

إدارة المعرفة كمدخل إستراتيجي لتحقيق الإبداع الإداري في منظمات الأعمال الجزائرية -
 دراسة حالة : منظمة ستريم سيستيم Stream System
 Knowledge Management as an input strategic for Administrative Creativity
 In algerian business organizations - case study: Stream System

معيوف كمال¹، عاشور مزريق²

¹دكتوراه، مخبر العولمة و اقتصاديات شمال إفريقيا ، جامعة الشلف الجزائر، -[m.kamel@univ-](mailto:m.kamel@univ-chlef.dz)

chlef.dz

² بروفيسور، مخبر العولمة و اقتصاديات شمال إفريقيا ، جامعة الشلف الجزائر، -[a.mezrig@univ-](mailto:a.mezrig@univ-chlef.dz)

chlef.dz

تاريخ النشر: 1.9.2022

تاريخ القبول: 7.7.2022

تاريخ الاستلام: 20.2.2022

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز تأثير إدارة المعرفة على إدارة الإبداع في منظمة ستريم سيستيم Stream System، ومن أجل تحقيق ذلك فقد تم توزيع 70 استبانة، وبعد استخدام جملة من أساليب التحليل الإحصائي من خلال استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS v 26) توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها ما يلي:

1- وجود علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين إدارة المعرفة و الإبداع الإداري في منظمة ستريم سيستيم؛

2- وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المعرفة على الإبداع الإداري في منظمة ستريم سيستيم؛

3- لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابة الباحثين اتجاه متغيرات الدراسة تُعزى إلى اختلاف خصائصهم الشخصية (الفئة العمرية، المؤهل الدراسي، المستوى الوظيفي و الأقدمية) في منظمة ستريم سيستيم؛

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، المعرفة، الإبداع الإداري، ستريم سيستيم

تصنيف JEL: D83, M12, M21

Abstract:

This study aims to highlight the impact of Knowledge Management to Administrative Creativity in Stream System company, In order to achieve this, 70 questionnaires were distributed, after using a number of statistical analysis methods through the Statistical Programme for Social Sciences (SPSS v 26), This study has reached many conclusions, including the following:

- 1- A significant correlation at the level (0.05) between Knowledge Management and Administrative Creativity in Stream System Company;
- 2- A statistically significant positive impact at a level (0.05) of Knowledge Management on Administrative Creativity in Stream System Company;
- 3- There are no statistically significant moral differences at the level of (0.05) in the sample response toward the study variables due to their different personal characteristics (age group, qualification ,Carrer level and seniority) in Stream System company;

Keywords: Knowledge Management, Knowledge, Administrative Creativity, Stream System.

Jel Classification Codes: D83 , M12, M21

1. مقدمة:

تُعد إدارة المعرفة من المفاهيم الإدارية الحديثة التي زاد الاهتمام بها في السنوات الأخيرة، وقد سعت مختلف المنظمات إلى تبني هذا المفهوم نظرا لمساهمته الفعالة في تحقيق الإبداع الإداري في منظمات الأعمال، و في ظلّ التغيرات السريعة التي تشهدها بيئة الأعمال و خاصة في المجال التكنولوجي أصبحت إدارة المعرفة من التوجهات الإستراتيجية لمنظمات الأعمال باعتبارها من المداخل الأساسية لاستمرارها و نموها، و مما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية: كيف يمكن أن تساهم إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري في منظمة ستريم سيستيم Stream System ؟

و عليه إشكالية الدراسة تتمحور حول التساؤلات الجزئية التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين إدارة المعرفة بمختلف عملياتها و بين الإبداع الإداري في منظمة ستريم سيستيم Stream System ؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إدارة المعرفة بمختلف عملياتها على الإبداع الإداري في منظمة ستريم سيستيم Stream System ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات المبحوثين المكونين للينة اتجاه متغيرات الدراسة تُعزى إلى اختلاف خصائصهم الشخصية والديموغرافية (الفئة العمرية، المؤهل الدراسي، المستوى الوظيفي و الأقدمية) في منظمة ستريم سيستيم Stream System ؟

1.1 فرضيات الدراسة: من أجل معالجة الإشكالية تم اقتراح و صياغة جملة من الفرضيات و هي كما يلي:

¹ المؤلف المرسل: معيوف كمال، الإيميل: m.kamel@univ-chlef.dz

- **الفرضية الأولى:** لا توجد علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين إدارة المعرفة بمختلف عملياتها و بين الإبداع الإداري في منظمة ستريم سيستيم Stream System

- **الفرضية الثانية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إدارة المعرفة بمختلف عملياتها على الإبداع الإداري في منظمة ستريم سيستيم Stream System

- **الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات المبحوثين المكونين للعيينة اتجاه متغيرات الدراسة (إدارة المعرفة و الإبداع الإداري) تُعزى إلى اختلاف خصائصهم الشخصية والديموغرافية (الفئة العمرية، المؤهل الدراسي، المستوى الوظيفي و الأقدمية) في منظمة ستريم سيستيم Stream System.

2.1 أهمية الدراسة: تظهر أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- الأهمية التي يكتسبها هذا الموضوع خاصة في ظلّ ما تشهده بيئة الأعمال من تغييرات و تحديات في شتى الميادين مما يستدعي الاهتمام بإدارة المعرفة كمحدد إستراتيجي لنجاح المنظمات؛

- نتائج الدراسة مفيدة و ذات أهمية للطلبة و الباحثين و حتى منظمات الأعمال؛

- تسليط الضوء و تكوين معارف جديدة حول إدارة المعرفة و الإبداع الإداري ؛

3.1 أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- محاولة التعرف على واقع إدارة المعرفة و الإبداع الإداري في المنظمة محلّ الدراسة ؛

- رفع كفاءة الباحثين من خلال إطلاعهم على الأسس النظرية لموضوع هذه الدراسة؛

- محاولة إبراز العلاقة الموجودة بين إدارة المعرفة و الإبداع الإداري في المنظمة المدروسة؛

- السعي إلى الوصول إلى نتائج و توصيات يمكن للمنظمات الجزائرية بصفة عامّة، و المنظمة المدروسة بصفة خاصّة الاستفادة منها في تحقيق الإبداع الإداري من خلال مدخل إدارة المعرفة؛

- محاولة اختبار فرضيات الدراسة من خلال تحليل علاقة الارتباط و الأثر بين إدارة المعرفة كمتغير مستقل و الإبداع الإداري كمتغير تابع؛

4.1 المنهج المستخدم في الدراسة: للإجابة على إشكالية الدراسة تم استخدام المنهج الاستنباطي و الذي يُعتبر مناسباً لهذا النوع من الدراسات، و هذا من خلال الوصف و التحليل و دراسة الحالة، ففي الجانب النظري تمّ استخدام أسلوب الوصف و التحليل و الذي يركز على جمع المعلومات من مختلف المراجع و المصادر و القيام بتحليلها، أمّا في الجانب التطبيقي فقد تمّ الاعتماد على أسلوب دراسة الحالة من أجل إسقاط الدراسة النظرية على واقع المنظمة محلّ الدراسة.

2. عموميات حول إدارة المعرفة

تكتسب إدارة المعرفة اهتماما كبيرا مختلف المنظمات ،و هذا ما يظهر في تبني هذه المنظمات خططا تركز بصفة أساسية على المعرفة باعتبارها محورا من محاور تحقيق

الريادة و التطور، و سنحاول في هذا المحور التعرف على مفهوم المعرفة، بالإضافة إلى إبراز أهم عمليات إدارة المعرفة.

1.2 مفهوم المعرفة: اختلفت البحوث و الدراسات على تقديم تعريفات المعرفة، فهناك من عرفها على أنها مجموعة من المعلومات أو الحقائق التي يمتلكها كل فرد في المنظمة في عقله عن شيء ما (العلي و آخرون، 2006، صفحة 25)، كما تعرف أيضا على أنها عبارة عن مجموعة من البيانات و المعلومات و الإرشادات و الأفكار التي اكتسبها العامل من خلال تجربته العملية و المهنية (الزيادات، 2008، صفحة 18)، و بمعنى آخر فهي مجموعة من المعلومات المترتبة بالتجربة، الحقائق و القيم والتي تساعد العاملين و المنظمات بخلق أوضاع جديدة و إدارة التغيير (أبو خضير، 2009، صفحة 07).

و رغم اختلاف البحوث و الدراسات عن تعريف المعرفة يمكن القول باختصار أنها معلومات معالجة و مفهومة، يمكن الاستفادة منها في حل المشكلات و اتخاذ القرارات و التكيف مع مختلف التغيرات في بيئة أعمال المنظمات.

و قامت معظم البحوث و الدراسات بتصنيف المعرفة إلى نوعين أساسيين و هما :
- **المعرفة الصريحة:** هي المعرفة التي يتم التعبير عنها وتقنينها في المستندات و الأرشيف و قواعد البيانات الخاصة بالمنظمات (Rasooli, 2006, Page 13)، و هي معرفة رسمية و موضوعية و سهلة التدوين، ويمكن التعبير عنها بشكل واضح و مفهوم و تم نقلها من خلال مختلف الأساليب الرسمية في شكل بيانات وقواعد و إجراءات (secretariat, 2012, page 03) كما يتم أيضا تخزين هذه المعرفة في المستندات المطبوعة أو الإلكترونية و من الأفضل أن يكون لدى العاملين معرفة صريحة ليس فقط بالمنتجات والخدمات، ولكن أيضا وكذلك الإجراءات والقواعد واللوائح الخاصة بالمنظمة (Rasooli, 2006, Page 30)، و يتم إنشاء هذه المعرفة من خلال مصادر خارجية ويمكن أن تظهر في شكل أوراق أو سجلات ... الخ. (Souleh, 2014, page 86)

- **المعرفة الضمنية:** هي تلك المعرفة العملية التي يمتلكها الخبراء و من الصعب التقاطها (Rasooli, 2006, Page 13)، و في هذه الحالة يتم إنشاء المعرفة من داخل الفرد مما يعني الحصول عليها من خلال التجارب ولا يمكن عرضها أو كتابتها (Souleh, 2014, page 86)، و بمعنى آخر فهي المعرفة التي يصعب توضيحها واستيعابها باعتبارها غير موثقة، و يتم اكتسابها نتيجة الخبرة و التجربة و الممارسة من طرف العاملين في المنظمات (Rasooli, 2006, Page 30)، و تعتبر المعرفة الضمنية ذاتية و ظرفية، و ترتبط بشكل كبير بتجربة حاملها، مما يجعلها ذات طابع غير رسمي باعتبارها غير موثقة، وتتمثل في المعتقدات والمهارات الشخصية. (secretariat, 2012, page 03)

2.2 تعريف إدارة المعرفة: تم تعريف إدارة المعرفة من طرف Wiig على أنها عبارة عن مجموعة من الوظائف الإدارية التي تتمثل في تخطيط، تنظيم، رقابة و تنسيق المعرفة، والعمليات و القدرات والإمكانات الشخصية و التنظيمية بالإضافة إلى العمل على إدامة المعرفة واستغلالها ونشرها واستثمارها، وتوفير التسهيلات اللازمة لها مثل صنّاع المعرفة و الحاسبات والشبكات وغيرها (معيوف و مزريق، 2020، صفحة 05)، و تعرف أيضا

على أنها إنشاء واكتساب و مشاركة المعرفة والاستفادة منها بهدف تعزيز الأداء التنظيمي للمنظمة (Wen, 2009,page 363) ، و هي عبارة عن إدارة متكاملة تهدف المنظمات من خلالها إلى مشاركة المعارف الجماعية للعاملين مع بعضهم البعض و تشمل جميع الأنشطة اللازمة لفهم واستخدام المعرفة (József et al, 2018,page 296) و يمكن تعريفها أيضا على أنها عبارة عن عملية متكونة من مجموعة من العمليات المرتبطة مع بعضها البعض و تتمثل في الإنشاء، الجمع، التنظيم، النشر، الاستخدام والاستغلال (Souleh, 2014,page 87) . و مما سبق يمكن القول أن إدارة المعرفة عبارة عن مجموعة من العمليات المترابطة فيما بينها،و التي تهدف إلى حلّ المشكلات و تحقيق المزايا التنافسية و مواكبة التغيرات الحاصلة في بيئة أعمال المنظمات.

و تجدر الإشارة أن نظام إدارة المعرفة يتكوّن من ثلاثة عناصر رئيسية و هي:

(Rasooli, 2006,page 15)

- **الموارد البشرية :** تتمثل في الأفراد العاملين داخل المنظمة و الذين يقومون بخلق المعرفة و مشاركتها و تطبيقها بشكل إبداعي؛

- **العمليات :** تتمثل في مراحل إدارة المعرفة من اكتساب وإنشاء وتنظيم ومشاركة ونقل المعرفة؛

- **التكنولوجيا :** مجموعة من الآليات المساعدة على تخزين و نقل المعرفة للوصول إليها بأقل جهد و تكلفة.

3.2 عمليات إدارة المعرفة: اختلفت الدراسات في تحديد العمليات الأساسية لإدارة المعرفة، و لكن مهما اختلفت هذه الدراسات في تحديد هذه العمليات إلا أنها تتفق على أن هذه العمليات أساسية لنجاح أي منظمة و تتمثل أهم هذه العمليات فيما يلي:

- **تشخيص و توليد المعرفة:** تهدف هذه العملية إلى التعرف على أنواع المعرفة المتواجدة في المنظمة و تحديد الأشخاص الحاملين لها و مواقعهم و تحديد الفجوة المعرفية، إلى جانب تحديد المصادر الداخلية للمعرفة التي تتمثل فيما تملكه المنظمة من موارد بشرية و ما يحملونه من معلومات و خبرات ذات فائدة للمنظمة و مستقبلها، كما يتم أيضا تحديد المصادر الخارجية للمعرفة التي تتمثل في البيئة المعرفية المحيطة بها و التي يجب رصدها بدقة، أما عملية توليد المعرفة فهي تقديم أفكار جديدة أي خلق معرفة جديدة و كلّ عامل في المنظمة مسؤول عن عملية التوليد و هذا ما يؤكده (نونكا و تاكوتشي): "إن الأفراد فقط هم الذين يولدون المعرفة، أي أن المنظمة لا تستطيع توليد المعرفة بدون الأفراد و لذلك يجب عليها توفير البيئة المناسبة التي تحفز و تدعم نشاطات توليد المعرفة التي يقوم بها الأفراد"؛ (معيوف و مزريق، 2020،صفحة 06-07)

- **تخزين المعرفة:** يتم ذلك في الذاكرة التنظيمية التي تحوي مجموعة متنوعة من المعارف كالوثائق وقواعد البيانات الالكترونية، وهناك عدة طرق للتخزين كالنُدوين والاعتماد على التكنولوجيا؛ (فراح و قنور، 2017،صفحة 411-412)

- **نقل المعرفة:** يتم في هذه العملية تقاسم المعرفة ونشرها بهدف إتاحتها لجميع العاملين في المنظمة (Massa & Testa, 2009,page 130) ، و تتم عملية نقل المعرفة بطرق رسمية و

بطرق غير رسمية، فالطرق الرسمية تتمثل في التقارير، الرسائل والمنشورات داخل المنظمة، أما الطرق غير الرسمية فتتمثل في تغيير الوظيفة داخل المنظمة و خارجها، العلاقات الشخصية بين العاملين في المنظمة و فرق العمل؛ (معيوف و مزريق، 2020، صفحة 06-07)

- **تطبيق المعرفة:** يعني ذلك جعل المعرفة قابلة للاستعمال من طرف المنظمة، وذلك باستعمالها و الاستفادة منها، فجميع الأنشطة و العمليات السابقة لا يمكن أن يكتب لها النجاح إذا لم تُتَوَجَّ بالتطبيق العملي للمعرفة في الأنشطة و الممارسات اليومية من قبل الأفراد في المنظمة (Martensson, 2000, page 211) ، و يتم في هذه المرحلة دمج المعرفة في منتجات المنظمة و خدماتها وممارساتها؛ (Massa & Testa, 2009, page 130)

- **تطوير المعرفة وتوزيعها:** يتم ذلك من خلال تطوير المعرفة وزيادة قدرات و مهارات مهندسي المعرفة، مما يتطلب زيادة الاستثمار في رأس المال البشري واستقطاب العاملين ذوي الكفاءة العالية في مجال إدارة المعرفة، إلى جانب التركيز على التعلم التنظيمي. (فراح و قنور، 2017، صفحة 413)

3. الإطار النظري للإبداع الإداري:

أصبح الإبداع من أكثر المفاهيم اهتماما في مجال الإدارة بصفة عامة، و هذا ما تؤكدّه الدراسات على أن الإبداع يجعل أي منظمة مميزة عن المنظمات الأخرى ، باعتباره يُقدّم حلولاً تسمح للمنظمات بالنمو و الاستمرار في بيئة تتميز بسرعة التّحديّات و التّغيّرات.

1.3 تعريف الإبداع: عرّفت الموسوعة البريطانية الإبداع على أنّه القدرة على إيجاد شيء جديد كحلّ مشكلة أو تقديم منتج جديد أو تقديم أسلوب إداري جديد (إبراهيم سيف، 2011، صفحة 161) ، كما تمّ تعريفه أيضا على أنّه القدرة على توليد المعرفة الجديدة من خلال توسيع و تحويل رؤية الواقع من أجل التّكيف مع التّغيرات المستقبلية (SVYDRUK & PROKOPENKO, 2017, page 05) ، كما تمّ تعريفه أيضا على أنّه أي فكرة أو سلوك جديد يختلف عن ماهو موجود (يوسف الحواجرة، 2010، صفحة 109-110) ، و يعرف أيضا على أنّه قدرة العاملين في المنظمات على إنتاج و توليد أفكار جديدة و هذا من خلال استخدام المهارات و القدرات التّخيلية التي تساعد على تقديم الأفكار الجديدة النّادرة و المبتكرة. (عزة جلال، 2008، صفحة 14)

و رغم اختلاف التعريفات السابقة إلّا أنّه يمكن تقديم تعريف مختصر للإبداع و هو أنّه نشاط إنساني يهدف إلى تقديم شيء جديد سواء كان هذا الشيء منتجا أو خدمة أو عملية.

2.3 تعريف الإبداع الإداري: يشمل هذا الإبداع على العديد من المفاهيم، و لعلّ أبرزها الخلق، التّجديد، الإضافة و التّطوير، الخروج عن إطار أو نطاق المألوف في التّعامل أو مواجهة مختلف المشكلات التي تواجه المنظمة نتيجة التّغير في البيئة (الصليبي، 2015، صفحة 170) ، و تمّ تعريفه أيضا على أنّه عبارة عن فكرة تتّصف بالحدّاث و التّجديد تظهر نتيجة الخبرة و الإلمام الإداري المدرك لواقع المنظمة (إبراهيم سيف، 2011، صفحة 162) ، و يمكن تعريفه على أنّه قدرة المنظمة على امتلاك مهارات التّفكير الإبداعي و السّهر على تنميتها من خلال مختلف الإستراتيجيات و السياسات، بهدف تقديم أفكار و

أساليب جديدة تساعد على إنجاز عمليات إدارية جديدة و تقديم برامج تطويرية للعاملين تحقّز على استثمار مهاراتهم و معارفهم بما يسمح بتحقيق أهداف المنظمة بشكل فعال (عزة جلال، 2008، صفحة 14) ، و يعرف أيضا على أنّه ذلك التّغير في العمل الذي يؤدّي إلى التّحسين و التّطوير في إجراءات العمل والأساليب التّنظيمية داخل المنظمات. (صارم، 2019، صفحة 35)

و ممّا سبق يمكن القول أنّ الإبداع الإداري هو ذلك الإبداع الذي يقوم بالتركيز على الجانب الإداري و الذي يهدف إلى تطوير ممارسات العمل و إجراءاته التّنظيمية من خلال إتّباع مختلف الطّرق و الأساليب لتحقيق ذلك.

كما تجدر الإشارة أنّ أهمية الإبداع الإداري تتمثّل في النّقاط التّالية: (SVYDRUK & PROKOPENKO, 2017, page 09-10)

- المساهمة في تطوير الأفكار التي سوف يتمّ تنفيذها في خطط الأنشطة الجديدة للمنظمة؛
- المساعدة في تنسيق أنشطة جميع الإدارات التابعة لهذا المجال؛
- المساعدة على إمداد و توفير العاملين ذوي الكفاءة و المهارة للمنظمة؛
- المساهمة في تقييم قدرات و إمكانيّات العاملين الإبداعية و استغلالها من طرف المنظمة لحلّ المشكلات؛
- المساعدة على خلق ثقافة تنظيمية تتصّف بالعمل الإبداعي.

3.3 مستويات الإبداع الإداري: هناك ثلاث مستويات للإبداع هي:

1.3.3 الإبداع على مستوى الفرد (Individual Creativity) : هو الإبداع الذي يتمّ التّوصل إليه من قبل أحد العاملين في المنظمة، ومن الصّفات التي يتميّز بها العامل المبدع نجد حبّ الاستطلاع، المثابرة النّقة بالنّفس ، الذّكاء، المرونة، المخاطرة، الطّموح والقدرة على التّحليل؛ (صارم، 2019، صفحة 39)

2.3.3 الإبداع على مستوى الجماعة (Group Creativity) : هو ذلك الإبداع الذي يتمّ التّوصل إليه من طرف الجماعة (قسم، دائرة، أو لجنة،... الخ)، و يفوق إبداع الجماعة مجموع الإبداعات الفردية للعاملين وذلك بسبب التّفاعل فيما بينهم وتبادل الرّأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض (نصير و العزاوي، 2011، صفحة 61)، و تتمثّل أهمّ خصائص الإبداع على المستوى الجماعي فيما يلي: (صارم، 2019، صفحة 39-40)

- تسمح الجماعة المتنوّعة بتقديم حلول أفضل؛
- تكون الجماعة المتماسكة أكثر استعدادا للعمل كفريق مقارنة بالجماعة الأقلّ تماسكا؛
- يكون أعضاء الجماعة المنسجمة أكثر إبداعا من الجماعة الأقلّ انسجاما؛
- تميل الجماعة الجديدة التّكوين إلى الإبداع أكثر من الجماعة القديمة؛
- يزداد الإبداع مع ازدياد عدد أفراد الجماعة و هذا بسبب تنوع قدراتهم و معارفهم و مهاراتهم.

3.3.3 الإبداع على مستوى المنظمة (Organizational Creativity) : هو الإبداع الذي ينتج عن الأفراد والجماعات في المنظمة، وحدّدت دراسة Sville مجموعة من خصائص المنظمات المبدعة وهي كالآتي: (سمسوم، 2016، صفحة 54)

- تقوم بتبني أساليب و اتجاهات التنمية الإبداعية وتشجعها؛
- تقوم بتجريب الأفكار الجديدة وتسعى إلى استثمارها؛
- تقوم بتشجيع و تحفيز العاملين ذوي الأفكار و توفر جميع التسهيلات لهم لتطبيق أفكارهم؛
- تعتمد على قنوات الاتصال المفتوحة و المتعددة بين وحداتها الإدارية؛
- تقوم بتشجيع الرأي الآخر والمشاركة فيه والتفد الذاتي و البناء.

4. الدراسة التطبيقية :

بعد التطرق إلى الإطار النظري للدراسة سنحاول إسقاط ما تم التطرق إليه في الجانب النظري على منظمة ستريم سيستيم Stream System و المختصة في الصناعات الإلكترونية باعتبارها أول منظمة جزائرية دخلت هذا النشاط بالإضافة إلى أنها أول علامة تجارية تقوم بتصدير منتجاتها في هذا المجال و سوف يتم تقديم المنظمة المدروسة و إبراز الإطار المنهجي للدراسة الميدانية بالتعرف على مجتمع و عينة الدراسة و أدواتها و أهم الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في هذه الدراسة، و في الأخير سوف نقوم بتحليل بيانات الدراسة و اختبار فرضياتها.

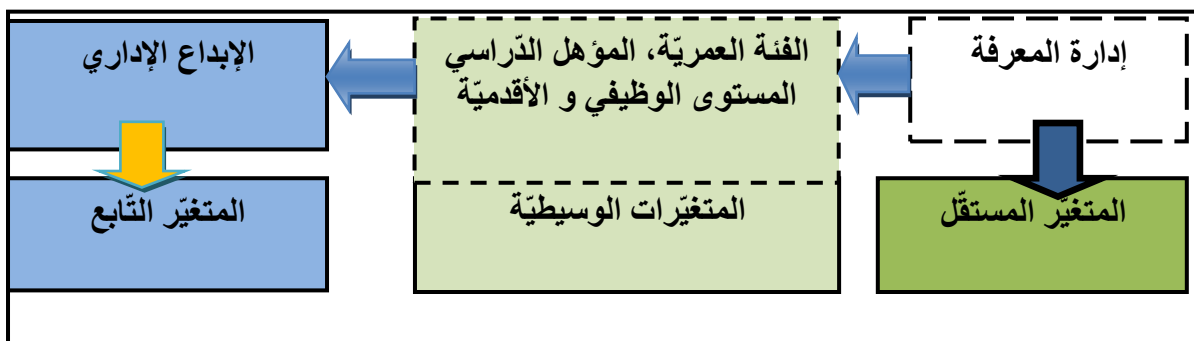
1.4 بطاقة تعريفية عن منظمة ستريم سيستيم Stream System: هي من المنظمات الجزائرية الخاصة النشطة في مجال الصناعات الإلكترونية، حيث تم تأسيسها سنة 2001 من قبل مديرها العام الحالي السيد علي بومدين برأس مـال يقدر حاليًا بـ 1.023.000.000 دينار جزائري، و تمتلك المنظمة وحدة إنتاج ببئر توتة بالجزائر العاصمة بمساحة إجمالية مقدرة بـ 15000 متر مربع، و تمتلك 12 قاعة عرض لمنتجاتها و 21 نقطة لخدمات ما بعد البيع محليًا، بالإضافة إلى نقاط خدمات ما بعد البيع الدولية (إسبانيا، البرتغال، إيطاليا، جنوب إفريقيا، الغابون) ، و بدأت بتصدير منتجاتها الإلكترونية منذ سنة 2015، مما جعلها أول علامة تجارية جزائرية فرضت وجودها وأثبتت مكانتها في الساحة الدولية بتصدير تشكيلة تلفزيوناتها إلى الدول الأوروبية والإفريقية (إيطاليا، اليابان وجنوب إفريقيا في 2018، إسبانيا والبرتغال في 2016 والغابون و ألمانيا قيد التفاوض).

(<http://www.bomarecompany.com>)

4.2 الإطار المنهجي للدراسة

1.2.4 مجتمع و عينة الدراسة: من أجل التعرف بشكل دقيق على الجانب التطبيقي و الإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار الفرضيات تم القيام بدراسة ميدانية في منظمة ستريم سيستيم Stream System المختصة في الصناعات الإلكترونية، حيث تم تحديد مجتمع الدراسة الذي يتكون من جميع العاملين في المنظمة السالفة الذكر، ونظرًا لصعوبة إجراء الدراسة على المجتمع ككل قمنا باختيار عينة غير عشوائية ميسرة تتألف من 70 مفردة، حيث تم توزيع الإبيانات عليهم ، و تم استرجاع 66 استبيان قابل للمعالجة الإحصائية، و يمكن توضيح نموذج الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



يوضح الشكل رقم (01) النموذج الدراسي والذي يتكون من متغيرات الدراسة، و تتركب من خلاله أن هذا النموذج يتمثل في المتغير المستقل (إدارة المعرفة) و المتغير التابع (الإبداع الإداري) و المتغيرات الوسيطة و هي البيانات الشخصية و الديموغرافية (الفئة العمرية، المؤهل الدراسي، المستوى الوظيفي و الأقدمية).

كما تجدر الإشارة على أنه تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس ليكرت الرباعي Likert Scale (موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة) (محمد عبد الرحمن، 2019)، و لتحديد درجة الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الاستبانة لمدى استجابة أفراد العينة تم حساب المتوسط الحسابي المرجح من خلال تحديد قيمة المدى بطرح أقل درجة من أعلى درجة أي (3=4-1)، ثم بتقسيم عدد درجات مقياس ليكرت الرباعي على مستوى الأهمية (منخفض، متوسط و مرتفع) أي (3/4=1.33) و استنادا إلى ما سبق يمكن الحصول على الجدول التالي:

الجدول رقم (01): المتوسط الحسابي المرجح و مستوى الأهمية

المتوسط الحسابي المرجح	مستوى الأهمية
1.33 - 1	منخفض
2.67 - 1.34	متوسط
4 - 2.68	مرتفع

المصدر : من إعداد الباحثين

و لتحقيق أهداف الدراسة و اختبار الفرضيات تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية كالتكرارات و النسب المئوية المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الثبات ألفا كرونباخ Cranbach Alfa، معامل الارتباط لبيرسون Pearson Correlation Coefficient، تحليل الثبات الأحادي ANOVA One Way واختبار الانحدار الخطي البسيط Simple Regression

2.2.4 ثبات صدق أداة الدراسة (Reliability): حيث بلغت قيمة معامل الثبات كرونباخ ألفا Cranbach Alfa في هذه الدراسة 84.1 في المائة و هي قيمة مقبولة إحصائياً، مما يدل على وجود اتساق داخلي عالي جداً بين فقرات الاستبيان ، و يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي.

الجدول رقم (02): معامل الثبات ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة

Cranbach Alfa	عدد العبارات
---------------	--------------

0.841	28	الاستبيان ككل
-------	----	---------------

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 26

4. 3 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة: بعد استرجاع الاستبيانات وإدخال بياناتها في برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS v 26 سنحاول استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية.

4. 3. 1 التحليل الوصفي للخصائص الشخصية: سوف نحاول في هذا الجزء عرض و تحليل النتائج الإحصائية المتعلقة بالخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، والمتمثلة في الفئة العمرية، المؤهل الدراسي، المستوى الوظيفي و الأقدمية و الجدول التالي يوضح ذلك.
الجدول رقم (03): التكرارات و النسب المئوية للمتغيرات الشخصية

الخصائص	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	36	54.5
	بين 30-40 سنة	23	34.5
	بين 41-50 سنة	06	9.1
	أكثر من 50 سنة	01	1.5
المجموع		66	100
المؤهل الدراسي	متوسط	02	3
	ثانوي	15	22.7
	جامعي	41	62.1
	دراسات عليا	08	12.1
المجموع		70	100
المستوى الوظيفي	إطار	42	63.6
	عنصر تحكم	12	18.2
	عون تنفيذ	12	18.2
	المجموع	70	100
الأقدمية	أقل من 08 سنوات	56	84.8
	بين 08-16 سنة	08	12.1
	بين 17-24 سنة	02	3
	أكثر من 25 سنة	00	00
المجموع		70	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 26

يوضح الجدول رقم (03) التكرارات و النسب المئوية للمتغيرات الشخصية، و نلاحظ من خلاله ما يلي:

- الفئة العمرية : نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الفئة الغالبة في عينة الدراسة تتمثل في الفئة الأقل من 30 سنة بـ 36 مفردة و بنسبة مئوية 54.5 في المائة، ثمّ تلتها الفئة التي تتراوح بين 30 و 40 سنة و هذا بـ 23 مفردة و بنسبة مئوية تقدر بـ 34.5، في حين تحصّلت الفئة التي تتراوح بين 41 و 50 سنة على 06 مفردات و بنسبة 9.1 في المائة، بينما

تحصلت الفئة الأخيرة على مفردة واحدة بنسبة 1.5 في المائة، ويمكن القول أن المنظمة المدروسة تعطي أهمية كبيرة لتوظيف الشباب فيها.

- **المؤهل الدراسي:** نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن غالبية مفردات العينة ذو مستوى جامعي حيث حصلت هذه الفئة على 41 مفردة بنسبة 62.1 في المائة، بينما بلغت عدد المفردات ذات المستوى الثانوي 15 مفردة ونسبة 22.7 في المائة، في حين كان عدد المفردات من فئة الدراسات العليا على 08 مفردات و بنسبة 12.1 في المائة، بينما تحصلت الفئة ذات المستوى المتوسط على مفردتين و بنسبة 03 في المائة.

- **المستوى الوظيفي:** نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكبر فئة غالبية هي فئة الإطارات التي حصلت على 42 مفردة بنسبة مئوية تُقدّر بـ 63.6، في حين تساوت فئة عناصر التحكم و فئة أعوان التنفيذ بـ 12 مفردة و بنسبة 18.2 في المائة.

- **الأقدمية:** نلاحظ من الجدول أعلاه أن غالبية مفردات العينة خبرتهم أقل من 08 سنوات، حيث تحصلت هذه الفئة على 56 مفردة بنسبة 84.8 في المائة، بينما بلغت أقدمية الفئة التي تتراوح بين 08-16 سنة 08 مفردات بنسبة مئوية تبلغ 12.1، بينما بلغت فئة العاملين التي تتراوح أقدميتهم بين 17-24 سنة مفردتين بنسبة 3 في المائة، أما الفئة الأخيرة (أكثر من 25 سنة) فلم تحصل على أي مفردة.

4. 2.3 عرض و تحليل آراء أفراد العينة اتجاه إدارة المعرفة: من أجل هذا فقد تمّ حساب المتوسط الحسابي لكل عبارة من عبارات الاستبيان، بالإضافة إلى حساب الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد العينة اتجاه العبارات، و الجدول التالي يوضّح ذلك.

الجدول رقم (04): ملخص نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لإدارة المعرفة

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التّباين
01	2.77	0.54	مرتفعة
02	2.65	0.77	متوسطة
03	2.56	0.7	متوسطة
04	2.62	0.83	متوسطة
05	2.78	0.73	مرتفعة
06	3.12	5.16	مرتفعة
07	2.87	0.75	مرتفعة
08	2.86	0.62	مرتفعة
09	2.57	0.72	متوسطة
10	2.63	0.75	متوسطة
11	2.71	0.71	مرتفعة
12	2.89	0.68	مرتفعة
13	2.74	0.79	مرتفعة

منظمة ستريم سيستيم System Stream

مرتفعة	0.67	2.77	14
مرتفعة	1.03	2.75	الكلي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 26

يشير الجدول رقم (04) إلى نتائج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات إدارة المعرفة في منظمة ستريم سيستيم Stream System، حيث نلاحظ من خلاله أنّ جميع قيم المتوسطات الحسابية للعيّنة تراوحت بين 2.56 للعبارة الثالثة التي تنصّ على قيام المنظمة بتحفيز العاملين على توليد المعرفة باستخدام مختلف الأساليب الإبداعية، و 3.12 للعبارة السادسة التي تنصّ على أنّ عملية تخزين المعرفة تسمح للمنظمة بالوصول إليها بسهولة و بأقلّ وقت، ممّا يدلّ على أنّ أغلبية أفراد العيّنة يوافقون على هذه العبارة، في حين انحصرت قيم الانحراف المعياري بين 0.54 و 5.16، بينما بلغت قيمة المتوسط الحسابي العامّ 2.75 و بانحراف معياري يقدر بلغ 1.03، ممّا يعكس اهتمام منظمة ستريم سيستيم Stream System الكبير بتطبيق ممارسات إدارة المعرفة و عمليّاتها.

4. 3.3 عرض و تحليل آراء أفراد العيّنة اتّجاه الإبداع الإداري: من أجل ذلك تمّ حساب المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لكلّ عبارة من عبارات الإبداع الإداري، و الجدول التالي يوضّح ذلك.

الجدول رقم (05): نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للإبداع الإداري

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التّبني
01	2.36	0.81	متوسطة
02	2.48	0.76	متوسطة
03	2.57	0.74	متوسطة
04	2.50	0.86	متوسطة
05	2.80	0.70	مرتفعة
06	2.56	0.78	متوسطة
07	2.34	0.66	متوسطة
08	2.48	0.74	متوسطة
09	2.72	0.64	مرتفعة
10	2.48	0.74	متوسطة
11	2.62	0.69	متوسطة
12	2.42	0.87	متوسطة
13	2.48	0.86	متوسطة
14	2.33	0.79	متوسطة
الكلي	2.13	0.76	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 26

يشير الجدول رقم (05) إلى نتائج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لكلّ عبارة من عبارات الإبداع الإداري في منظمة ستريم سيستيم Stream System، حيث نلاحظ من خلاله أنّ قيم المتوسطات الحسابية للعيّنة الدراسة محصورة بين 2.33 للعبارة 14

إدارة المعرفة كمدخل إستراتيجي لتحقيق الإبداع الإداري في منظمات الأعمال الجزائرية - دراسة حالة

منظمة ستريم سيستم Stream System

التي تنصّ على قيام المنظمة بتوفير الإمكانيات اللازمة المساعدة على تطوير الإبداع لدى العاملين، و 2.80 للعبارة الخامسة التي تنصّ على سهر المنظمة بشكل مستمر على تطوير إجراءات و قواعد العمل، بينما تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.64 و 0.87، في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام 2.13 و بانحراف معياري يقدر ب 0.76، ممّا يشير إلى اهتمام منظمة ستريم سيستم Stream System بشكل متوسط بالإبداع الإداري.

4. 4 اختبار الفرضيات: بعد تقديم التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة و للإجابة عن الإشكالية المطروحة تمّ وضع و صياغة جملة من الفرضيات الرئيسية و الفرعية بهدف إخضاعها للاختبار من خلال برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS v 26 .

4. 4 1 اختبار الفرضية الأولى و التي تنصّ على أنه: لا توجد علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين إدارة المعرفة بمختلف عمليّاتها و بين الإبداع الإداري في منظمة ستريم سيستم Stream System، و من أجل اختبار هذه الفرضية تمّ استخراج معاملات الارتباط لكارل بيرسون بين إدارة المعرفة و بين الإبداع الإداري في المنظمة المدروسة، و الجدول التالي يوضّح النتائج المحصّل عليها.

الجدول رقم (06): علاقات الارتباط لبيرسون Corrélation de Pearson بين متغيرات الدراسة

مستوى الدلالة	الإبداع الإداري	إدارة المعرفة
0.000	0.78	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 26

يبين الجدول رقم (06) علاقات الارتباط لبيرسون Corrélation de Pearson بين متغيرات الدراسة، حيث نلاحظ من خلاله أنّ معامل الارتباط بين إدارة المعرفة و الإبداع الإداري بلغ 0.78، ممّا يدلّ على وجود علاقة طردية موجبة بين المتغير المستقل و المتغير التابع عند مستوى معنوية (0.05)، و ممّا سبق يتم رفض الفرضية الصّفرية التي تنصّ على أنّه لا توجد علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين إدارة المعرفة و الإبداع الإداري في المنظمة المدروسة و قبول الفرضية البديلة.

4. 4 2 اختبار الفرضية الثانية و التي تنصّ على ما يلي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إدارة المعرفة بمختلف عمليّاتها على الإبداع الإداري في منظمة ستريم سيستم Stream System، و من أجل اختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام نموذج الانحدار الخطّي البسيط Simple Regression الذي يسمح بالتعرّف على أثر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري في المنظمة محلّ الدراسة و يمكن توضيح النتائج المحصّل عليها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (07): نتائج تحليل الانحدار لأثر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري

المتغير	R	R ²	الثابت B	معامل β	مستوى الدلالة
إدارة المعرفة/الإبداع الإداري	0.78	0.61	0.89	0.58	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 26

يوضح الجدول رقم (07) نتائج تحليل الانحدار لأثر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري في المنظمة المدروسة، حيث نلاحظ من خلاله أن قيمة معامل الارتباط R بلغت (78.0) مما يشير إلى وجود علاقة طردية قوية في الاتجاه الموجب و ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين المتغيرين ، في حين بلغت قيمة معامل التحديد R^2 (0.61) مما يدل على أن المتغير المستقل (إدارة المعرفة) يفسر 61 في المائة من التغير في التباين الكلي للمتغير التابع (الإبداع الإداري)، في حين بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار β (0.58) مما يشير إلى تأثير إدارة المعرفة إيجابيا على الإبداع الإداري عند مستوى الدلالة (0.000)، أي أنه كلما زادت إدارة المعرفة بمقدار وحدة واحدة زاد الإبداع الإداري في منظمة ستريم سيستيم بمقدار (0.58).

و بما أن مستوى الدلالة الإحصائية لهذا النموذج (0.000) وهي أقل من 5 في المائة المعتمدة في هذه الدراسة، فإنه يتم رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين إدارة المعرفة على الإبداع الإداري في منظمة ستريم سيستيم

4. 3. اختبار الفرضية الثالثة و التي تنص على ما يلي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات المبحوثين المكوّنين للعيّنة اتّجاه متغيّرات الدّراسة (إدارة المعرفة و الإبداع الإداري) تُعزى إلى اختلاف خصائصهم الشخصية والديموغرافية (الفئة العمرية، المؤهل الدراسي، المستوى الوظيفي و الأقدمية) في منظمة ستريم سيستيم Stream System، و لاختبار هذه الفرضية تمّ استخدام تحليل التباين الأحادي **One Way ANOVA** و يمكن تقسيم هذه الفرضية إلى:

- **الفرضية الفرعية الأولى و التي تنص على ما يلي:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابة المبحوثين المكوّنين للعيّنة اتّجاه متغيّرات الدّراسة (إدارة المعرفة و الإبداع الإداري) تُعزى إلى اختلاف سنهم في منظمة ستريم سيستيم ، و يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (08): نتائج تحليل التباين الأحادي لإجابات العينة اتجاه متغيرات الدراسة تعزى لفئاتهم العمرية.

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة فيشر F	مستوى المعنوية Sig
إدارة المعرفة	بين المجموعات	0.42	3	0.14	0.33	0.79
	داخل المجموعات	26.31	62	0.42		
الإبداع الإداري	بين المجموعات	0.49	3	0.16	0.70	0.55
	داخل المجموعات	14.66	62	0.23		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 26

يوضح الجدول رقم (08) نتائج تحليل التباين الأحادي لأفراد العينة اتجاه إدارة المعرفة والإبداع الإداري في منظمة ستريم سيستيم Stream System تعزى لسنهم، حيث نلاحظ من خلاله أن قيمة مستوى المعنوية Sig بلغت (0.79) للمتغير المستقل و (0.55) للمتغير التابع و هما قيمتان أكبر من (0.05) التي تم استخدامها في هذه الدراسة، وبالتالي يمكن القول على أنه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات عينة الدراسة تعزى إلى الفئة العمرية، و عليه يتم قبول الفرضية الصفرية (الفرضية الفرعية الأولى).

- الفرضية الفرعية الثانية و التي تنص على ما يلي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابة المبحوثين المكونين للعينة اتجاه متغيرات الدراسة (إدارة المعرفة و الإبداع الإداري) تعزى إلى اختلاف مؤهلاتهم الدراسية في منظمة ستريم سيستيم Stream System، و يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة فيشر F	مستوى المعنوية Sig
إدارة المعرفة	بين المجموعات	0.53	3	0.17	0.42	0.73
	داخل المجموعات	26.21	62	0.42		
الإبداع الإداري	بين المجموعات	0.28	3	0.09	0.39	0.75
	داخل المجموعات	14.88	62	0.24		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 26

يوضح الجدول رقم (09) نتائج تحليل التباين الأحادي لأفراد العينة اتجاه إدارة المعرفة والإبداع الإداري في منظمة ستريم سيستيم Stream System تعزى للمؤهل الدراسي، حيث نلاحظ من خلاله أن قيمة مستوى المعنوية Sig بلغت (0.73) للمتغير المستقل و (0.75) للمتغير التابع و هما قيمتان أكبر من (0.05) التي تم استخدامها في هذه الدراسة، وبالتالي يمكن القول على أنه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات عينة الدراسة تعزى إلى المؤهل الدراسي، و عليه يتم قبول الفرضية الصفرية (الفرضية الفرعية الثانية).

- الفرضية الفرعية الثالثة و التي تنص على ما يلي: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابة المبحوثين المكونين للعينة اتجاه متغيرات الدراسة (إدارة المعرفة و الإبداع الإداري) تعزى إلى اختلاف مستوياتهم الوظيفية في المنظمة المدروسة، و يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة فيشر F	مستوى المعنوية
-----------	--------------	----------------	-------------	----------------	-------------	----------------

إدارة المعرفة كمدخل إستراتيجي لتحقيق الإبداع الإداري في منظمات الأعمال الجزائرية - دراسة حالة
منظمة ستريم سيستيم System Stream

Sig	F					
0.86	0.14	0.06	3	0.12	بين المجموعات	إدارة المعرفة
		42	62	26.62	داخل المجموعات	
0.94	0.05	0.01	3	0.02	بين المجموعات	الإبداع الإداري
		0.24	62	15.14	داخل المجموعات	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 26

يشير الجدول رقم (10) نتائج تحليل التباين الأحادي لأفراد العينة اتجاه متغيرات الدراسة في منظمة ستريم سيستيم Stream System تعزى للمستوى الوظيفي، حيث نلاحظ من خلاله أن قيمة مستوى المعنوية Sig بلغت (0.86) لإدارة المعرفة و (0.94) للإبداع الإداري و هما قيمتان أكبر من (0.05) التي تم استخدامها في هذه الدراسة، وبالتالي يمكن القول على أنه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات عينة الدراسة تعزى إلى للمستوى الوظيفي، و عليه يتم قبول الفرضية الصفرية (الفرضية الفرعية الثالثة).

- الفرضية الفرعية الرابعة و التي تنص على ما يلي: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابة المبحوثين المكونين للعينة اتجاه متغيرات الدراسة (إدارة المعرفة و الإبداع الإداري) تعزى إلى اختلاف أقدميتهم في منظمة ستريم سيستيم Stream System، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:
الجدول رقم (11): نتائج تحليل التباين الأحادي لإجابات العينة اتجاه متغيرات الدراسة تعزى للأقدمية

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة فيشر F	مستوى المعنوية Sig
إدارة المعرفة	بين المجموعات	0.63	3	0.31	0.77	0.46
	داخل المجموعات	26.10	62	0.41		
الإبداع الإداري	بين المجموعات	0.81	3	0.40	1.78	0.17
	داخل المجموعات	14.35	62	0.22		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 26

يشير الجدول رقم (11) نتائج تحليل التباين الأحادي لأفراد العينة اتجاه متغيرات الدراسة في منظمة ستريم سيستيم Stream System تعزى إلى الأقدمية، حيث نلاحظ من خلاله أن قيمة مستوى المعنوية Sig بلغت (0.46) لإدارة المعرفة و (0.17) للإبداع الإداري و هما قيمتان أكبر من (0.05) التي تم استخدامها في هذه الدراسة و بالتالي يمكن القول على أنه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في

إجابات عينة الدارسة تعزى إلى الأقدمية ، و عليه يتم قبول الفرضية الصفرية (الفرضية الفرعية الرابعة).

5. خاتمة:

أولاً: النتائج و الاستنتاجات: من خلال معالجتنا لهذه الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

1- تحرص منظمة ستريم سيستيم على إعطاء الأولوية في التوظيف للشباب الجامعي و إعطاء الفرصة لهم في تولي المهام العليا فيها ، حيث توصلنا أن أغلبية أفراد العينة من الشباب التي تقل أعمارهم عن 30 سنة بنسبة 54.5 في المائة، و أن أغليبتهم ذو مستوى جامعي بنسبة 62.1 في المائة، كما يتضح أيضا أن معظمهم من فئة الإطارات بنسبة مئوية تُقدر بـ 63.6؛

2- نظرا لأهمية إدارة المعرفة تسهر منظمة ستريم سيستيم Stream System على تطبيق عمليات هذه الإدارة وهذا ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي لمحور إدارة المعرفة الذي بلغ 2.75، الأمر الذي يدل على اهتمام المنظمة محل الدراسة بإدارة المعرفة بشكل مرتفع؛

3- رغم نشاط منظمة ستريم سيستيم Stream System الذي يتميز بالسرعة و التغيير فإنها لا تعطي أهمية كبيرة للإبداع الإداري ، وهذا ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي التي بلغت 2.13، مما يشير إلى اهتمام المنظمة محل الدراسة بهذا العنصر بشكل متوسط؛

4- توصلنا من خلال استخراج معاملات الارتباط لكارل بيرسون Corrélation de Pearson أنه توجد علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين إدارة المعرفة و بين الإبداع الإداري في منظمة ستريم سيستيم Stream System و منه يتم رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة؛

5- توصلنا من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Regression أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لإدارة المعرفة على الإبداع الإداري في منظمة ستريم سيستيم Stream System، و منه يتم رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة؛

6- توصلنا من خلال تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ في إجابات المبحوثين المكوّنين للعينة اتجاه متغيرات الدراسة (إدارة المعرفة و الإبداع الإداري) تُعزى إلى اختلاف خصائصهم الشخصية والديموغرافية (الفئة العمرية، المؤهل الدراسي، المستوى الوظيفي و الأقدمية) في منظمة ستريم سيستيم Stream System، و منه يتم قبول الفرضية الصفرية و رفض الفرضية البديلة؛

ثانيا: التوصيات و الاقتراحات: يمكن تقديم بعض التوصيات التي تساعد منظمة ستريم سيستيم Stream System بصفة خاصة و منظمات الأعمال الجزائرية بصفة عامة في تحقيق الإبداع الإداري من خلال تبني إستراتيجية إدارة المعرفة:

1- ينبغي على منظمة ستريم سيستيم الحرص على تحفيز العاملين على اكتساب و توليد المعرفة بمختلف الأساليب و خاصة من خلال الأساليب الإبداعية الحديثة كالعصف الذهني، حلقات الجودة ؛

2- ضرورة سهر منظمة ستريم سيستيم Stream System على توفير بيئة تنظيمية تتصف بمشاركة و تبادل المعرفة بين العاملين باختلاف وظائفهم و مستوياتهم الإدارية و هذا من خلال حرصها على غرس ثقافة تنظيمية محفزة تتصف بالعمل الجماعي، الإبداع و التغيير المستمر، ثقافة التعلم ،....؛

3- يتعين على منظمة ستريم سيستيم Stream System السهر على وضع إستراتيجيات تشجع العاملين على تقديم الأفكار الإبداعية المتعلقة بالعمل مما يسمح لها بتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها؛

4- من الضروري أن تسهر منظمة ستريم سيستيم على القيام بمتابعة الأفكار الإبداعية من لحظة توليدها حتى لحظة تطبيقها و تحويلها إلى منتجات و خدمات قابلة للتسويق، الأمر الذي يزيد فرص نموها ؛

5- ينبغي على منظمة ستريم سيستيم Stream System أن تعتمد على البرامج التدريبية في تنمية و تحسين القدرات الإبداعية للعاملين، مما يساعدها على حل المشكلات التي تواجهها بشكل فعال و كفي؛

6- من الأفضل على منظمة ستريم سيستيم Stream System عدم الانتظار و الحفاظ على وضعها الحالي بل يجب عليها بذل مجهودات لزيادة نموها و خاصة في ظل نشاطها الذي يتميز بالسرعة و التغيير؛

5. قائمة المراجع:

المؤلفات:

1. عبد الستار العلي و آخرون. (2006). *المدخل إلى إدارة المعرفة*. عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع.
2. مصطفى نصر عزة جلال. (2008). *الإبداع الإداري و التجديد الذاتي للمدرسة الثانوية العامة رؤية إستراتيجية*. الإسكندرية مصر: المكتب الجامعي الحديث.
3. محمد عواد أحمد الزيادات. (2008). *اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة*. عمان: دار صفاء للنشر و التوزيع.

4. I.I SVYDRUK ،Yu.I. OSSIK O.V PROKOPENKO. (2017). *CREATIVE MANAGEMENT: THEORETICAL FOUNDATIONS*. Scientific edition , Published by: Drukarnia Cyfrowa.

الأطروحات:

1. ندى صارم. (2019). *دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر*، رسالة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، الجمهورية العربية السورية: الجامعة الافتراضية السورية.
2. Pooya Rasooli. (2006). *Knowledge Management in call centers*, Magister thesis. Lulea University of Technology, Departement of Business Administration and Social Sciences.

المقالات:

1. إسماعيل محمد عبد الرحمن. (2019). أثر استخدام نقطة المنتصف " محايد" في مقياس ليكرت في الخصائص السيكمترية للمقياس و قياس الاتجاهات، *مجلة الإدارة العامة*، 59 (03).

2. طلال نصير، و نجم العراوي. (2011). الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية. *مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية* (04)، 61.
3. عائشة سمسوم. (2016). تنمية الإبداع التنظيمي ضمن نموذج التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المؤسسة. *مجلة الاقتصاد الجديد*، 01 (14)، 54.
4. عمر جبرائيل الصليبي. (2015). واقع إدارة الإبداع و الابتكار لدى عمداء جامعة القدس من وجهة نظر رؤساء الدوائر. *مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية* (12)، 170.
5. رشيد فراخ، و عادل قنور. (2017). إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الابتكار لدى منظمات الأعمال. *مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية* (08)، 411-412.
6. كامل محمد يوسف الحواجرة. (2010). أثر إستراتيجيات المعرفة التنظيمية في بلورة الإبداع الإداري لدى مديري الشركات الصناعية الأردنية. *مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية* (02)، 109-110.
7. كمال معيوف، و عاشور مزريق. (2020). إدارة المعرفة كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية في المنظمات المتعلمة - دراسة حالة المؤسسة الصناعية للعتاد الصحي EIMS فرع ENIEM عين الدفلى. *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا*، 16 (22)، 05.
8. ناصر إبراهيم سيف. (2011). أثر تطبيق معايير الاعتماد على الإبداع في المستشفيات العامة الأردنية. *مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية* (04)، 161.
9. Poór József et al. (2018). Knowledge management in human resource management: Foreign-owned subsidiaries' practices in four CEE countries. *Journal of International Studies* 11، 296، (03).
10. Maria Martensson. (2000). A critical review of knowledge management as a management tool. *The Journal of knowledge Management*. 211، (03) 04،
11. Souleh, S. (2014). The impact of Human Capital Management on the Innovativeness of research Center: The Case of Scientific Research Centers in Algeria, Vol 2, Number 4. *International Journal of Business and Management*, 02 (04), page 86.
12. Silvia Massa و Stefania Testa. (2009). A knowledge management approach to organizational competitive advantage: Evidence from the food sector. *European Management Journal*، (27) 130.
13. Wen, Y.-F. (2009). An effectiveness measurement model for knowledge management. *elsevier journal* (22), 363.

المداخلات:

1. إيمان سعود أبو خضير. (2009). تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي " أفكار وممارسات". *نحو أداء متميز للقطاع الحكومي* (صفحة 07). الرياض، السعودية: معهد الإدارة العامة.
2. the UNCTAD secretariat. (2012). *Knowledge and human-resource management for effective enforcement of competition law*. Geneva: Trade and Development Board.

مواقع الانترنت:

1. [http:// www.bomarecompany.com](http://www.bomarecompany.com). (consulté le 11/02/2022)