

## اثر التشارك المعرفى على المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ( دراسة حالة شركة الدرّة العالمية للصناعات الغذائية – سوريا )

- أ/ محمود امير بدوى ( باحث ماجستير ادارة الاعمال بالأكاديمية العربية للعلوم

والتكنولوجيا والنقل البحري)

- ا.د/ ياسمين رمزى

- د/ شريف حسن

### ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الى بحث اثر التشارك المعرفى ممثلا فى نقل وتبادل وتحويل المعرفة على تحقيق المسؤولية المجتمعية للموارد البشرية ، حيث تمحورت اشكالية الدراسة فى الاجابة على تساؤل نص على انه هل يوجد اثر للتشارك المعرفى ( نقل المعرفة – تبادل المعرفة – تحويل المعرفة ) على المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية (تخطيط وتصميم الوظائف ، برامج تحسين الحياة المهنية ، التدريب والتطوير ، التقييم المستمر للاداء ، الاجور والحوافز ، حماية المرأة العاملة ، ادماج ذوى الهمم) فى شركة الدرّة العالمية للصناعات الغذائية ؟ ، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى التحليلى و تشكلت عينة الدراسة ٢٣٠ من مديرى الادارات ورؤساء الاقسام بالشركة ، كدراسة حالة فى الفترة من العام ٢٠٢١-٢٠٢٢م ، وانتهت نتائج الدراسة الى انه يوجد اثر ايجابى ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفى على التخطيط والتصميم الوظيفى ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية بمعامل تحديد قدره (٥٠.٩٦%) ، وعلى برامج تحسين الحياة المهنية بمعامل تحديد قدره (٥٢.٦٧%) ، وعلى بعد التدريب والتطوير بمعامل تحديد قدره (53.99%) ، وعلى التقييم المستمر للاداء وفقا لمعامل التحديد قدره (٣٥.٥٢%) ، وعلى الاجور والحوافز وفقا لمعامل التحديد قدره (36.95%) ، وعلى حماية المرأة العاملة وفقا لمعامل التحديد قدره (35.84%) ، وعلى ادماج ذوى الهمم وفقا لمعامل التحديد قدره (19.16%) عند مستوى معنوية مقبول احصائيا (اقل من ٥%)

وبدرجة ثقة اكبر من ٩٥% ، واوصت الدراسة تعمل الشركات على الاهتمام بتطبيق ابعاد التشارك المعرفى نظرا لتاثيرها الايجابى على تحقيق ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ، بجانب التوصية بالاخذ بنتائج نموذج الانحدار وحجم الاثر من أجل الاستفادة من نتائج الدراسة .

**كلمات مفتاحية :** التشارك المعرفى – المسؤولية المجتمعية – الموارد البشرية

### **Abstract**

The Study Aimed To Stimulate The Impact Of Knowledge Sharing Represented In The Transfer, Exchange And Transfer Of Knowledge On Achieving Social Responsibility For Human Resources. Human Resources (Job Planning And Design, Career Improvement Programs, Training And Development, Continuous Evaluation Of Performance, Wages And Incentives, Protection Of Working Women, Inclusion Of People Of Determination) In Al-Durra International Company For Food Industries? The Study Relied On The Analytical Descriptive Approach, And The Study Sample Consisted Of 230 Department Managers And Heads Of Departments In The Company, As A Case Study In The Period From 2021-2022 AD, And The Results Of The Study Concluded That There Is A Positive And Statistically Significant Effect Of Knowledge Sharing On Planning And Job Design Within The Dimensions Of Responsibility On The Societal Level Towards Human Resources With A Determination Factor Of (50.96%), And On Programs To Improve Professional Life With A Determination Factor Of (52.67%), And On The Training And Development Dimension With A Determination Factor Of

(53.99%), And On The Continuous Evaluation Of Performance According To A Determination Factor Of (35.52%), On Wages And Incentives According To A Coefficient Of Determination Of (36.95%), Protection Of Working Women According To A Coefficient Of Determination Of 35.84%, And The Inclusion Of People Of Determination According To A Coefficient Of Determination Of (19.16%) At A Statistically Acceptable Morale Level (Less Than 5%) And With Confidence More Than 95%, And The Study Recommended That Companies Pay Attention To The Application Of The Dimensions Of Knowledge Sharing Due To Their Positive Impact On Achieving The Dimensions Of Social Responsibility Towards Human Resources, In Addition To Recommending The Adoption Of The Results Of The Regression Model And The Size Of The Impact In Order To Benefit From The Results Of The Study.

**Keywords:** knowledge sharing, social responsibility, human resources

## مقدمة:

ان مشاركة المعرفة هي عملية مهمة لدعم الابداع في المنظمات كما هو مهم جداً لدعم أداء المنظمات ، فتطوير معرفة الأفراد الضمنية والمعرفة الصريحة من خلال إما التبادل أو نقل وتحويل المعرفة ويساعد على زيادة وتحسين الاداء المؤسسى ، حيث ان تلك العملية تسهم فى خلق الابداع نظرا لان المعرفة الضمنية تنعكس على العملية التشغيلية والانتاجية والتي تتحسن بمقدار التميز والابداع لدى الافراد ، لأن عملية التشارك المعرفى داخل المنظمة هي تعد خطوة حاسمة نحو تحقيق التميز للمؤسسة . (Coakes ,2013) مع العلم بأن أحد أبرز أسباب التركيز على دراسة مشاركة المعرفة والتعمق فى ماهيتها هو أن عملية توليد المعرفة بحد ذاتها لا تؤدي إلى أداء متفوق للمنظمة إذا لم يتم مشاركة هذه المعرفة مع الآخرين، وتمكينهم من استخدامها دون تحميل المنظمة تكاليف باهظة جراء المشاركة ، ولذا فدراسة التشارك المعرفى من الالهمية للوصول الى مستوى مرتفع من الاداء (Zmud ,2020)

حيث يمكن ان تساهم عملية نقل وتبادل وتحويل المعرفة فى تحسين مستوى المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ( العاملين) ، والتي تهدف إلى التأثير على تطور الموارد البشرية بطريقة تضمن من خلالها تحقيق اولا استمرارية الاداء بالنسبة للشركات والمنظمات من خلال القيام بدور تجاه المجتمع والبيئة ، ومن ثم يتحقق العائد غير المباشر من خلال تحسين ظروف المعيشة والصحة ، فالتنمية المستدامة لمهارات الموارد البشرية يكون الهدف الأساس هو حماية عناصر المجتمع و البيئة المحيطة بالمنظمة وكلما زاد مستوى الحماية كلما عاد ذلك بالايجاب على اداء المنظمة ، أما محور اهتمام التنمية الاقتصادية المستدامة فيتمثل في تطوير البنى الاقتصادية فضلا عن الإدارة الكفؤة للموارد البشرية . (Grosskurth & Rotmans, 2015)

## (١) مشكلة الدراسة :

تكمن مشكلة الدراسة في محاولة الوصول الى اثر التشارك المعرفى بابعاده (نقل المعرفة – تبادل المعرفة – تحويل المعرفة ) على تحقيق المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ، وهل يساهم التشارك المعرفى فى تحقيق المسؤولية المجتمعية فى شركة الدرّة للصناعات الغذائية ، حيث تتمحور المشكلة فى التعرف على ما اذا كان لمكونات التشارك المعرفى تأثير فى زيادة مستوى تحقيق ابعاد المسؤولية المجتمعية ، حيث من خلال المهارات التى تمتلكها الشركة والادوات التقنية او الخبرات قد استطاعت ان تحقق نجاح فى تقديم منتجات تنافسية ومتميزة يمكن الشركة من تحقيق معدلات اداء مرتفعة ، ولكن مشكلة الدراسة تكمن فى دراسة الاثر على تحقيق الابعاد التى تضمن الاستمرارية ، بحيث الوصول الى نتيجة يمكن ان تعبر عن حجم الاثر الناتج من التوسع فى المعرفة والتشارك والعمل على نقل المعرفة وتبادلها وتحويلها على من زيادة القدرة نحو الاستدامة ، وهنا يجب التاكيد من ان للتشارك المعرفى تأثير له دلالة احصائية على المسؤولية المجتمعية ، حيث يمكن صياغة مشكلة الدراسة فى التساؤل الاتى :

■ هل يوجد اثر للتشارك المعرفى ( نقل المعرفة – تبادل المعرفة – تحويل المعرفة ) على المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية فى شركة الدرّة العالمية للصناعات الغذائية؟

## (٢) أهمية البحث:

تتشكل أهمية الدراسة فى ماتحويه من جوانب نظرية تناولت مكونات التشارك المعرفى ( نقل المعرفة – تبادل المعرفة – تحويل المعرفة ) وبيان الأداة الأكثر فاعلة فى نجاح المنظمات يعد محل اهتمام الباحثين للتعرف على الآراء المختلفة حول أهمية كل بعد من الابعاد ، حيث تعد نتائج الدراسة الحالية محل اهتمام للباحثين على تطوير البحث والتعرض لجوانب اخرى تساعد فى اثراء ادبيات البحث لغرض استكشاف جوانب اخرى ربما اغفلتها الدراسات السابقة التى تناولت الموضوع ، بجانب ان للدراسة الميدانية أهمية فى بيان مستوى التشارك المعرفى والمسؤولية المجتمعية تجاه

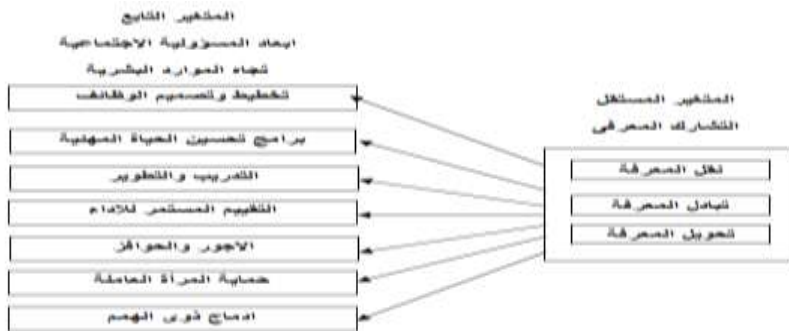
الموارد البشرية فى شركة (الدرّة العالمية للصناعات الغذائية) ، وتمثل النتائج اهمية لادارة الشركة وللعاملين حيث يمكن الاستفادة من تلك النتائج فى تحقيق المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية والعمل على استمرارية الاداء .

### ٣) أهداف البحث:

- ١) دراسة طبيعة العلاقة بين التشارك المعرفى وبين المسؤولية المجتمعية بابعادها .
- ٢) دراسة الجوانب النظرية وادابيات التشارك المعرفى بمكوناته (نقل المعرفة – تبادل المعرفة – تحويل المعرفة) التى اعتمدت عليها الدراسة كمتغيرات لقياس مستوى توافر التشارك المعرفى فى الشركة .
- ٣) دراسة الجوانب المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية وبالاخص المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية بابعادها ( تخطيط وتصميم الوظائف ، برامج تحسين الحياة المهنية ، التدريب والتطوير ، التقييم المستمر للاداء ، الاجور والحوافز ، حماية المرأة العاملة ، ادماج نوى الهمم ) وخصائصها ، واهمية تحقيق المسؤولية المجتمعية فى الشركات والمنظمات .
- ٤) دراسة الاثر الناتج من تحسين التشارك المعرفى بمكوناته على المسؤولية المجتمعية بمكوناتها من خلال الدراسة الميدانية .

### ٤) نموذج الدراسة:

يتشكل نموذج الدراسة على النحو التالى وفق لشكل (١)



شكل رقم (١)  
نموذج الدراسة

## ٥- فرضيات الدراسة:

تشكلت فرضيات الدراسة انطلاقاً من مشكلة الدراسة واهدافها ، وبناء على ما تم تصميمه فى نموذج الدراسة ، حيث تم اشتقاق الفرضيات بناء على ما تم استقراء من الدراسات السابقة على النحو التالى :

- الفرض الرئيسى الاول : " يوجد اثر ايجابى ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفى على التخطيط والتصميم الوظيفى ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية "
  - الفرض الرئيسى الثانى : " يوجد اثر ايجابى ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفى على برامج تحسين الحياة المهنية ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية "
  - الفرض الرئيسى الثالث : " يوجد اثر ايجابى ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفى على التدريب والتطوير ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية "
  - الفرض الرئيسى الرابع : " يوجد اثر ايجابى ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفى على التقييم المستمر للاداء ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية "
  - الفرض الرئيسى الخامس : " يوجد اثر ايجابى ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفى على الاجور والحوافز ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية "
  - الفرض الرئيسى السادس : " يوجد اثر ايجابى ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفى على حماية المرأة العاملة ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية "
  - الفرض الرئيسى السابع : " يوجد اثر ايجابى ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفى على ادماج ذوى الهمم ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية "
- حيث يتفرع من الفرض الرئيسى ثلاث فروض فرعية لبيان اثر كلا من ( نقل المعرفة ) ( تبادل المعرفة ) ( تحويل المعرفة ) كابعاد للتشارك المعرفى وتأثيرهم على كل بعد من ابعاد المسؤولية المجتمعية .

## ٦- الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (Zourian et al,2022) الى دراسة العلاقة بين التشارك المعرفي والمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية في البنوك الباكستانية ، حيث قام الباحثين بدراسة عدد ١٠ بنوك للتعرف على مستوى توافر ابعاد التشارك المعرفي في ظل تطورات ازمة جائحة كورونا ، وتم دراسة العلاقة بين التشارك المعرفي ومستوى ممارسات الشركة تجاه العاملين من حيث ( التدريب ، والتصميم الوظيفي ، والتخطيط الوظيفي ، والتقييم ) ، حيث تسعى الدراسة الى التعرف على مستوى العلاقة الارتباطية بين ابعاد التشارك المعرفي والمسؤولية المجتمعية تجاه العاملين حيث تم استطلاع اراء عينة من ١٥٠ موظف في البنوك ، ومن خلال الاعتماد على برنامج (SPSS-26) تم اجرا اختبارات الارتباط والانحدار ، حيث توصلت الدراسة الى ان هناك تاثير ايجابي للتشارك المعرفي على ممارسات الموارد البشرية ، و أن زيادة مستوى التشارك المعرفي يساعد على زيادة تحسين ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه العاملين و تشير النتائج إلى أنه كلما زاد التشارك المعرفي زاد التزام المنظمات من حيث المسؤولية المجتمعية .

تناولت دراسة (Soliman et al,2022) اثر التشارك المعرفي في تحسين المسؤولية المجتمعية تجاه ادارة الموارد البشرية في الشركات الهندية ، حيث تهدف الدراسة إلى التعرف على تاثير التشارك المعرفي على المسؤولية المجتمعية تجاه ادارة الموارد البشرية في عدد (١٠) شركات صناعية في قطاع المحركات في الهند ، حيث قامت الدراسة على اختيار متغيرات تعبر عن التشارك المعرفي ( نقل المعرفة – تبادل المعرفة – تحويل المعرفة ) على المسؤولية المجتمعية للشركة تجاه ادارة الموارد البشرية (تخطيط وتصميم الوظائف ، برامج تحسين الحياة المهنية ، التدريب والتطوير ، التقييم المستمر للاداء ، الاجور والحوافز ، حماية المرأة العاملة ، ادماج ذوى الهمم ) ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة لجمع بيانات الدراسة ، وزعت على عينة عشوائية من العاملين



عددهم ١٥٠ مفردة ، وتم استخدام أسلوب تحليل المسار لإبراز التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين التشارك المعرفى وممارسات المسؤولية المجتمعية ، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير معنوي وإيجابي لابعاد التشارك المعرفى ( نقل المعرفة – تبادل المعرفة – تحويل المعرفة ) على ابعاد المسؤولية المجتمعية ، ذلك ناتج من اهمية الدعم والتشارك المعرفى للعاملين والادارة حتى يتمكنوا من تحقيق ابعاد المسؤولية المجتمعية ، كما توصلت الدراسة إلى ان كل زيادة فى مستوى التشارك المعرفى تساهم فى تحقيق اهداف المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية.

**ناقشت دراسة (AL kotama et al,2022) اثر ابعاد التشارك المعرفى على المسؤولية المجتمعية للموارد البشرية ، حيث تحظى عملية المسؤولية المجتمعية للشركة تجاه الموارد البشرية باهتمام من ادارة الشركة نظرا من توديه من دور فى تحسين لمستوى اداء العاملين ، ومن ثم فان الشركة تهتم وتسعى الى تطبيق معايير المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية من خلال تحسين مستوى تخطيط وتصميم الوظائف ، برامج تحسين الحياة المهنية ، التدريب والتطوير ، التقييم المستمر للاداء ، الاجور والحوافز ، حماية المرأة العاملة ، ويعود ذلك فى جزء منه من اهمية التشارك المعرفى بين الادارات عن طريق نقل وتبادل المعرفة ، حيث تم قياس التشارك المعرفى بالشركات عينة الدراسة لعدد ١٥٠ مفردة ، وتوصلت النتائج الى انه كلما زاد مستوى التشارك المعرفى من خلال نقل وتبادل المعرفة ادى ذلك الى تحسين مستوى المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ، واوصت الدراسة ان تعمل الشركات على الاهتمام بعملية التشارك المعرفى نظرا لتاثيرها الايجابى على ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية.**

**سعت دراسة (الجابرى ، ٢٠٢٢) الى التعرف على دور الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بين التشارك المعرفى فى المسؤولية المجتمعية للموارد البشرية فى الشركات الصناعية المدرجة فى سوق المال بعمان-الاردن ، وقد تم قياس متغير التشارك المعرفى من خلال ابعاده ( نقل المعرفة – تبادل المعرفة – تحويل المعرفة ) كما تم تناول ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية (تخطيط وتصميم**

الوظائف ، برامج تحسين الحياة المهنية ، التدريب والتطوير ، التقييم المستمر للاداء ، الاجور والحوافز ، حماية المرأة العاملة ، ادماج ذوى الهمم) ، ودراسة مدى تطبيق المعاهد محل الدراسة لابعاد المسؤولية الاجتماعية ، وعن طريق استطلاع آراء ووجهات نظر عينة من مديروا الادارات ورؤساء الاقسام ومساعدتهم للتعرف على مستوى التشارك المعرفي و تطبيق ابعاد المسؤولية المجتمعية ، وتتمثل مشكلة البحث في دراسة تأثير ابعاد التشارك المعرفي على ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية، في ظل قياس متغير الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط ، ومن خلال استخدام الادوات الاحصائية و معامل الارتباط، وأسلوب تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لتحليل بيانات الدراسة الميدانية باستخدام عينة الدراسة المكونة من ١٩٠ شخص ، تم توصل الى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي بابعاده على المسؤولية المجتمعية للموارد البشرية.

**اهتمت دراسة (اليمنى ، ٢٠٢١) ببحث أثر التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية للموارد البشرية : دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران ،** قد تمثل الهدف الأساسي من الدراسة في توضيح تأثير سلوكيات التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران؛ وذلك من خلال تحديد تأثير الخصائص الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس والمتمثلة في (إدارة فريق العمل- التدريب والتطوير المستمر- إدارة الاجتماعات- التفويض)، وقد تم التركيز بالأساس على مجموعة من الأبعاد للتشارك المعرفي والمتمثلة في (السلوك- الثقافة التنظيمية- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)، بينما تم التركيز على أبعاد (إدارة فريق العمل- التدريب والتطوير المستمر- إدارة الاجتماعات- التفويض) للتنمية المهنية، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي بما يساعد على وصف الظاهرة ودرجة وجودها، وذلك من خلال تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة عشوائية من (٣١٧) عضو من أعضاء هيئة تدريس جامعة نجران من الذكور والإناث البالغ عددهم (١٤٦٤)، وتم الاعتماد على أساليب التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة. وقد تم التوصل لمجموعة من النتائج من أهمها: وجود أثر عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتشارك المعرفي بأبعاده المتمثلة في

(السلوك، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران، وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات من أهمها: ضرورة التواصل بين أفراد العمل لتبادل الآراء والأفكار، عقد الندوات والمؤتمرات العلمية للمشاركة في تبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس، تشجيع العاملين على المشاركة المعرفية بتقديم الدعم اللازم، تقديم الدعم الكافي للتشجيع على العمل كفريق، تشجيع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على بذل جهودهم الذاتية لتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ضرورة قيام إدارة الجامعة بمسح دوري للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتلبيتها.

ناقشت دراسة (الزهراني، ٢٠٢١) عمليات إدارة المعرفة وأثرها في تعزيز حماية المرأة العاملة: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الأكاديمية بجامعة القصيم، مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة ومستوى الذكاء الاستراتيجي بجامعة القصيم، وكذلك الكشف عن أثر عمليات إدارة المعرفة في تعزيز حماية المرأة العاملة، ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطوير "استبانة" كأداة لجمع البيانات؛ حيث طبقت على عينة عشوائية طبقية مكونة من (١١٠) قائد أكاديمي بجامعة القصيم، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة جاء بتقدير "متوسط" وكان بعد تخزين المعرفة الأعلى من حيث التطبيق في حين جاء بعد توليد المعرفة أقل عمليات إدارة المعرفة تطبيقاً، كما أن مستوى الذكاء الاستراتيجي جاء بتقدير "متوسط" أيضاً وكان بعد الدافعية أعلى أبعاد الذكاء الاستراتيجي في حين جاء بعد الاستشراف الأقل تطبيقاً، كما أظهرت النتائج أن عمليات إدارة المعرفة تؤثر تأثيراً ذو دلالة إحصائية في تعزيز حماية المرأة العاملة، وجاءت عملية تشارك المعرفة الأكثر تأثيراً بينما جاءت عملية تخزين المعرفة الأقل تأثيراً في حماية المرأة العاملة، وتوصي الدراسة بدعم عمليات إدارة المعرفة في الجامعة وتأسيس نظام إداري يعتمد على المعرفة في التخطيط واتخاذ القرارات، تطوير نظام لتحفيز أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية، وتبني مفهوم وتطبيقات حماية المرأة العاملة لضمان التعامل مع التحديات المستقبلية والفرص المتاحة لتحقيق أقصى قدر من الكفاءة والفاعلية.

**دراسة (بعيسى ، ٢٠٢١) دور إدارة المعرفة في تحسين الحياة المهنية : دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز بسكرة ،** هدفت هذه الدراسة إلى اختبار دور إدارة المعرفة والتي تم قياسها من خلال (توليد المعرفة، التشارك في المعرفة، مخزن المعرفة وتطبيقها) في تحسين مستوى الحياة المهنية ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية للشركة تجاه الموارد البشرية وتم اختيار عينة ميسرة لمجموعة من موظفي مديرية التوزيع سونلغاز بسكرة حيث بلغ حجمها ٥٠ موظف جمعت منها البيانات الأولية من خلال الاستبيان، وبعد تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي توصلت الدراسة إلى أن مستويات عمليات إدارة المعرفة التي تم قياسها تباينت بين المتوسطة والمنخفضة، كما أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسط، وأكدت النتائج أن كل من توليد المعرفة و تخزينها لهما أثر مباشر في تحسين الحياة المهنية على عكس التشارك وتطبيق المعرفة اللذان لا يوجد لهما أثر مباشر في تحسين الحياة المهنية وقد قدمت الدراسة مجموعة من التفسيرات والتوصيات ذات الصلة بالموضوع.

#### ٧- منهجية الدراسة:

للتوصل الى نتائج اختبار الفرضيات وللإجابة على تساؤل الدراسة فان الباحث قد اعتمد في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي ، حيث الغرض من المنهج الوصفي هو توصيف المعلومات و تفسير الاطار الفكري للدراسة ، واستخدام المنهج التحليلي لقياس وتحليل الاجابات التي سوف يتم الحصول عليها من خلال استبانة الاراء عن طريق الدراسة الميدانية لاراء عينة من العاملين في شركة الدرعة العالمية للصناعات الغذائية ، وبالتالي فان الدراسة تقوم على البحث الكمي والكيفي ، فمن خلال الدراسات والمراجع والادبيات السابقة سوف يتم صياغة الجانب النظري وتحليل الاراء التي تم استعراضها من حيث المفاهيم والخصائص لمتغيرات الدراسة ، بجانب ان استخدام استبانة الاراء والحصول على بيانات كمية يمكن تحليلها للتوصل الى نتائج الفرضيات ، وبالتالي يتم التوصل الى نتائج وتوصيات الدراسة .

## ٨- مجتمع وعينة الدراسة:

يتشكل مجتمع الدراسة من الاطراف الداخلية والمرتبطة بالشركة عينة الدراسة ، حيث تم اختيار مجتمع الدراسة ممثلا فى شركة الدرعة للصناعات الغذائية نظرا لكونها من الشركات الكبرى التى تعمل على تقديم منتجات غذائية تتسم بالجودة المرتفعة ، و نظرا للتشارك المعرفى فى تحقيق المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية لتقديم المنتجات بشكل يحافظ على الاستمرارية ، حيث تم اخذ اراء عينة من مديروا الادارات ورؤساء الاقسام ومعاونيهم ، وفقا لاسلوب تحديد حجم المعاينة بالاعتماد على قانون العينة ( ادريس ، ٢٠١٦ ) لاجملى مجتمع الدراسة والذى يقدر بنحو ٦٥٠ مفردة ، حيث قدر حجم المعاينة بـ ٢٤٧  $\approx$  وبعد توزيع الاستبانات واستردادها والتأكد من صلاحيتها وفقا فقد تشكلت العينة النهائية من ٢٣٠ مفردة بنسبة استجابة ٩٣.١١% من اجملى حجم المعاينة .

## ٩- الدراسة التحليلية:

يوضح الجدول رقم (١) نتائج نموذج الانحدار الخطى المتعدد لبيان تاثير ابعاد التشارك المعرفى كمتغيرات مستقلة على المتغير التابع تخطيط وتصميم الوظائف ممثلا للمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية .

### الجدول رقم (١)

#### نتائج اختبار تاثير ابعاد التشارك المعرفى على تخطيط وتصميم الوظائف

	معلومات نموذج الانحدار		اختبار الفروق الاحصائية T-Test	مستوى المعنوية Sig.	
	معامل الانحدار $\beta$	مقدار الخطا العشوائى			
المتغيرات المستقلة	الجزء الثابت (العوامل الاخرى)	1.4579	0.0455	32.0418	0.000
	البعد الاول : نقل المعرفة	0.4315	0.0212	20.3538	0.000
	البعد الثانى : تبادل المعرفة	0.3980	0.0198	20.1010	0.000
	البعد الثالث : تحويل المعرفة	0.3876	0.0273	14.1978	0.000
مقدار الخطا (Std. Error) = 0.000097		تباين النموذج (F) = 201.987		معنوية النموذج (Sig*) = 0.000	
معامل التحديد المعدل (A-R <sup>2</sup> ) = 49.81%		معامل التحديد (R <sup>2</sup> ) = 50.96%		معامل الارتباط (R) = 71.39%	

ابعاد التشارك المعرفى) , (Constant) Predictors:

b. Dependent Variable: (تخطيط وتصميم الوظائف)

تظهر النتائج المشار إليها فى جدول رقم ( ١ ) وجود أثر معنوى للمتغيرات التى اعتمدت عليها الدراسة كابعاد للتشارك المعرفى كمتغيرات مستقلة على المتغير التابع تخطيط وتصميم الوظائف ممثلاً للمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ، حيث توضح النتائج وجود مستوى من المعنوية مقبول احصائياً عند ٥% للنموذج الاحصائى بدرجة ثقة ٩٥% ، وتشير نتائج نموذج الانحدار ان تخطيط وتصميم الوظائف يتأثر بشكل ايجابي من التغير الحاصل فى ابعاد التشارك المعرفى ، حيث يوضح معامل التحديد ان التغير الحاصل فى التباين للتخطيط وتصميم الوظائف يمكن تفسيره بنسبة ٩٦.٥٠% نتيجة لتطبيق ابعاد التشارك المعرفى ، وان نسبة الارتباط بين ابعاد التشارك المعرفى وتخطيط وتصميم الوظائف قدرها (٣٩.٧١%)

يوضح الجدول رقم (٢) نتائج نموذج الانحدار الخطى المتعدد لبيان تأثير ابعاد التشارك المعرفى كمتغيرات مستقلة على المتغير التابع برامج تحسين الحياة المهنية ممثلاً للمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية .

#### الجدول رقم (٢)

#### نتائج اختبار تأثير ابعاد التشارك المعرفى على برامج تحسين الحياة المهنية

	معلومات نموذج الانحدار		اختبار الفروق الاحصائية	مستوى المعنوية Sig.	
	معامل الانحدار $\beta$	مقدار الخطا العشوائى	T-Test		
المتغيرات المستقلة	الجزء الثابت ( العوامل الاخرى)	1.6003	0.0499	32.0701	0.000
	البعد الاول : نقل المعرفة	0.4259	0.0209	20.3780	0.000
	البعد الثانى : تبادل المعرفة	0.3928	0.0195	20.1436	0.000
	البعد الثالث : تحويل المعرفة	0.3826	0.0269	14.2230	0.000
مقدار الخطا (Std. Error) = 0.000068		تباين النموذج (F) = 210.679		معنوية النموذج (Sig*) = 0.000	
معامل التحديد المعدل $(A-R^2) = 51.20\%$		معامل التحديد $(R^2) = 52.67\%$		معامل الارتباط $(R) = 72.58\%$	

Predictors: (Constant) , (ابعاد التشارك المعرفى)

b. Dependent Variable: (برامج تحسين الحياة المهنية)

تظهر النتائج المشار إليها فى جدول رقم (٢) وجود أثر معنوى لأبعاد للتشارك المعرفى كمتغيرات مستقلة على المتغير التابع برامج تحسين الحياة المهنية ممثلاً للمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ، حيث توضح النتائج وجود مستوى من المعنوية مقبول احصائياً عند ٥% للنموذج الاحصائى بدرجة ثقة ٩٥% ، وتشير نتائج نموذج الانحدار ان برامج تحسين الحياة المهنية يتاثر بشكل ايجابى من التغير الحاصل فى ابعاد التشارك المعرفى ، و يوضح معامل التحديد ان التغير الحاصل فى التباين لبرامج تحسين الحياة المهنية يمكن تفسيره بنسبة 52.67% نتيجة لتطبيق ابعاد التشارك المعرفى ، وان نسبة الارتباط بين ابعاد التشارك المعرفى وبرامج تحسين الحياة المهنية قدرها (72.58%)

يوضح الجدول رقم (٣) نتائج نموذج الانحدار الخطى المتعدد لبيان تاثير ابعاد التشارك المعرفى كمتغيرات مستقلة على المتغير التابع التدريب والتطوير ممثلاً للمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية .

### الجدول رقم (٣)

نتائج اختبار تاثير ابعاد التشارك المعرفى على التدريب والتطوير

	معلومات نموذج الانحدار		اختبار الفروق الاحصائية T-Test	مستوى المعنوية Sig.	
	معامل الانحدار $\beta$	مقدار الخطأ العشوائى			
المتغيرات المستقلة	الجزء الثابت ( العوامل الاخرى)	1.4702	0.0571	25.7478	0.000
	البعد الاول : نقل المعرفة	0.4334	0.0321	13.5016	0.000
	البعد الثانى : تبادل المعرفة	0.3998	0.0218	18.3394	0.000
	البعد الثالث : تحويل المعرفة	0.3894	0.0261	14.9195	0.000
	مقدار الخطأ (Std. Error)	تباين النموذج (F)		معنوية النموذج (Sig*)	
	0.000079=	229.997=		0.000=	
	معامل التحديد المعدل (A-R <sup>2</sup> )	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )		معامل الارتباط (R)	
	53.99%=	54.97%		74.14%	

Predictors: (Constant) , (ابعاد التشارك المعرفى)

b. Dependent Variable: (التدريب والتطوير)

تظهر النتائج المشار إليها فى جدول رقم (٣) وجود أثر معنوى للمتغيرات التى اعتمدت عليها الدراسة كابعاد للتشارك المعرفى كمتغيرات مستقلة على المتغير التابع التدريب والتطوير ممثلاً للمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ، حيث توضح النتائج وجود مستوى من المعنوية مقبول احصائياً عند ٥% للنموذج الاحصائى بدرجة ثقة ٩٥% ، وتشير نتائج نموذج الانحدار ان التدريب والتطوير يتأثر بشكل ايجابى من التغير الحاصل فى ابعاد التشارك المعرفى ، و يوضح معامل التحديد ان التغير الحاصل فى التباين لالتدريب والتطوير يمكن تفسيره بنسبة 54.97% نتيجة لتطبيق ابعاد التشارك المعرفى ، وان نسبة الارتباط بين ابعاد التشارك المعرفى والتدريب والتطوير قدرها (74.14%)

يوضح الجدول رقم (٤) نتائج نموذج الانحدار الخطى المتعدد لبيان تأثير ابعاد التشارك المعرفى كمتغيرات مستقلة على المتغير التابع التقييم المستمر للاداء ممثلاً للمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية .

#### الجدول رقم (٤)

#### نتائج اختبار تأثير ابعاد التشارك المعرفى على التقييم المستمر للاداء

	معلمات نموذج الانحدار		اختبار الفروق الاحصائية T-Test	مستوى المعنوية Sig.	
	معامل الانحدار $\beta$	مقدار الخطا العشوائى			
المتغير المستقل	الجزء الثابت ( العوامل الاخرى)	1.5297	0.0769	19.8921	0.000
	البعد الاول : نقل المعرفة	0.3397	0.0382	8.8927	0.001
	البعد الثانى : تبادل المعرفة	0.2339	0.018	12.9944	0.000
	البعد الثالث : تحويل المعرفة	0.3697	0.0288	12.8368	0.000
	مقدار الخطا (Std. Error) 0.000020=	تباين النموذج (F) = 190.697		معنوية النموذج (Sig*) = 0.000	
	معامل التحديد المعدل (A-R <sup>2</sup> ) = 34.8%	معامل التحديد (R <sup>2</sup> ) = 35.52%		معامل الارتباط (R) = 59.69%	

Predictors: (Constant) , (ابعاد التشارك المعرفى)

b. Dependent Variable: (التقييم المستمر للاداء)



تظهر النتائج المشار اليها فى جدول رقم (٤) وجود تاثير معنوى للمتغيرات التى اعتمدت عليها الدراسة كابعاد للتشارك المعرفى كمتغيرات مستقلة على المتغير التابع التقييم المستمر للاداء ممثلا للمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ، حيث توضح النتائج وجود مستوى من المعنوية مقبول احصائيا عند ٥% للنموذج الاحصائى بدرجة ثقة ٩٥% ، وتشير نتائج نموذج الانحدار ان التقييم المستمر للاداء يتاثر بشكل ايجابى من التغير الحاصل فى ابعاد التشارك المعرفى ، و يوضح معامل التحديد ان التغير الحاصل فى التباين للتقييم المستمر للاداء يمكن تفسيره بنسبة ٣٥.٥٢% نتيجة لتطبيق ابعاد التشارك المعرفى ، وان نسبة الارتباط بين ابعاد التشارك المعرفى والتقييم المستمر للاداء قدرها (٣٩.٦٩%)

يوضح الجدول رقم (٥) نتائج نموذج الانحدار الخطى المتعدد لبيان تاثير ابعاد التشارك المعرفى كمتغيرات مستقلة على المتغير التابع الاجور والحوافز ممثلا للمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية .

#### الجدول رقم (٥)

#### نتائج اختبار تاثير ابعاد التشارك المعرفى على الاجور والحوافز

	معلومات نموذج الانحدار	اختبار الفروق		مستوى المعنوية Sig.	
		معامل الانحدار $\beta$	مقدار الخطا العشوائى		الاحصائية T-Test
المتغيرات المستقلة	الجزء الثابت (العوامل الاخرى)	1.5098	0.0759	19.89196	0.000
	البعد الاول : نقل المعرفة	0.4353	0.0177	24.59322	0.000
	البعد الثانى : تبادل المعرفة	0.2309	0.0178	12.97191	0.000
	البعد الثالث : تحويل المعرفة	0.5649	0.0284	19.89085	0.000
	مقدار الخطا (Std. Error) 0.000018=	تباين النموذج (F) =202.987		معنوية النموذج (Sig*) 0.000=	
	معامل التحديد المعدل (A-R <sup>2</sup> ) 35.92%=	معامل التحديد (R <sup>2</sup> ) = 36.95%		معامل الارتباط (R) = 60.79%	

Predictors: (Constant) , (ابعاد التشارك المعرفى)

b. Dependent Variable: (الاجور والحوافز)

تظهر النتائج المشار إليها فى جدول رقم (٥) وجود أثر معنوى للمتغيرات التى اعتمدت عليها الدراسة كابعاد للتشارك المعرفى كمتغيرات مستقلة على المتغير التابع الاجور والحوافز ممثلاً للمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ، حيث توضح النتائج وجود مستوى من المعنوية مقبول احصائياً عند ٥% للنموذج الاحصائى بدرجة ثقة ٩٥% ، وتشير نتائج نموذج الانحدار ان الاجور والحوافز يتأثر بشكل ايجابى من التغير الحاصل فى ابعاد التشارك المعرفى ، و يوضح معامل التحديد ان التغير الحاصل فى التباين للاجور والحوافز يمكن تفسيره بنسبة ٣٦.٩٥% نتيجة لتطبيق ابعاد التشارك المعرفى ، وان نسبة الارتباط بين ابعاد التشارك المعرفى والاجور والحوافز قدرها (٦٠.٧٩%)

يوضح الجدول رقم (٦) نتائج نموذج الانحدار الخطى المتعدد لبيان تأثير ابعاد التشارك المعرفى كمتغيرات مستقلة على المتغير التابع حماية المرأة العاملة ممثلاً للمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية .

#### الجدول رقم (٦)

#### نتائج اختبار تأثير ابعاد التشارك المعرفى على حماية المرأة العاملة

		معلومات نموذج الانحدار		اختبار الفروق الاحصائية T-Test	مستوى المعنوية Sig.
		معامل الانحدار $\beta$	مقدار الخطأ العشوائى		
المتغيرات المستقلة	الجزء الثابت (العوامل الأخرى)	1.4912	0.0742	20.0934	0.000
	البعد الاول : نقل المعرفة	0.4299	0.0173	24.8422	0.000
	البعد الثانى : تبادل المعرفة	0.2281	0.0174	13.1032	0.000
	البعد الثالث : تحويل المعرفة	0.5580	0.0278	20.0922	0.000
مقدار الخطأ (Std. Error) 0.000032=		تباين النموذج (F) = 198.97		معنوية النموذج (Sig*) = 0.000	
معامل التحديد المعدل (A-R <sup>2</sup> ) = 34.9%		معامل التحديد (R <sup>2</sup> ) = 35.84%		معامل الارتباط (R) = 59.87%	

Predictors: (Constant) , (ابعاد التشارك المعرفى)

b. Dependent Variable: (حماية المرأة العاملة)

اثر التشارك المعرفى على المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ( دراسة حالة شركة الدرعة العالمية ...  
أ/ محمود امير بدوي

تظهر النتائج المشار إليها فى جدول رقم ( ٦ ) وجود أثر معنوى للمتغيرات التى اعتمدت عليها الدراسة كابعاد للتشارك المعرفى كمتغيرات مستقلة على المتغير التابع حماية المرأة العاملة ممثلاً للمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ، حيث توضح النتائج وجود مستوى من المعنوية مقبول احصائياً عند ٥% للنموذج الاحصائى بدرجة ثقة ٩٥% ، وتشير نتائج نموذج الانحدار ان حماية المرأة العاملة يتاثر بشكل ايجابى من التغير الحاصل فى ابعاد التشارك المعرفى ، و يوضح معامل التحديد ان التغير الحاصل فى التباين لحماية المرأة العاملة يمكن تفسيره بنسبة 35.84% نتيجة لتطبيق ابعاد التشارك المعرفى ، وان نسبة الارتباط بين ابعاد التشارك المعرفى وحماية المرأة العاملة قدرها (59.87%)

يوضح الجدول رقم (٧) نتائج نموذج الانحدار الخطى المتعدد لبيان تاثير ابعاد التشارك المعرفى كمتغيرات مستقلة على المتغير التابع ادماج ذوى الهمم ممثلاً للمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية .

#### الجدول رقم (٧)

نتائج اختبار تاثير ابعاد التشارك المعرفى على ادماج ذوى الهمم

		معلومات نموذج الانحدار		اختبار الفروق الاحصائية T-Test	مستوى المعنوية Sig.
		معامل الانحدار $\beta$	مقدار الخطأ العشوائى		
المتغيرات المستقلة	الجزء الثابت ( العوامل الاخرى)	1.4579	0.0727	20.0545	0.000
	البعد الاول : نقل المعرفة	0.3688	0.0170	21.7548	0.000
	البعد الثانى : تبادل المعرفة	0.1957	0.0170	11.4780	0.000
	البعد الثالث : تحويل المعرفة	0.4787	0.0272	17.5986	0.000
مقدار الخطأ (Std. Error) 0.000012=		تباين النموذج (F) =180.78		معنوية النموذج (Sig*) 0.000=	
معامل التحديد المعدل (A-R <sup>2</sup> ) 18.8%=		معامل التحديد (R <sup>2</sup> ) = 19.16%		معامل الارتباط (R) = 43.78%	

Predictors: (Constant) , (ابعاد التشارك المعرفى)

b. Dependent Variable: (ادماج ذوى الهمم)

تظهر النتائج المشار اليها فى جدول رقم ( ٧ ) وجود تاثير معنوى للمتغيرات التى اعتمدت عليها الدراسة كابعاد للتشارك المعرفى كمتغيرات مستقلة على المتغير التابع ادماج ذوى الهمم ممثلا للمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ، حيث توضح النتائج وجود مستوى من المعنوية مقبول احصائيا عند ٥% للنموذج الاحصائى بدرجة ثقة ٩٥% ، وتشير نتائج نموذج الانحدار ان ادماج ذوى الهمم يتاثر بشكل ايجابى من التغير الحاصل فى ابعاد التشارك المعرفى ، و يوضح معامل التحديد ان التغير الحاصل فى التباين لادماج ذوى الهمم يمكن تفسيره بنسبة 19.16% نتيجة لتطبيق ابعاد التشارك المعرفى ، وان نسبة الارتباط بين ابعاد التشارك المعرفى وادماج ذوى الهمم قدرها (43.78%)

#### ١٠ نتائج الدراسة :

وفقا لنتائج الدراسة التحليلية وفى ظل الاطار النظرى يمكن صياغة نتائج الدراسة على النحو التالى:

(١) انتهت نتائج الدراسة الى انه يوجد اثر ايجابى ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفى على التخطيط والتصميم الوظيفى ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ، حيث يمكن القول ان التغير الحاصل فى المتغير التابع ( تخطيط والتصميم الوظيفى ) ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية يفسر نتيجة للتغير الحاصل ابعاد التشارك المعرفى وفقا لمعامل التحديد وقدره (٥٠.٩٦%) و معامل تحديد المعدل قدره (٤٩.٨١%) عند مستوى معنوية مقبول احصائيا (اقل من ٥%) وبدرجة ثقة اكبر من ٩٥%

(٢) توصلت نتائج الدراسة الى انه يوجد اثر ايجابى ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفى على برامج تحسين الحياة المهنية ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ، حيث يمكن القول ان التغير الحاصل فى المتغير التابع (برامج تحسين الحياة المهنية ) ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية يفسر نتيجة للتغير الحاصل ابعاد التشارك المعرفى وفقا لمعامل التحديد وقدره

- (٣) مقبول احصائيا (اقل من ٥%) وبدرجة ثقة اكبر من ٩٥% .  
جاءت نتائج الدراسة الميدانية بانه يوجد اثر ايجابى ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفى على التدريب والتطوير ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ، حيث يمكن القول ان التغير الحاصل فى المتغير التابع (التدريب والتطوير ) ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية يفسر نتيجة للتغير الحاصل ابعاد التشارك المعرفى وفقا لمعامل التحديد وقدره (٩٧.٤٠%) و معامل تحديد المعدل قدره (٩٩.٥٣%) عند مستوى معنوية مقبول احصائيا (اقل من ٥%) وبدرجة ثقة اكبر من ٩٥% .
- (٤) انتهت نتائج الدراسة الى انه يوجد اثر ايجابى ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفى على التقييم المستمر للاداء ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ، حيث يمكن القول ان التغير الحاصل فى المتغير التابع (التقييم المستمر للاداء ) ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية يفسر نتيجة للتغير الحاصل ابعاد التشارك المعرفى وفقا لمعامل التحديد وقدره (٥٢.٣٥%) و معامل تحديد المعدل قدره (٨.٣٤%) عند مستوى معنوية مقبول احصائيا (اقل من ٥%) وبدرجة ثقة اكبر من ٩٥% .
- (٥) انتهت نتائج الدراسة الى انه يوجد اثر ايجابى ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفى على الاجور والحوافز ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ، حيث يمكن القول ان التغير الحاصل فى المتغير التابع (الاجور والحوافز ) ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية يفسر نتيجة للتغير الحاصل ابعاد التشارك المعرفى وفقا لمعامل التحديد وقدره (٩٥.٣٦%) و معامل تحديد المعدل قدره (٩٢.٣٥%) عند مستوى معنوية مقبول احصائيا (اقل من ٥%) وبدرجة ثقة اكبر من ٩٥% .
- (٦) جاءت نتائج الدراسة الميدانية بانه يوجد اثر ايجابى ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفى على حماية المرأة العاملة ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد

البشرية ، حيث يمكن القول ان التغيير الحاصل فى المتغير التابع (حماية المرأة العاملة ) ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية يفسر نتيجة للتغيير الحاصل ابعاد التشارك المعرفى وفقا لمعامل التحديد وقدره (٣٥.٨٤%) و معامل تحديد المعدل قدره (٣٤.٩٠%) عند مستوى معنوية مقبول احصائيا (اقل من ٥%) وبدرجة ثقة اكبر من ٩٥% .

(٧) توصل الباحث من خلال الدراسة الميدانية الى يوجد اثر ايجابى ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفى على ادماج ذوى الهمم ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية ، حيث يمكن القول ان التغيير الحاصل فى المتغير التابع (ادماج ذوى الهمم ) ضمن ابعاد المسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية يفسر نتيجة للتغيير الحاصل ابعاد التشارك المعرفى وفقا لمعامل التحديد وقدره (١٩.١٦%) و معامل تحديد المعدل قدره (١٨.٨٠%) عند مستوى معنوية مقبول احصائيا (اقل من ٥%) وبدرجة ثقة اكبر من ٩٥% .

#### (١١) توصيات الدراسة :

يمكن صياغة توصيات الدراسة على النحو التالى :

(١) يوصى الباحث ان تعمل الشركات على التوسع وبشكل اكبر فى تطبيق قواعد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية من اجل مواكبة التغيرات التى تحدث فى ظل تزايد مستويات المعرفة وايضا لما تم التوصل اليه من اثر ايجابى لعناصر وابعاد التشارك المعرفى فى تحسين ابعاد المسؤولية الاجتماعية.

(٢) ان تعمل الشركات على تقديم المزيد من الاهتمام لذوى الهمم ، وبشكل اكبر من الوضع الحالى فى دولة سوريا ، حيث ان هناك حاجة لمزيد من الاهتمام كونه جاء فى المرتبة الاخيرة من ترتيب الاهمية النسبية، وفى ظل الاوضاع التى تمر بها دولة سوريا ، ويجب ان تزداد عمليات التوعية فى دور الموارد البشرية تجاه ذوى الهمم .

(٣) يجب على المؤسسات الاهتمام بشكل كبير بابعاد التشارك المعرفى لما لها من تاثير ايجابى على ادارة الموارد البشرية لضمان تحقيق العاملين لافضل اداء

- ممكن ، فى ظل وجود اثر ايجابى لابعاد التشارك المعرفى على المسؤولية المجتمعية للشركة تجاه الموارد البشرية.
- ٤) توصى الدراسة ان تعمل منظمات الأعمال على الاهتمام بالمرأة وذوى الهمم ، لأن هذا الالتزام يعتبر بمثابة استثمار فى اداء المنظمة ولكن يندرج تحت مسؤولياتها الاجتماعية.
- ٥) يجب على الشركات أن تتنوع من البرامج المرتبطة بمسؤوليتها المجتمعية ، و تحاول تطويرها بشكل دائم و الإبداع فيها للوصول إلى درجة عالية طالما هناك تأثير على تحقيق افضل اداء ممكن .
- ٦) من المهم أن ترتبط سياسات و برامج المسؤولية المجتمعية بالسياسة العامة التي تنتهجها ادارة الشركة على كافة المستويات ، ولا يجب أن تكون هذه البرامج إن وجدت مجرد نشاطات هامشية لا تتميز بالانتظام و التطوير.
- ٧) الاستفادة من النتائج التي توصلت اليها الدراسة من حيث درجة تأثير ابعاد التشارك المعرفى على الالتزام بالمسؤولية المجتمعية تجاه الموارد البشرية والاخذ بنتائج نموذج الانحدار وحجم الاثر من أجل الاستفادة من نتائج الدراسة .

#### - المراجع :

- ١) الجابري ، محمد على ( ٢٠٢٢ ) " دور الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بين التشارك المعرفي في المسؤولية المجتمعية للموارد البشرية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق المال بعمان-الاردن " رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن .
- ٢) اليماني ، نوري عبد الودود ( ٢٠٢١ ) " أثر التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية للموارد البشرية : دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران " الجامعة الاردنية عمادة البحث العلمي ، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال .
- ٣) الزهراني ، إبراهيم بن حنش سعيد ( ٢٠٢١ ) " عمليات إدارة المعرفة وأثرها في تعزيز حماية المرأة العاملة : دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الأكاديمية بجامعة القصيم " مجلة العلوم التربوية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
- ٤) بعيسى ، عبد الله ابو احمد ( ٢٠٢١ ) " دور إدارة المعرفة في تحسين الحياة المهنية : دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز بسكرة " المؤتمر العربي الجزائري لادارة الاعمال والتنمية ، سقطيف .
- 5) Coakes , (Montgomery 2013) Succeeding in disruptive times. Sydney: National FORUM Journals Home Page. NEASJ Table of Contents. And at Advancing Women in Leadership Journal. Pp. 410-422
- 6) Zmud , Warren ( 2020) " The impact of organizational culture on job satisfaction in Nigeria” California Management Review, 58(4), 78-96. doi: 10.1525/cmr.2016.58.4.78
- 7) Galayda, J. And J. Yudelson.. Corporate Sustainability Management: Best Practices. Corporate-Sustainability Management White Paper (March): 1-5.2010 .
- 8) Gao, S., S. Heravi And J. Xiao ,Determinates Of Corporate Social And Environmental Hong Gong: A Research Not . Accounting Forum. Vol . 29, 2005
- 9) Zourian et al,( Kadous Dimba S 2022) "The relationship between knowledge sharing and social responsibility towards human resources in Pakistani banks" Pearson Education ,Inc.Hall ,New Jersey.



- 10) Kushanpher Xin, C; David, P & Paul, I (2022) "The Impact Of Human Resource Management Practices And Their Role In Achieving Sustainable Development In German Hospitals" International Journal of Physical Distribution & Logistics Management, 45 (8): 755 – 769
- 11) Soliman et al,(2022) "The impact of knowledge sharing in improving social responsibility towards human resource management in Indian companies"4th Edition, Kogan Page, Great Britain, Cambridge University Press.
- 12) AL kotama Hafeez , G Oulasa(2022) "The impact of the dimensions of knowledge sharing on the social responsibility of human resources" African Journal Of Business Management, Vol .3 (10) October Pp.601-608