

AR	درجة ممارسة بعض متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية وعلاقتها بعمليات إدارة المعرفة دراسة استطلاعية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة
FR	<i>Le degré de pratique de certaines variables de l'environnement réglementaire interne et sa relation avec les processus de gestion des connaissances</i> <i>Etude réalisée à la Direction de la distribution de l'électricité et du gaz à Djelfa</i>
ENG	<i>The degree of the practice of some variables of the internal regulatory environment and its relation to knowledge management processes</i> <i>Survey study at the Directorate of Electricity and Gas Distribution in Jelfa</i>

د. إبراهيم عاشوري <i>Brahim ACHOURI</i> المركز الجامعي ميله - الجزائر braachouri@gmail.com	د. محمد بوطلاعة <i>Mouhamed BOUTTELAA</i> المركز الجامعي ميله - الجزائر mohstrategie@gmail.com	د. محمد بن موسى <i>Mouhamed BENMOUSSA</i> جامعة زيان عاشور بالجلفة - الجزائر DocBenmoussa@gmail.com
---	---	--

تاريخ الاستلام: 2018-01-25 تاريخ المراجعة: 2018-02-03 تاريخ القبول: 2018-04-09

المخلص: هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على أثر بعض متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية (القيادة الإدارية، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الهيكل التنظيمي) على مستوى عمليات إدارة المعرفة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة) داخل مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، وذلك من خلال تطبيق أداة الدراسة المتمثلة في استمارة الاستبيان، على عينة من العاملين بالمؤسسة حجمها (27) فرداً.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة عالية على أن متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية المدروسة (القيادة الإدارية، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الهيكل التنظيمي) تتوافر في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة بدرجة عالية، إلى جانب تطبيق المؤسسة قيد الدراسة لعمليات إدارة المعرفة التنظيمية بدرجة متوسطة. كما خلصت الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائياً لهذه المتغيرات على مستوى عمليات إدارة المعرفة، من خلال وجود أثر لكلٍ من القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية على مستوى عمليات إدارة المعرفة. كما تمّ ملاحظة عدم وجود هذا الأثر بالنسبة لكلٍ من لتكنولوجيا المعلومات والهيكل التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: البيئة التنظيمية الداخلية، عمليات إدارة المعرفة، مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

Abstract: Knowledge Management is considered as one of the most recent managerial concepts in which quantitative and qualitative literature has grown, as it includes the most important modern management strategies and methods to bring about change and development, achieving and maintaining competitive advantage. , And opportunities for continuous growth and development.

The aim of this study is trying to determine the effect of some internal organizational environment variables (managerial leadership, organizational culture, information technology, organizational structure) at the level of knowledge management operations (knowledge acquisition, knowledge storage, knowledge dissemination, knowledge

application) within electricity and gas distribution directorate in Djelfa, through a field study using the questionnaire, which was applied on a sample of (27) individuals.

This study aims to achieve the following objectives:

- Try to extract the most prominent indicators from the theoretical literature, which would benefit in building the field framework for the study;

- To identify some variables of the internal regulatory environment in the Directorate of Electricity and Gas Distribution in Djelfa;

- Diagnosis of the reality of knowledge management processes in the Directorate of Electricity and Gas Distribution in Djelfa.

- Knowledge of the impact of some internal organizational environment variables such as (administrative leadership, organizational culture, organizational structure, information and communication technology) at the level of knowledge management processes (knowledge acquisition, knowledge storage, knowledge dissemination, application of knowledge) in the Directorate of Electricity and Gas Distribution in Djelfa.

Taking into account the specificity of the field of study, which is the Directorate of Electricity and Gas Distribution in Djelfa, the problem of the study can be crystallized by the following main question:

Is there a statistically significant effect at (0.05aa) for some internal organizational environment variables (administrative leadership, organizational culture, information technology, communication, organizational structure) at the level of knowledge management processes in the Directorate of Electricity and Gas Distribution in Djelfa Results of the study found out that the study sample agree with a high degree that internal organizational environment variables available within the electricity and gas distribution directorate in Djelfa, as well as the practice of knowledge management operations by the institution under study with a moderate degree. The study also concluded that there is a statistically significant effect of some internal organizational environment variables at level of knowledge management operations, through existence of effect of managerial leadership and organizational culture at level of organizational knowledge management operations. as we have noted the absence of this effect for information technology and organizational structure.

Keywords: Internal Organizational Environment, Knowledge Management Operations, Electricity and Gas Distribution Directorate in Djelfa

مقدمة:

أعتبرت إدارة المعرفة كأحد أحدث المفاهيم الإدارية التي نمت الأدبيات المتعلقة بها كما ونوعاً، وذلك من منطلق كونها تتضمن أهم الاستراتيجيات والأساليب الإدارية الحديثة لإحداث التغيير والتطوير، وتحقيق الميزة التنافسية والمحافظة عليها، فتطبيق منهج إدارة المعرفة في المنظمة الحديثة يوفر لها إمكانات جديدة، قدرات تنافسية متميزة، وفرص نمو وتطور متواصلة.

إن إدارة المعرفة تستمد أهميتها من الدور الذي تقوم به من خلال عملياتها، في سبيل تعزيز الأداء التنظيمي، ورفع النسق التعليمي، إلى جانب إثراء العمل وتعظيم إنتاجيته، من جهة أخرى تساهم إدارة

المعرفة في إيجاد بيئة تعاونية تآزرية، من خلال الحصول على المعرفة المتوافرة وتفاصيلها، وتفعيل تطبيقاتها ضمن مختلف السياقات التنظيمية والأنشطة المؤسسية.

منهجية الدراسة:

أولاً: إشكالية الدراسة وأسئلتها الفرعية: في هذه الدراسة سنتناول إدارة المعرفة من منظور مدخل العملية أو المدخل الإداري (Process/Managerial Approach)، الذي يركز على كون حزمة من أنشطة: استقطاب، امتلاك، تكوين، ابتكار المعرفة واستخدامها لتحسين أنشطة المنظمة من خلال الأفراد وفرق العمل وعبر المجالات الوظيفية والتنظيمية المختلفة.

من هذا المنطلق، تحتاج المعرفة التنظيمية إلى مجموعة من العمليات من أجل إدارتها بشكل كفؤ وفعال، هذه العمليات تعمل بشكل تتابعي ومتسلسل، ووفق منهج علمي ومدروس، فانطلاقاً من اكتساب المعرفة من مصادر مختلفة، يتم تخزينها وحفظها، ليلي ذلك عملية نشرها وتوزيعها ضمن مختلف المستويات التنظيمية، من أجل أن يتم -لاحقاً- تطبيقها والاستفادة منها في مختلف الأنشطة والممارسات المنظمة.

إن سير عمليات إدارة المعرفة بالكفاءة اللازمة، وضمان عدم مصادفتها لأي معوقات يمكن أن تحد من فعاليتها، يتطلب توفير بيئة تنظيمية كاملة متكاملة تتضمن: (ثقافة تنظيمية ملائمة للتوجهات المعرفية، قيادة إدارية واعية بأهمية الفعل المعرفي، هيكل تنظيمي يساعد التدفق المعرفي، تكنولوجيا معلومات واتصال تدعم الأداء المعرفي وتعززه).

على ضوء ما تقدم، وأخذاً بعين الاعتبار خصوصية ميدان الدراسة، والمتمثل في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، يمكن بلورة إشكالية الدراسة من خلال السؤال الرئيس الآتي:

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة بعض متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية (القيادة الإدارية، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الهيكل التنظيمي) على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة؟ يتفرع عن هذه الإشكالية، الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإدارية على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة التنظيمية على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للهيكل التنظيمي على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة بعض متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية (القيادة الإدارية، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الهيكل التنظيمي) على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، وتضم الفرضيات الفرعية الآتية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإدارية على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة التنظيمية على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للهيكل التنظيمي على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

ثالثاً: أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- محاولة استخلاص أبرز المؤشرات من الأدبيات النظرية، والتي من شأنها أن تفيد في بناء الإطار الميداني للدراسة؛

- الوقوف على بعض متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة؛

- تشخيص واقع عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

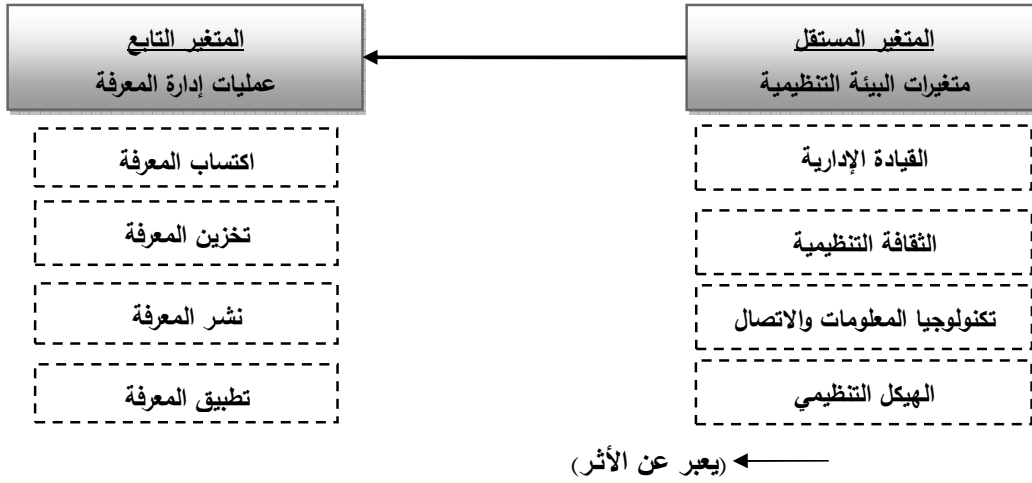
- التعرف على تأثير بعض متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية متمثلة في (القيادة الإدارية، الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، تكنولوجيا المعلومات والاتصال) على مستوى عمليات إدارة المعرفة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

رابعاً: نموذج الدراسة: يوضح الشكل رقم (1) نموذج الدراسة، حيث يتكون من متغيرين:

- المتغير مستقل ممثلاً في (متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية) بأبعاده الأربعة (القيادة الإدارية؛ الثقافة التنظيمية؛ تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛ الهيكل التنظيمي)؛

- المتغير تابع ممثلاً في (عمليات إدارة المعرفة) بأبعاده الأربعة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة؛ نشر المعرفة؛ تطبيق المعرفة).

شكل رقم (1): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

خامساً: منهج الدراسة: نظراً لطبيعة الدراسة، فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في عرض الإطار النظري للدراسة، وهذا باعتباره منهجاً يركز على وصف دقيق للظواهر المختلفة، ومن ثم تحليلها وتضمينها للدلالات المختلفة المستخدمة في ذلك التحليل، حيث تم الاعتماد استمارة الاستبيان لغرض جمع البيانات الميدانية عن متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية وعمليات إدارة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة، بهدف الوصول في الأخير إلى اكتشاف وجود أو عدم وجود أثر لدرجة ممارسة هذه المتغيرات على مستوى عمليات إدارة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة.

سادساً: مجتمع الدراسة وعينتها: تم تطبيق أداة الدراسة على عينة من العاملين بالمديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، قدر حجمها (30) فرداً. تم توزيع (30) استمارة استبيان، خلال شهر أكتوبر 2015، وتم استرجاعها في شهر نوفمبر من نفس السنة، حيث بلغ عدد المسترجع منها (27)، أي ما نسبته (90%) من استمارات الاستبيان الموزعة.

سابعاً: أداة الدراسة: من أجل تحقيق غرض الدراسة والمتمثل في محاولة التعرف على درجة تأثير لممارسة بعض متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية على مستوى عمليات إدارة المعرفة، قام الباحث بتطوير استمارة استبيان مكون من قسمين:

القسم الأول: يحتوي على المعلومات المعبرة عن خصائص عينة الدراسة (المؤهل العلمي، المستوى الإداري، عدد سنوات الخبرة).

القسم الثاني: يتكون من محورين اثنين:

المحور الأول (متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية): تم الاعتماد في بنائه على المقياس المعتمد من قبل¹ (التلباني وآخرون، 2015)، حيث يحتوي على (12) فقرة على مقياس (ليكرت Likert) الخماسي

للخيارات المتعددة، وقد توزعت الفقرات لتشمل المتغير المستقل بأبعاده الأربع: (القيادة الإدارية، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الهيكل التنظيمي)؛

المحور الثاني (عمليات إدارة المعرفة): تم الاعتماد في بنائه أساساً على مقياس (بوادي، 2009)²، ويحتوي على (12) فقرة على مقياس (ليكرت Likert) الخماسي للخيارات المتعددة، وقد توزعت الفقرات لتشمل المتغير المستقل (عمليات إدارة المعرفة التنظيمية) بأبعاده الأربع: (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة).

سابعاً: ثبات أداة الدراسة: تم استخراج معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي (Alpha Cronbach) لفقرات متغيرات الدراسة ذات المقاييس متعددة الخيارات. يُظهر الجدول رقم (1) نتائج هذا الاختبار، ويبين منه الثبات العالي نسبياً لأداة الدراسة.

جدول رقم (1): معامل الثبات للاتساق الداخلي لمحاور أداة الدراسة

ارقام الفقرة في الاستبيان	المتغير	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
12 - 1	المتغير المستقل (متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية)	0.857
24-13	المتغير التابع (عمليات إدارة المعرفة)	0.902
24-1	الاستبيان ككل	0.915

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

ثامناً: أدوات المعالجة الإحصائية: من أجل تحقيق أهداف الدراسة، عن طريق جمع البيانات وتحليلها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة، وذلك باستخدام برنامج (حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية*) أو كما أصبح يسمى مؤخراً (الطول الإحصائية للخدمات والمنتجات*) والذي يرمز له اختصاراً (SPSS)، حيث تم استخدام الإصدار التاسع عشر منه (version 19)، وفيما يلي المقاييس الإحصائية التي تم استخدامها:

- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور وأبعاد استمارة الاستبيان؛
- التكرارات والنسب المئوية من أجل التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه فقرات الأبعاد التي تضمنتها الدراسة؛
- المتوسط الحسابي وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة أو بُعد من فقرات وأبعاد محاور الدراسة؛
- الانحدار البسيط لقياس تأثير متغير مستقل واحد على المتغير تابع؛
- الانحدار المتعدد لقياس تأثير أبعاد المتغير المستقل مجتمعة في المتغير التابع.

الإطار النظري لمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

1/ إدارة المعرفة: (تعريفها وعملياتها): من أجل توضيح مفهوم إدارة المعرفة سنتعرض فيما يلي إلى كل من (تعريف إدارة المعرفة وأهم عملياتها).

1/ تعريف إدارة المعرفة: إدارة المعرفة هي عملية مُوجَّهة للإبداع باستثمار الفكر والخبرة التنظيميين، وتعزيز وإسناد توليد المعرفة الجديدة، والإسهام في الإبداع الذي يكون سبباً رئيسياً لنجاح الأعمال، مع التنبيه إلى أن إدارة المعرفة ستظل قاصرة إذا استهدفت توليد المعرفة فقط، لذا لا بد أن يستهدف تطبيق المعرفة الحصول على الثروة والمنافع التنافسية³.

تهتم إدارة المعرفة باكتشاف، تكوين، تخزين، استعادة، توزيع واستخدام المعلومات، سواء كانت ضمنية أو صريحة، كما أنها الوسيلة التي من خلالها نستطيع استخراج المعلومات المخزنة في العقل البشري أو في الحاسوب وتحويلها ونشرها، من أجل المساعدة في اتخاذ القرار⁴ يوضح (Lee and Choi, 2003) إدارة المعرفة بأن محاولة المؤسسات وضع الإجراءات، التقنيات والعمليات من أجل تحقيق ما يأتي⁵:

– نقل المعرفة الشخصية لدى الأفراد إلى قواعد المعلومات؛

– فصل، تنقية وتصنيف المعرفة المناسبة؛

– تنظيم تلك المعرفة في قاعدة بيانات؛

– السماح لبقية العاملين بالحصول على منفذ سهل وعملي للوصول إلى مواقع المعرفة؛

– دفع أو توصيل معارف محددة مسبقاً إلى العاملين اعتماداً على حاجاتهم التي حدّدها مسبقاً.

2/ عمليات إدارة المعرفة التنظيمية: من خلال تتبع الأدب النظري الذي تطرق لموضوع إدارة المعرفة، يمكن استخلاص أهم العمليات الجوهرية التي تشكل دورة إدارة المعرفة فيما يلي:

أ/ اكتساب المعرفة: تعني استخلاص المعرفة من مصادرها "الإنسانية" (المعرفة الموجودة عند الخبراء)، و"الرمزية" (المعرفة الموجودة في الوسائل الرقمية والمادية) ونقلها وتخزينها في قاعدة المعرفة أو في نظم إدارة المعرفة، وفي كلتا الحالتين لا يمكن استقطاب واستخلاص المعرفة الضمنية من مصادرها الإنسانية، والمعرفة الصريحة من مصادرها الرمزية بصورة كاملة وبصفة مؤكدة لأسباب كثيرة منها: استحالة تمثيل المعرفة، وجود قيود تعيق تنفيذ عملية استقطاب المعرفة، وبالتالي تمثيلها وبرمجتها في نظم معلومات. بالنسبة إلى قنوات اكتساب المعرفة فإن استقطاب العاملين الجدد وخاصة المتميزين منهم، والشبكات الخارجية والتعاونية بين المنظمة والوكالات المؤسسية، مثل مؤسسات البحث العملي واستخدام البريد الإلكتروني والصوتي يساعد على اكتساب المعرفة⁶.

ب/ تخزين المعرفة: وهي تعكس الآليات التي تشمل الاحتفاظ بالمعرفة والمحافظة عليها وإدامتها وتنظيمها وتسهيل البحث والوصول إليها وتيسير سبل استرجاعها، حيث تعد هذه العملية بمثابة الذاكرة التنظيمية للمؤسسة⁷.

ت/ **نشر المعرفة:** تتمثل في عملية تنظيم وتجميع البيانات المتعلقة بنشاطات المنظمة وأعمالها و تخزينها في قواعد معينة، بحيث يسهل الوصول إليها من قبل العاملين في المنظمة. إن نشر المعرفة يركز على زيادة قدرات ومهارات وكفاءة عمال المعرفة، وهذا ما يقود إلى ضرورة الاستثمار في رأس المال البشري الذي بدوره سينعكس على أداء المنظمة ويرفع من كفاءتها، فمن السهل نشر المعرفة الواضحة أو الصريحة من خلال استخدام الأدوات الالكترونية، لكن التحدي الكبير الذي يواجه إدارة المعرفة هو نشر المعرفة الضمنية الموجودة في عقول العاملين وخبراتهم.⁸

ث/ **تطبيق المعرفة:** ويعني جعلها أكثر ملاءمة للاستخدام في تنفيذ نشاطات المنظمة. من الملاحظ أن الدراسات والأبحاث الخاصة بإدارة المعرفة لم تعط اهتماماً كبيراً لهذه المرحلة، استناداً إلى أنه من المفترض أن تقوم المنظمة بالتطبيق الفعال للمعرفة والاستفادة منها، بعد إبداعها وتخزينها وتطوير سبل استرجاعها ونقلها إلى العاملين، وهناك العديد من الآليات المستخدمة في تطبيق المعرفة وهي (التوجيهات، الروتين، بناء فرق العمل).⁹

II/ متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية

البيئة التنظيمية هي "مجموعة القيم والمعايير والعلاقات والمهام والممارسات التي تسود المنظمة، وتلك المحيطة بها، والتي يمكنها أن تؤثر سلباً وإيجاباً على المنظمة ومن فيها"¹⁰، وسنركز في دراستنا على البيئة الداخلية والتي تتمثل في "البيئة التنظيمية الداخلية فتشير إلى ما يوجد داخل إطار المنظمة ويؤثر فيها من الداخل، وتتمثل في النواحي الفنية والإجرائية لأداء الأعمال داخل المنظمة كطرق أداء العمل، والتكنولوجيا المستخدمة، والنظم والقوانين الخاصة بالمنظمة بما فيه الهيكل التنظيمي، ومجموعات العمل، وأنماط الاتصالات، وأسلوب القيادة، ونظام الأجور، ونظام الحوافز، والمهارات المتوفرة، والفلسفة الإدارية"¹¹ يمكن أن نحصر أهم متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية ذات العلاقة بممارسة عمليات إدارة المعرفة، والمؤثرة على تنشيط الدورة المعرفية في الآتي:

1/ **القيادة الإدارية:** تُعرّف القيادة بأنها النشاط الإيجابي الذي يُباشره شخص معين في مجال الإشراف الإداري على الآخرين لتحقيق غرض معين بوسيلة الاستمالة والتأثير، أو باستعمال السلطة الرسمية عند الاقتضاء والضرورة¹²، كما عرّفها (Daft) بأنها القدرة في التأثير على الآخرين باتجاه تحقيق أهداف المنظمة¹³، وتجدر الإشارة إلى أن كلمة "الرئيس" و "القائد" ليس لهما نفس المعنى، حيث أن الرئيس يُفرض على الجماعة التي يرأسها، أما القائد فيستمد سلطته من الجماعة¹⁴. يتم ممارسة القيادة وفق عدة أنماط فنجد منها "النمط التسلطي" حيث يقوم القائد في هذا النمط بكل العمل، ويتخذ القرارات بنفسه دون الرجوع إلى مرؤوسيه. كما نجد "النمط الديمقراطي" إذ يعمل القائد في ظله على استشارة مرؤوسيه ويتناقش معهم في كل الأمور، ويكسب تأييدهم وحماسهم نحو آرائه. ونجد أي أيضاً "النمط الفوضوي"، والذي يقتصر دور القائد فيه على تقديم المعلومات أو الرد على الاستفسارات، ويترك للمجموعة حرية اتخاذ القرار وفق تصوراتهم¹⁵.

إن القيادة عنصر مهم في تنبني وتطبيق إدارة المعرفة، فالقائد يعتبر قدوة للآخرين في التعلم المستمر، لذلك فإن القائد المبدع والمناسب لإدارة المعرفة هو القائد الذي يتصف بثلاث صفات أساسية هي: (القدرة على شرح الرؤية للآخرين، أن يكون قدوة لهم، وأن تكون لديه القدرة على ربط هذه الرؤية في أكثر من مضمون وداخل أكثر من إطار، يهتم المنظمة وتعمل المنظمة من خلاله). إن العملية التي يتم من خلالها صياغة رؤية مشتركة، هي نفسها التي يمكن بها تدريب القيادات الشابة وتطوير قدراتها على رؤية المستقبل. كما يجب أن يتحقق القائد من أن المعلومات التي يصل إليها الأفراد والقادة هي انعكاس للحقائق والبيانات، وليس استنتاجات شخصية ليس لها أي أساس موضوعي، إلى جانب ذلك فإنه يتعين عليه النظر إلى الأمور المتعلقة بالمنظمة على أنها عمليات مرنة ومتفاعلة وليست أموراً جامدة وثابتة، وهنا يجب أن نؤكد على دور القائد في بناء ثقة التابعين، من خلال الحب، التشجيع، التقدير، التعليم والتحفيز¹⁶.

2/ الثقافة التنظيمية: تعبر عن ما تشتمل عليه بيئة المنظمة من فلسفات، استراتيجيات، قيم، مسلمات، معتقدات، اتجاهات ومعايير تشترك في تكوين شخصيات، سمات وسلوكيات العاملين بها¹⁷، تتكون الثقافة التنظيمية من "القيم التنظيمية" والتي تمثل القيم الموجودة في مكان أو بيئة العمل، "المعتقدات التنظيمية" وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل وطبيعة الحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وكيفية إنجاز المهام والأعمال، "الأعراف التنظيمية" وهي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المؤسسة على اعتبار أنها معايير مفيدة للمنظمة¹⁸.

إن تطبيق إدارة المعرفة في أي منظمة يتطلب أن تكون القيم الثقافية السائدة ملائمة ومتوافقة مع مبدأ الاستمرار في التعلم وإدارة المعرفة، وأن تكون الثقافة التنظيمية مشجعة لروح الفريق في العمل، وتبادل الأفكار ومساعدة الآخرين، والقدرة والمثل الأعلى للقيادة الفعالة التي تعتنى بالمعرفة، والعوامل التي تساعد وتحفز على تبني مفهوم إدارتها¹⁹. فيما يتعلق بالعلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة التنظيمية، فإن العديد من الكُتَّاب والباحثين يرون أن الثقافة التنظيمية تسهم بدور حيوي في عملية إدارة المعرفة، لاسيما بناء المعرفة. ويؤكد الكاتب (Honeycutt, 2000) على أن نجاح نظام إدارة المعرفة يتوقف على وجود ثقافة تنظيمية تدعم جهود وأنشطة العاملين في المنظمة لبناء وتطوير المعارف التي يمكن استخدامها لتحسين أداء العمل، وهذا يتطلب من المنظمة تكوين وإيجاد ثقافة تعزز بناء المعرفة ونقاسها، وتساند التعاون بين الأفراد، وتشجعهم على قضاء بعض الوقت في التعلم، والاستفادة من الخطأ والسلوك الإيجابي²⁰.

3/ الهيكل التنظيمي: يُعبّر عن نظام رسمي لعلاقات السلطة والعمل التي تسيطر على كيفية تنسيق فعاليات الأفراد واستخدام الموارد لتحقيق الأهداف التنظيمية²¹، وتتمثل أبعاد الهيكل التنظيمي في "المركزية" وهي اتخاذ القرارات في المستوى الأعلى في المنظمة، "الرسمية" وهي مدى وجود وثائق مكتوبة

تكون بمثابة أدلة عمل أو سجلات رسمية يتم بموجبها وصف سلوك العاملين وتحديد مواصفات الأعمال التي يجب أن يؤديها، "التعقيد" ويقصد به درجة الاختلاف أو التمايز الموجود في المنظمة²².

إن الهيكل التنظيمي من الدعائم الأساسية لإدارة المعرفة في المنظمة، حيث أن الهيكل التنظيمي الذي يتسم بالمرونة، البعد عن الهرمية، تبني اللامركزية في اتخاذ القرارات، تكوين فرق العمل، تغليب العمل الجماعي إيجاد علاقات مباشرة بين الأفراد في مختلف الوحدات والمستويات التنظيمية وكذا تفعيل الاتصالات فيما بينهم، من شأنه أن يشجع التعاون، الإبداع، والابتكار، إلى جانب غرس الثقة بين الأفراد، ومن ثم التشارك في المعارف والخبرات، وتبادلها بسهولة وسرعة بين مختلف الوحدات في المنظمة، من أجل تحقيق التكيف وحل المشكلات بكفاءة وفعالية، وذلك من خلال تطبيق المعارف وتنفيذ الاستراتيجيات والممارسات الخاصة بإدارة المعرفة²³.

4/ تكنولوجيا المعلومات والاتصال: تتمثل في مجموعة الأجهزة، البرمجيات، قواعد البيانات والشبكات التي تستخدمها المؤسسات في أدائها لأعمالها ووظائفها المختلفة²⁴، كما تُعرّف تكنولوجيا المعلومات على أنها الكيفية التي يتم بها استخدام البيانات المتاحة للحصول على معلومات مفيدة ومؤثرة في شتى المجالات، حيث أن تعكس المعلومات بيانات "DATA" غير مفيدة في حد ذاتها أو ليس لها معنى أو مدلول، تمّ معالجتها بشكل ما للحصول على معلومات مفيدة²⁵. تتمثل مكونات تكنولوجيا المعلومات في "الأجهزة والبرمجيات، قواعد البيانات، الخبرة والمهارة، شبكات الاتصال"²⁶.

إن التوسع في تطبيقات تكنولوجيا المعلومات يساهم في تدعيم مجتمع المعلومات والمعرفة. فهي عصب عصر المعلومات وعصر المعرفة، كما تساهم بشكل واسع في تذليل الصعوبات التي تعترض تدفق المعلومات، معالجتها، تخزينها وتداولها في ظل الانفجار الهائل للمعلومات وتحت لواء ثورتها "فهي العمود الفقري للمعارف وإدارتها"²⁷.

أما عن أبرز إسهاماتها الداعمة لإدارة المعرفة فتتمثل في استخدام تكنولوجيا المعلومات كبنية تحتية أساسية من خلال الربط بالأدوات الالكترونية، البرمجيات والشبكات بمختلف أنواعها، خاصة الشبكة العالمية. أدى انعكاس هذه المساهمات إلى تسهيل عملية اكتساب المعرفة، نقلها، توزيعها، تخزينها، المشاركة فيها وابتكار الجديد منها واسترجاعها وصيانتها، مما كان له أثر كبير في زيادة قيمة أعمال الشركة، ورفع رأس مالها الفكري، إلى جانب زيادة فرص نجاحها في بيئة المنافسة الشديدة، خاصة مع تغير الأعمال ودخول مصطلحات الأعمال والتجارة الإلكترونية وتجارة المعرفة²⁸.

ثانياً: الدراسات السابقة: قام الباحثون في حدود ما تمّ الحصول عليه من مادة علمية بمراجعة بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة، ويمكن إيجازها فيما يلي:

- دراسة (الصالح، 2013)²⁹، بحث منشور بعنوان: تطوير البيئة التنظيمية لدى الأقسام الأكاديمية بجامعة القصيم في ضوء إدارة المعرفة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع البيئة التنظيمية لدى الأقسام الأكاديمية بجامعة القص، وكذا مقترحات أفراد عينة الدراسة تجاه تطوير الأقسام الأكاديمية بجامعة القصيم في ضوء إدارة المعرفة، إضافة إلى محاولة التعرف على معوقات تطبيق إدارة المعرفة في الأقسام الأكاديمية. تمثل مجتمع الدراسة في جميع عمداء الكليات بجامعة القصيم والبالغ عددهم (42) عميداً وجميع رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة القصيم والبالغ عددهم (59) رئيس قسم، نظراً لكثرة عدد أعضاء هيئة التدريس فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة حيث بلغت العينة (218) عضو هيئة تدريس أي بنسبة 15% من مجموع مجتمع الدراسة. توصلت الدراسة الى واقع أن البيئة التنظيمية في الأقسام الأكاديمية بجامعة القصيم جيد إلى درجة كبير، إضافة إلى الرغبة الكبيرة من أفراد عينة الدراسة في إبداء المقترحات التطويرية المتعلقة بالتطوير التنظيمي للأقسام الأكاديمية في ضوء إدارة المعرفة.

- دراسة (الأغا، أبو الخير، 2012)³⁰، بحث منشور بعنوان: واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها. قام الباحثان بتصميم استبانة مكونة من سبعة أبعاد تمثل عمليات إدارة المعرفة، ووزعت هذه الاستبانة على عينة حجمها (250) مشرفاً أكاديمياً من مشرفي جامعة القدس المفتوحة. أسفرت نتائج الدراسة عن أن تطبيق عمليات إدارة المعرفة بجامعة القدس المفتوحة متوسط نسبياً وبوزن نسبي (63.8%). وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات والتي من ضمنها الحاجة إلى وجود قيادة داعمة لإستراتيجية إدارة المعرفة، بحيث يكون لها رؤية واضحة لتشخيص المعرفة بأنواعها المختلفة، واختيار أفراد مؤهلين وخبراء يمتلكون المعرفة. واستحداث دائرة خاصة بإدارة المعرفة توضع ضمن الهيكل التنظيمي لإدارة الجامعة بحيث يكون من ضمن مهامها تنظيم عمليات إدارة المعرفة والرقابة والتطوير والمتابعة لعمليات إدارة المعرفة، ويُعيّن فيها مدير معرفة مؤهل وقادر على أداء أدواره المعرفية، ووضع خطط مستقبلية لبناء وتطوير المعرفة، وإنشاء وحدات بحثية في كل فرع من فروع الجامعة.

- دراسة (نادية الكندية، 2008)³¹، مذكرة ماجستير غير منشورة بعنوان: متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة السلطان قابوس (دراسة ميدانية).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأسس النظرية والفكرية لإدارة المعرفة، كما هدفت إلى معرفة درجة توافر عدد من متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة السلطان قابوس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة، وقد تم التركيز في هذه الدراسة على إدارة المعرفة في مجال البحث العلمي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة مكونة من ستة محاور: أعضاء هيئة التدريس، عمليات إدارة المعرفة، التكنولوجيا، قيادة الكلية، الثقافة التنظيمية، الحوافز والمكافآت. شملت عينة الدراسة (134) عضو هيئة تدريس من كليات الجامعة، وتم معالجة البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لمحاور الدراسة، و مجموعة اختبارات للتحقق من دلالة الفروق

التي تعزى إلى متغير النوع ونوع الكلية (علمية - إنسانية)، واختبار تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق التي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن درجة توافر متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة السلطان قابوس كانت متوسطة في كل محاور الدراسة، عدا محور أعضاء هيئة التدريس الذي حصل على درجة توافر كبيرة.

مساهمة الدراسة تظهر في محاولة رصد درجة ممارسة أهم أربع متغيرات في البيئة التنظيمية الداخلية (القيادة الإدارية، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الهيكل التنظيمي) في مؤسسة اقتصادية جزائرية (مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة)، ومحاولة التعرف على درجة تأثيرها على مستوى تطبيق العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة.

مناقشة نتائج الدراسة

1/ خصائص المبحوثين:

جدول رقم (2): الخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	مستوى ثانوي وأقل	10	37
	جامعي	15	55.6
	دراسات عليا	2	7.4
المستوى الإداري	إدارة عليا	3	11.1
	إدارة وسطى	10	37
	إدارة دنيا	14	51.9
عدد سنوات الخبرة	خمسة سنوات وأقل	11	40.7
	سنة سنوات فأكثر	16	59.3

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول رقم (2) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة من ذوي الدراسات الجامعية والعليا بنسبة بلغت (63%)، في حين شكل الأفراد المستجوبون والمتوضعون ضمن المستويين الإداريين الأوسط والأعلى نسبة قاربت (89%)، أما فيما يتعلق بالخبرة داخل المؤسسة فأغلب الأفراد المستجوبين (59.3%) تفوق مدة خبرتهم الستة سنوات.

2/ وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها:

تعد عملية الوصف والتشخيص مطلبا ضروريا للتعرف على مدى توافر كل متغير من المتغيرات المبحوثة، وتمت عملية الوصف والتشخيص على النحو الآتي:

أ/ وصف متغير (متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية) وتشخيصه:

جدول رقم (3): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة

الفقرات	درجة الموافقة	المتوسط	الانحراف
---------	---------------	---------	----------

المعياري	الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
القيادة الإدارية							
1.039	3.185	2	6	4	15	0	تك
		7.4	22.2	14.8	55.6	0	%
1/تشجيع العاملين على تقديم أفكارهم ومقترحاتها.							
0.741	3.630	0	3	5	18	1	تك
		0	11.1	18.5	66.7	3.7	%
2/ توفير فرص التعلم المستمر للعاملين.							
0.953	3.296	1	6	4	16	0	تك
		3.7	22.2	14.8	59.3	0	%
3/ تمكين العاملين بجعلهم يمارسون عملهم بطريقتهم الخاصة بما يحقق النتائج المرجوة.							
الثقافة التنظيمية							
1.071	3.074	2	7	6	11	1	تك
		7.4	25.9	22.2	40.7	3.7	%
4/تشجيع العاملين على تقديم الأفكار الجديدة والمفيدة.							
0.933	3.444	2	1	8	15	1	تك
		7.4	3.7	29.6	55.6	3.7	%
5/ اكتشاف الأخطاء والاعتراف بها والعمل على تصحيحها واعتبارها مصدرا للتعلم.							
0.802	3.481	0	4	7	15	1	تك
		0	14.8	25.9	55.6	3.7	%
6/تشجيع العاملين على الاستفادة من معرفة وأفكار بعضهم البعض.							
تكنولوجيا المعلومات والاتصال							
4.037	0.587	0	0	4	18	5	تك
		0	0	14.8	66.7	18.5	%
7/توفير شبكة معلومات داخلية فعالة (أجهزة حاسوب مثلاً).							
4.074	0.675	0	1	2	18	6	تك
		0	3.7	7.4	66.7	22.2	%
8/توفير البرامج الحاسوبية الضرورية لنشاط المؤسسة							
3.778	0.974	0	3	7	10	7	تك
		0	11.1	25.9	37	25.9	%
9/تهتم المؤسسة بالإنفاق على كل ماله علاقة بتطوير الجانب المعلوماتي.							
الهيكل التنظيمي							
1.009	3.592	1	2	9	10	5	تك
		3.7	7.4	33.3	37	18.5	%
10/التركيز على العمل الجماعي بدل العمل الفردي.							
0.752	3.482	0	3	9	14	1	تك
		0	11.1	33.3	51.9	3.7	%
11/وجود نوع من اللامركزية في العمل.							
1.219	3.222	4	3	5	13	2	تك
		14.8	11.1	18.5	48.1	7.7	%
12/وجود علاقة بين العامل ورئيسه مبنية على التعاون والثقة.							
0.569	3.524	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لمُؤمّات إدارة المعرفة التنظيمية					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

تشير معطيات الجدول رقم (3) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية إلى فقرات متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية، والتي تم قياسها باستخدام اثنتي عشرة فقرة.

بالرغم من تباين متوسطات الموافقة على الفقرات المتعلقة بمتغير (متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية)، إلا أن نتائج الدراسة أكدت بصورة عامة على أن متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية تتوافر في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لها (3.52).

ب/ وصف متغير (عمليات إدارة المعرفة) وتشخيصه:

جدول رقم (4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد عمليات إدارة المعرفة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					الفقرات	
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
اكتساب المعرفة								
0.891	3.111	2	3	12	10	0	تكم	1/ تهتم المؤسسة بالبحث والتطوير المستمر لكل أنشطتها ومنتجاتها.
		7.4	11.1	44.4	37	0	%	
1.118	2.592	6	6	8	7	0	تكم	2/ تكافئ المؤسسة العاملين على الأفكار والمبادرات الجديدة والمفيدة.
		22.2	22.2	29.6	25.9	0	%	
1.091	3.037	4	3	8	12	0	تكم	3/ تعمل المؤسسة على الاستفادة من التجارب السابقة من أجل تحسين المشاريع المقبلة.
		14.8	11.1	29.6	44.4	0	%	
تخزين المعرفة								
0.813	3.740	1	2	1	22	1	تكم	4/ تقوم المؤسسة بتوثيق وتخزين المعارف والمعلومات التي تمتلكها.
		3.7	7.4	3.7	81.5	3.7	%	
0.791	3.370	0	5	7	15	0	تكم	5/ تحتفظ المؤسسة بإطاراتها وعمالها ذوي المهارة والخبرة والمعرفة.
		0	18.5	25.9	55.6	0	%	
0.859	3.259	0	7	6	14	0	تكم	6/ يوجد في المؤسسة نظام معلومات يحفظ أمن وسرية المعلومات والمعارف
		0	25.9	22.2	51.9	0	%	
نشر المعرفة								
1.086	2.777	5	4	10	8	0	تكم	7/ تشجع المؤسسة كل العاملين على تشارك ما يعرفونه مع بعضهم البعض.
		18.5	14.8	37	29.6	0	%	
1.192	3.037	3	8	2	13	1	تكم	8/ تتوفر لدى المؤسسة الوسائل الحديثة لنشر المعرفة (مثل الانترنت والانترنت).
		11.1	29.6	7.4	48.1	3.7	%	
1.071	3.074	4	2	9	12	0	تكم	9/ يلتقي العاملون في المؤسسة مع بعضهم البعض خارج أوقات العمل.
		14.8	7.4	33.3	44.4	0	%	
تطبيق المعرفة								
0.962	3.186	2	4	8	13	0	تكم	10/ يستخدم العاملون معرفة المؤسسة من أجل تحسين أداء أعمالهم.
		7.4	14.8	29.6	48.1	0	%	
0.960	3.000	3	3	12	9	0	تكم	11/ تستفيد المؤسسة من المعرفة المتولدة من الزبائن من أجل تطوير العمل.
		11.1	11.1	44.4	33.3	0	%	
0.917	2.925	3	3	14	7	0	تكم	12/ تعمل المؤسسة على استغلال المعرفة الموجودة لديها من أجل إنتاج منتجات رائدة.
		11.1	11.1	51.9	25.9	0	%	
0.684	3.092	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لعمليات إدارة المعرفة التنظيمية						

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

تشير معطيات الجدول رقم (4) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية إلى فقرات عمليات إدارة المعرفة، والتي تم قياسها باستخدام اثنتي عشرة فقرة.

بالرغم من تباين متوسطات الموافقة على الفقرات المتعلقة بمتغير (عمليات إدارة المعرفة) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، إلا أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة متوسطة على توافر هذه العمليات، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لعمليات إدارة المعرفة (3.09).

3/ اختبار الفرضيات:

أ/ الفرضية الأولى:

نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير (القيادة الإدارية) في (عمليات إدارة المعرفة) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

جدول رقم (5): نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير (القيادة الإدارية) في (عمليات إدارة المعرفة) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة

المتغير المستقل	(R) معامل الارتباط	(R ²) معامل التحديد	B	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة T
القيادة الإدارية	0.644	0.415	0.543	0.129	0.644	4.209	0.000
المتغير التابع: عمليات إدارة المعرفة							

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول رقم (5) تأثير القيادة الإدارية في عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر للقيادة الإدارية في عمليات إدارة المعرفة، حيث بلغ معامل الارتباط R (0.644) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد R² (0.415)، أي أن ما قيمته (0.415) من التغير في عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة ناتج عن التغير في مستوى القيادة الإدارية.

بناءً على هذه النتائج، نرفض الفرضية التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإدارية على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة" ونقبل الفرضية البديلة.

ب/ الفرضية الثانية:

نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير (الثقافة التنظيمية) في (عمليات إدارة المعرفة) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

جدول رقم (6): نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير (الثقافة التنظيمية) في (عمليات إدارة المعرفة) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة

المتغير المستقل	(R) معامل الارتباط	(R ²) معامل التحديد	B	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة T

المتغير المستقل	(R) معامل الارتباط	(R ²) معامل التحديد	B	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة T
الثقافة التنظيمية	0.541	0.292	0.454	0.141	0.541	3.213	0.004
المتغير التابع: عمليات إدارة المعرفة							

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول رقم (6) تأثير الثقافة التنظيمية في عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر للثقافة التنظيمية في عمليات إدارة المعرفة، حيث بلغ معامل الارتباط R (0.541) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد R² (0.292)، أي أن ما قيمته (0.292) من التغيير في عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة ناتج عن التغيير في مستوى الثقافة التنظيمية.

بناءً على هذه النتائج، نرفض الفرضية التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة التنظيمية على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة" ونقبل الفرضية البديلة.

ت/ الفرضية الثالثة:

نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) في (عمليات إدارة المعرفة) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

جدول رقم (7): نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) في (عمليات إدارة المعرفة) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة

المتغير المستقل	(R) معامل الارتباط	(R ²) معامل التحديد	B	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة T
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	0.026	0.001	0.03	0.225	0.026	0.132	0.896
المتغير التابع: عمليات إدارة المعرفة							

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول رقم (7) تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في عمليات إدارة المعرفة.

بناءً على هذه النتائج، نقبل الفرضية التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة".

ث/ الفرضية الرابعة:

نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير (الهيكل التنظيمي) في (عمليات إدارة المعرفة) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

جدول رقم (8): نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير (الهيكل التنظيمي) في (عمليات إدارة المعرفة) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة

المتغير المستقل	(R) معامل الارتباط	(R ²) معامل التحديد	B	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة T
الهيكل التنظيمي	0.356	0.127	0.309	0.162	0.356	1.905	0.068
المتغير التابع: عمليات إدارة المعرفة							

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول رقم (7) تأثير الهيكل التنظيمي في عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للهيكل التنظيمي في عمليات إدارة المعرفة.

بناءً على هذه النتائج، نقبل الفرضية التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للهيكل التنظيمي على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة".

خاتمة:

-النتائج المتعلقة بتأثير (القيادة الإدارية) في (عمليات إدارة المعرفة) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإدارية على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

-النتائج المتعلقة بتأثير (الثقافة التنظيمية) في (عمليات إدارة المعرفة) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة التنظيمية على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

-النتائج المتعلقة بتأثير (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) في (عمليات إدارة المعرفة) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة.

-النتائج المتعلقة بتأثير (الهيكل التنظيمي) في (عمليات إدارة المعرفة) في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للهيكل التنظيمي على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة. تعكس النتائج السابقة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة بعض متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، وذلك من خلال تأثير كلٍ من القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية على مستوى عمليات إدارة المعرفة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة، من حيث الارتفاع والانخفاض. إن علاقة إدارة المعرفة بمجموعة من متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية، يشكّل أحد الأسباب التي تساهم في التأثير إيجاباً في عمليات إدارة المعرفة، وقد تم إثبات في هذه الدراسة أن القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية يشكلان أحد عناصر البيئة التنظيمية الداخلية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة والمؤثرة على مستوى عمليات إدارة المعرفة فيها، الأمر الذي يدفعنا للوصول إلى نتيجة نهائية، مفادها وجود علاقة تأثير إيجابي دال احصائياً لممارسة بعض متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية على مستوى عمليات إدارة المعرفة في المؤسسة قيد الدراسة.

الإحالات والمراجع:

- ¹ - التلباني نهاية عبد الهادي وآخرون، متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، المجلد الأردني في إدارة الأعمال، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد 11، العدد 2، 2015.
- ² - بوادي أنس أيوب محمد، علاقة إدارة المعرفة بتحقيق الميزة التنافسية في شركات الاتصالات العاملة في الأردن، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 2009.
- * Statistical Package for Social Science.
- ** Statistical Product and Service Solutions.
- ³ - الزعبي علي فلاح، خريس إبراهيم محمد إبراهيم، إدارة المعرفة و دورها في الإبداع التنظيمي في الشركات الأردنية، أعمال الملتقى الدولي للإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة: دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، 2011، ص 130 .
- ⁴ - عتريس فائق فاروق أحمد، دور إدارة المعرفة في تعزيز الميزة التنافسية للعلامات التجارية الإسلامية في الأسواق المحلية والعالمية، المجلد العالمية للتسويق الإسلامي، الهيئة العالمية للتسويق الإسلامي بلندن، بريطانيا، المجلد 1، العدد 2، 2012، ص 14.
- ⁵ - المجالي آمال ياسين، مدى توافر وظائف إدارة المعرفة وأثرها في بلورة التميز التنظيمي من وجهة نظر العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، مجلة دراسات (العلوم الإدارية)، الأردن، المجلد 38، العدد 2، 2011، ص 142-145.
- ⁶ - الزعبي خالد يوسف، الزيدى زينب حسين، أثر نظم المعلومات الإدارية في عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر العاملين في مراكز الوزارات الأردنية، المجلد الأردني في إدارة الأعمال، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد 8، العدد 4، 2012، ص 659.
- ⁷ - صويص راتب وآخرون، عمليات إدارة المعرفة و تأثيرها في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حاله لمجموعه الاتصالات الاردنيه Orange، المجلد الأردنية في إدارة الأعمال، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد 7، العدد 4، 2011، ص 516.
- ⁸ - الملاح طارق إسراء، محمد صالح شيماء، دور الثقافة التنظيمية في دعم عمليات إدارة المعرفة (دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل)، مجلة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، المجلد 34، العدد 110، 2012، ص 188.

- ⁹ - طه أنوار هادي، يوحنا جليبة كوركيس، تأثير عمليات إدارة المعرفة في قدرات التفكير الإبداعي: دراسة استطلاعية لعينة من منتسبي المكتبة المركزية جامعة الموصل، مجلّة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، المجلد 35، العدد 112، 2013. (أنوار طه، جليبة يوحنا، 2013، ص227-228).
- ¹⁰ - الصالحي خالد بن سليمان، تطوير البيئة التنظيمية لدى الأقسام الأكاديمية بجامعة القصيم في ضوء إدارة المعرفة، مجلة كلية التربية، عين شمس، مصر ع 37، ج 3، 2013، ص487
- ¹¹ - خوالدة محمد علي فاضل، البيئة التنظيمية ودورها في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى موظفي دائرة الجمارك الأردنية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن، 2017، ص9
- ¹² - عياض عبد اللطيف مصلح محمد، دور القيادة الإدارية في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا في تطبيق إدارة الجودة الشاملة فيه، المجلّة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي، الأمانة العامة لإتحاد الجامعات العربية، اليمن، العدد11، 2013، ص102.
- ¹³ - أبو زيتون غازي وآخرون، أثر الأنماط القيادية حسب نموذج شبكة القيادة لبلبك و موتون في اختيار استراتيجيات الاعمال: دراسة ميدانية على شركات التأمين الاردنية، المجلّة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، المجلد33، العدد2، 2013، ص198.
- ¹⁴ - مقداد شفيقة، القيادة الإدارية الإسلامية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة، مجلة التراث، مخبر جمع دراسة وتحقيق مخطوطات المنطقة وغيرها، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، العدد16، 2014، ص182.
- ¹⁵ - يحيوي إلهام، بوحديد ليلي، النموذج الإسلامي المقترح لنظام قيادة إدارية فعالة، المجلة العالمية للتسويق الإسلامي، الهيئة العالمية للتسويق الإسلامي بلندن، بريطانيا، المجلد4، العدد3، 2015، ص88-89.
- ¹⁶ - صالح قيس عبد الهادي ، باني باسمه محمد، القيادة الإبداعية وعلاقتها بمتطلبات إدارة المعرفة في جامعة الكوفة من وجهة نظر القيادات الإدارية فيها، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد15، العدد4، 2013، ص126.
- ¹⁷ - الدعجة فراس محمود عبد القادر، ابن منصور عبد الله عبد الكريم أحمد، أثر مكونات الثقافة التنظيمية على أبعاد التطوير التنظيمي في مؤسسة المواصفات والمقاييس الأردنية، مجلّة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، سوهاج، مصر، السنة14، العدد2013، ص69.
- ¹⁸ - حسن محمد ماهر أحمد، مرسي عمر محمد محمد، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري للقيادات الإدارية بجامعة أسيوط، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر، المجلد28، العدد2، 2012، ص283-284.
- ¹⁹ - أبو حشيش بسام، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بإدارة المعرفة في جامعة الأقصى بغزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، مجلّة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية، جامعة النجاح، فلسطين، المجلد25، العدد1، 2011، ص126.
- ²⁰ - حريم حسين، الساعد رشاد، الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية: دراسة تطبيقية في القطاع المصرفي الأردني، المجلّة الأردنية في إدارة الأعمال، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد2، العدد2، 2006، ص231.
- ²¹ - يوسف سناء خضر، تشخيص نمط الهيكل التنظيمي في المؤسسات التعليمية العراقية: دراسة حالة في جامعة صلاح الدين - أربيل، مجلّة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، المجلد34، العدد110، 2012، ص203.
- ²² - الخشاب حسان ثابت، ترشيد الهيكل التنظيمي لجامعة الموصل: أنموذج تقويمي مقترح، مجلّة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، المجلد35، العدد111، 2012، ص85-86.
- ²³ - عاشور وسيلة، مقومات تنفيذ إستراتيجية المعرفة في منظمات التعليم العالي (دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير-جامعة الجزائر3)، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2012، ص107-108.
- ²⁴ - الزيود ماجد محمد، درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالإبداع لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مملكة البحرين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، المجلد13، العدد2، 2012، ص24.
- ²⁵ - أحمد محمد احمد بدوي، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير البنوك الإلكترونية، مجلّة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، مصر، المجلد103، العدد502، 2011، ص90.
- ²⁶ - مشعال محمود عبد العال محمد، قياس أثر تكنولوجيا المعلومات على دوافع التعامل لدى العملاء مع شركات التأمين بالسوق السعودي: دراسة ميدانية، مجلّة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بور سعيد، مصر، العدد1، 2013، ص492.
- ²⁷ - ديبحي مباركة، دور تكنولوجيا المعلومات في تفعيل إدارة المعرفة، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية، جامعة البليدة، الجزائر، العدد8، 2013، ص180.
- ²⁸ - العمري غسان، الاستخدام المشترك لتكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة لتحقيق قيمة عالية لأعمال البنوك التجارية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمّان العربية للدراسات العليا، عمّان، الأردن، 2004، ص60.

- ²⁹ - الصالحي خالد بن سليمان، تطوير البيئة التنظيمية لدى الأقسام الأكاديمية بجامعة القصيم في ضوء إدارة المعرفة، مجلة كلية التربية، عين شمس، مصر ع 37، ج 3، 2013.
- ³⁰ - ناصر جاسر الأغا، أحمد غنيم أبو الخير، واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها، مجلة جامعة الأقصى، عمادة البحث العلمي، جامعة الأقصى، فلسطين، المجلد 16، العدد 1، 2012.
- ³¹ - الكندية نادية، متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة السلطان قابوس (دراسة ميدانية)، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، 2008.