافز						
X13	تحرص إدارة منظماتنا على استخدام الحوافز المادية لتشجيع صناع المعرفة على المشاركة بالمعرفة مع الآخرين.					
X14	تحرص إدارة منظماتنا على استخدام الحوافز المعنوية لتشجيع صناع المعرفة على المشاركة بالمعرفة مع الآخرين.					
الرغبة في المشاركة بالمعرفة						
X15	يتسم صناع المعرفة بالحماس العالي نحو المشاركة بالمعرفة.					
X16	تهتم إدارة منظماتنا على اتاحة الفرصة لصناع المعرفة لإبراز دوافعهم نحو المشاركة بالمعرفة.					
الثقة						
X17	يعتقد صناع المعرفة ان الثقة العالية بينهم تدفعهم لمشاركة الآخرين بأفكارهم وخبراتهم.					
X18	تحرص إدارة منظماتنا على بناء العلاقات بين صناع المعرفة على الثقة المتبادلة وعدم استغلال أحدهما الآخر.					
التقانة						
X19	يحرص صناع المعرفة في منظماتنا على استخدام تقانة المعلومات كوسيلة للمشاركة بالمعرفة بينهم.					
X20	يهتم صناع المعرفة في منظماتنا على استخدام الإنترنت لغرض تطوير المعرفة التي يحملونها ولاسيما في مجال المشاركة بالمعرفة					
التدريب						
X21	تهتم منظماتنا بإدخال صناع المعرفة بدورات تدريبية تزيد من مهاراتهم في استخدام الحاسوب في مجال المشاركة بالمعرفة.					
X22	يحرص صناع المعرفة في منظماتنا على استخدام الدورات التدريبية لغرض تنمية المعارف التي يمتلكونها.					

**Personal Characteristics of the Knowledge Makers
And its Impact in the Possibility to Knowledge Sharing
An Exploratory Study of the Views of a Sample of Mosul University Lecturers**

Ali Abdul-Fattah Alshaher

Lecturer, Department of Management Information System
College of Administration and Economics
University of Mosul, Iraq

ABSTRACT

The research aims to diagnose impact the personal characteristics of the knowledge makers to share knowledge at the University of Mosul. To achieve the objectives of the research questionnaire has been developed especially for it and then distributed to a sample of teachers in some of the faculties of the University of Mosul, as the research sample tattoos (106) respondents. One of the most important findings of the research, the nature of the work at the University of Mosul depend on the availability of the personal characteristics of the knowledge workers, because the availability of such personal characteristics increase the need to acquire knowledge in preparation for the sharing by knowledge makers, it turns out not to similar properties personalities knowledge workers in the strength of its influence in the process knowledge Sharing.

The proposed research should be thrown knowledge makers in the areas of teamwork, which would enable those who autism to recognize how fusion as part of groups and positive interaction in the framework, which in turn reflected positively on the process knowledge sharing, as well as to encourage knowledge makers to participate in seminars and conferences as represents a gateway to promote process knowledge sharing.

The present research provides a basis for objective practices in the field of behavior required for personnel as knowledge workers by selecting the personal characteristics of them and see which is more effective to knowledge sharing.

Key words: knowledge makers, personal characteristics, knowledge sharing.