

**L'impact du management des connaissances sur l'innovation
organisationnelle : cas institutions bancaires de Skikda**
**The impact of knowledge management on organizational innovation: case
study of Skikda banking institutions**

Boughagha Esma^{1♦}, Metaiche Med.Amine²

¹Ecole supérieure de Management de Tlemcen (Algérie), Mail e.boughagha@esm-tlemcen.dz / boughaghaesma@gmail.com

²Ecole supérieure de Management de Tlemcen (Algérie), Mail metaiche1@yahoo.fr / ametaiche@gmail.com

Reçu le:17/01/2023

Accepté le:31/12/2023

Publié le:15/01/2024

Résumé :

Compte tenu de l'évolution constante de l'environnement économique et organisationnel, les organisations sont soumises à une pression constante pour suivre le rythme de ce développement et relever divers défis, et pour cela, ces institutions doivent maintenir un facteur d'innovation pour garantir leur différenciation et leur succès. Afin d'étudier l'innovation organisationnelle et son rapport avec le management des connaissances dans le contexte algérien on a réalisé cette étude qui s'intéresse à examiner l'impact des différents processus du management des connaissances sur l'innovation administrative et technique au sein des institutions bancaires étatiques de Skikda ; sur la base d'une étude analytique descriptive, et en utilisant logiciel SPSS pour traiter les données collectées à partir d'un questionnaire destiné aux cadres salariés des établissements (entre la période du mois d'Aout-Septembre 2023), on a confirmé la relation et l'impact du management des connaissances sur l'innovation organisationnelle.

Mots clés: Management des connaissances, innovation organisationnelle.

Abstract:

As the economic and organizational environments evolve, organizations must be able to adapt to this changing and deal with problems. To achieve this, these institutions must maintain an innovative component to secure their success and differentiation. In order to investigate organizational innovation and its connection to knowledge management in the Algerian context, this study was carried out. It is based on a descriptive analytical study and uses SPSS software to analyze the data obtained from a questionnaire designed for the managers of the state banking institutions in Skikda. It is interested in examining the impact of the various knowledge management processes on the administrative and technical innovation within banking.

Keywords : Knowledge Management, Organizational innovation.

♦ Auteur correspondant .

1. Introduction:

De nouvelles caractéristiques telles que la rapidité du changement, la diversité et l'intensité de la concurrence ont bouleversé le contexte économique et l'environnement organisationnel ; tout cela affecte l'ère économique et organisationnelle et oblige les organisations à être plus créatives et compétitives, et de plus en plus à innover (Yavarzadeh et al., 2015). De plus, la connaissance marque une importance immense dans le contexte actuel, elle ne représente plus un simple capital détenu par une organisation, mais elle devient un atout stratégique primordial qui permet à l'organisation de rivaliser avec ses concurrents sur le marché et surmonter les différents défis et obstacles posés par ce nouveau contexte d'une concurrence féroce (Alavi & Leidner, 2001; Burcu & Ceyda, 2013; Carneiro, 2000); l'efficace gestion de cette connaissance conduit l'organisation à l'amélioration de ses processus de création et d'acquisition de nouvelles idées/connaissances, plus une maîtrise de processus d'application de connaissance existante et son partage entre les employés (Alavi & Leidner, 2001; Burcu & Ceyda, 2013; Carneiro, 2000; Huang & Li, 2009; Plessis, 2007; Uit Beijerse, 1999).

En outre, l'intérêt pour le concept du management des connaissances n'est plus limité aux chercheurs ; ainsi que les employeurs et les praticiens ont tendance à l'étudier et l'appliquer d'une manière appropriée et plus correcte afin de bien gérer leur ensemble de capitaux et ensuite orienter l'organisation vers le succès en assurant sa survie et sa compétitivité (Burcu & Ceyda, 2013) ; la bonne maîtrise des processus du management de connaissances commençant par l'étape de création et d'acquisition de connaissances jusqu'à l'étape du partage permet à l'organisation de créer et d'avoir un avantage concurrentiel précieux et pertinent par rapport à ses concurrents (Conner & Prahalad, 1996; Rochard, 1993; Tippins & Sohi, 2003).

D'autre part, il faut souligner que l'innovation organisationnelle est considérée comme une pratique solide qui favorise l'excellence et la compétitivité organisationnelles et qui facilite à l'organisation d'atteindre une performance supérieure (Burcu & Ceyda, 2013; Damanpour, 1991; Huang & Li, 2009; Plessis, 2007). Les définitions du concept de l'innovation sont plusieurs et différentes, il a été défini comme la génération, le développement et l'implémentation de quelque chose de nouveaux dans l'organisation, comme de nouveaux produits, services, processus, technologies, systèmes administratifs et structures (Burcu & Ceyda, 2013; Damanpour, 1991; Damanpour & Evan, 1984) d'après cette définition l'innovation organisationnelle est incluse dans toutes les parties et les opérations de l'organisation et sous différentes formes et types. Plusieurs chercheurs confirment qu'il existe différents types d'innovation associés à des processus distincts (Burcu & Ceyda, 2013; Damanpour, 1988; Gopalakrishnan & Damanpour, 1997).

Selon la littérature, le management des connaissances représente un prérequis important pour l'adoption et l'implémentation des innovations au sein d'une organisation (Antonelli, 1999; Burcu & Ceyda, 2013; Carneiro, 2000; Darroch & Mcnaughton, 2002; Dove, 1999) , dans la mesure où le management des connaissances joue un rôle stimulant pour l'engagement dans l'innovation en se basant sur les différents processus d'acquisition,

d'utilisation et de partage de nouvelles idées et l'exploitation de la réflexion de l'organisation (Argote et al., 2003; Burcu & Ceyda, 2013; Darroch & Mcnaughton, 2002; Huang & Li, 2009; Lin & Lee, 2005; Plessis, 2007).

L'importance du concept de l'innovation organisationnelle dans la littérature ainsi que l'intérêt de plusieurs études à examiner sa relation avec le management des connaissances nous ont incités à l'étudier en mettant l'accent sur l'impact des différents processus du management de connaissances à savoir : l'acquisition, l'application et le partage des connaissances sur les deux types d'innovation administrative et technologique ; on a consacré ce travail pour répondre à la question de recherche suivante: est ce que il existe un impact d'effet du management des connaissances sur l'innovation organisationnelle? Afin de répondre à cette problématique on a organisé notre papier de recherche comme suit: un court aperçu théorique sur les deux concepts de l'innovation organisationnelle et le management des connaissances avant de passer à présenter la méthodologie suivie dans l'étude et la discussion des résultats obtenus; ensuite on finirons par la conclusion et les recommandations.

2. Revue de littérature

2.1 Le management des connaissances

La gestion des connaissances est désormais reconnue comme un élément essentiel pour pouvoir avoir un avantage concurrentiel au sein d'une organisation, représentant un facteur puissant et inimitable de succès et de compétitivité. Lorsque les employés d'une organisation démissionnent ou quittent l'organisation pour une raison quelconque, le succès organisationnel sera réduit (Chibuzor et al., 2019; Nouri et al., 2017). En conséquent, les organisations doivent gérer les connaissances d'une manière plus efficace et convenable pour améliorer leurs performances (Chibuzor et al., 2019).

Le concept du management des connaissances comprend tous les processus qui créent, acquièrent, traitent, stockent et transfèrent les connaissances nécessaires et qui conduisent à améliorer la performance et augmenter l'efficacité organisationnelle (King, 2009).

Beijerse (1999) , déclare : « la gestion des connaissances permet d'atteindre les objectifs organisationnels grâce à la motivation et à la facilitation axées sur la stratégie des travailleurs (des connaissances/ du savoir) pour développer, améliorer et utiliser leur capacité à interpréter les données et l'information (en utilisant les sources d'informations disponibles, expérience, compétences, culture, caractère, personnalité, sentiments, etc.) à travers un processus de donner du sens à ces données et informations. La gestion des connaissances est une fonction par laquelle l'organisation contrôle et oriente les actifs de connaissances tangibles et intangibles afin de créer de nouvelles connaissances et les utiliser efficacement dans la création de la valeur, la créativité et le progrès (Yang et al., 2004).

2.1.1 Les éléments du management des connaissances

Tout au long des décennies les différentes recherches qui s'intéressent au concept de la gestion des connaissances montrent qu'il n'existe pas une seule attitude unifiée dans ce domaine; il existe certaines attitudes qui tiennent compte aux facteurs techniques et technologiques, d'autres s'intéressent aux facteurs humains et culturels et un troisième groupe qui supportent la combinaison de ces facteurs (Yavarzadeh et al., 2015).

Afin d'examiner l'innovation d'un point de vue basé sur la connaissance en explorant l'effet des processus de connaissance et l'intensité de la connaissance sur la performance de l'innovation ; Andreeva & Kianto (2011) ont utilisé les dimensions suivantes pour mesurer le management des connaissances à savoir la création de connaissance, la documentation et le stockage, le partage de connaissance et l'acquisition de connaissance. Dans une autre étude qui s'intitule « l'impact du management des connaissances sur l'innovation : étude empirique sur les cabinets de conseil Jordaniens », Obeidat et al. (2018) ont mis l'accent sur l'acquisition de connaissance, le partage ou le transfert de connaissance et l'application/ utilisation de connaissances comme les trois processus les plus importants pour étudier le management des connaissances ; de même que Rezaei et al. (2018) utilisent les mêmes composants du management des connaissances dans leur modèle de recherche afin d'étudier l'effet des dimensions de la gestion des connaissances sur la performance des infirmières travaillant à l'hôpital Ayatollah Rouhani à Babol.

De plus, selon la recherche de Krenz et al. (2014) les composants de la gestion des connaissances ont été présentés comme l'identification des connaissances, la distribution, le développement et la fonction des connaissances.

2.2 L'innovation organisationnelle

Afin de bien progresser dans un contexte marqué par des changements environnementaux rapides et complexe, les organisations doivent accepter l'innovation et l'intégrer dans tous leurs processus ; cela leur permet de mieux répondre aux différentes évolutions et de mieux développer leur performance (Abdi & Senin, 2015; Yavarzadeh et al., 2015).

En 1934, Schumpeter a proposé pour la première fois le concept de l'innovation et l'a défini comme le processus de création de nouvelles marques, produits, services et procédés ; tout comme il est considéré comme un facteur qui a un impact sur le développement économique. L'innovation organisationnelle représente un atout stratégique pour l'organisation en lui permet d'acquérir un avantage concurrentiel à long terme et lui fournit un outil efficace pour améliorer la performance globale (Burcu & Ceyda, 2013; Chibuzor et al., 2019; Nouri et al., 2017). Le concept de l'innovation organisationnelle s'étend à tous les niveaux de l'organisation, y compris toutes les opérations et les parties.

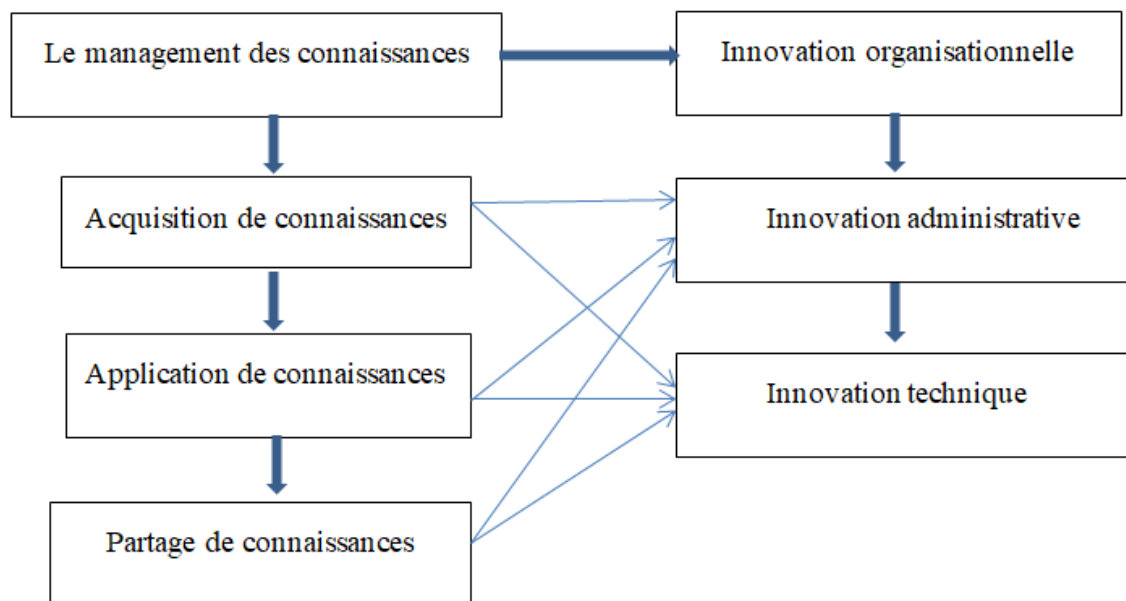
2.2.1 Les composants de l'innovation organisationnelle

Selon la littérature il existe trois paires d'innovation organisationnelle, administrative et technique, de produit et de processus, radicale et incrémentale (Damanpour, 1991; Gopalakrishnan & Damanpour, 1997). Evan (1966) et Damanpour (1987, 1991) renforcent l'idée que la distinction entre l'innovation administrative et technique est largement suffisante et importante pour étudier le concept de l'innovation organisationnelle, car elle reflète une distinction plus générale entre structure sociale et technologique, ainsi que les deux types d'innovation peuvent représenter un large éventail de changements qui ont introduit sur les différents niveaux et tâches de l'organisation (Burcu & Ceyda, 2013). Damanpour et al. (1989) définissent l'innovation technique comme : « celles qui se produisent dans la composante opérationnelle et affectent le système technique d'une organisation » ; Gopalakrishnan & Damanpour (1997) ont déclaré que les innovations administratives concernent la structure organisationnelle, les processus administratifs et les ressources humaines, ces innovations sont directement liées à l'activité de travail de base de l'organisation et sont directement liées à sa gestion. Tandis que les innovations techniques l'organisation et sont directement liées à sa gestion.

sont liées au noyau technique des organisations, les innovations administratives sont liées au noyau administratif et à la structure sociale de l'organisation (Daft, 1978; Evan, 1966; Gopalakrishnan & Damanpour, 1997). En outre, Cooper (1998) précise « la distinction entre innovation technologique et innovation administrative implique la proximité du changement par rapport au cœur de fonctionnement de l'organisation ».

3. Modèle théorique et hypothèses

D'après une lecture de la littérature des deux concepts du management des connaissances et de l'innovation organisationnelle et leur relation on a proposé le modèle et les hypothèses suivantes:



- H_1 : le management des connaissances a un impact sur l'innovation organisationnelle ;
- H_0 : Il n'y a pas d'effet du management de connaissances sur l'innovation organisationnelle ;
- H_{a1} : le processus d'acquisition des connaissances a un impact sur L'innovation administrative ;
- H_{a2} : il existe une relation d'effet entre le processus d'application des connaissances et l'innovation administrative ;
- H_{a3} : Il y'a un effet du partage des connaissances sur l'innovation administrative ;
- H_{b1} : L'acquisition des connaissances a un effet sur l'innovation technique ;
- H_{b2} : L'application des connaissances a un impact sur l'innovation technique ;
- H_{b3} : Le partage des connaissances a un impact sur l'innovation technique.

4. Méthodologie

Conformément aux objectifs et à la problématique de l'étude, la méthode analytique descriptive a été utilisée. C'est une méthode de description et de représentation du

phénomène étudié en collectant des informations standardisées sur le problème, en le classant, en l'analysant et en le soumettant à une étude approfondie. Nous avons utilisé cette approche car elle correspond à la nature de notre étude, ainsi qu'elle ne se limite pas seulement à la collecte de données pour un phénomène spécifique, mais porte sur l'analyse et le suivi de ce phénomène.

5. La communauté de l'étude

Défini comme suit: "Ce sont toutes les unités, les individus, les observations ou les cas qui partagent une caractéristique ou un ensemble de caractéristiques qui les distinguent des autres, et le chercheur souhaite généraliser les résultats."

6. L'échantillon de l'étude

Dans l'échantillon, un certain nombre d'unités communautaires peuvent être satisfaites, et elles sont étudiées et lorsque des résultats sont atteints, ces résultats peuvent être généralisés à tous les membres de la communauté. En bref, l'échantillon est une partie ou une section de la communauté de l'étude.

Un échantillon a été choisi au hasard sur les cadres salariés de différentes institutions bancaires étatiques de la wilaya de Skikda, où 37 formulaires ont été distribués et le tableau suivant montre les différents résultats du processus de distribution et de récupération des questionnaires.

Tableau N°1. Divers résultats liés au processus de distribution et de récupération des questionnaires

Le nombre de questionnaires distribués	Le nombre de questionnaires récupérés	Nombre d'enquêtes non renvoyées	Le nombre de questionnaires invalides	Le nombre final de questionnaires qui ont été déchargés et utilisés dans l'étude
37	37	0	0	37
100%	100%	00%	00%	100%

Source : Calculé par les chercheurs

Après l'ajustement final du questionnaire, nous avons récupéré tous les 37 questionnaires distribués. Les questionnaires valides pour l'analyse sont 37 questionnaires avec un pourcentage de (100%), dont nous avons déchargé leur contenu dans le programme SPSS pour le traitement statistique.

7. Mesures

Une échelle de Likert en cinq points a été utilisée pour que chaque énoncé corresponde à une liste comportant les choix suivants:

Tableau N°2. Répartition des scores sur l'échelle utilisée dans le questionnaire

Alternatives de mesure	Totalement pas d'accord	Pas d'accord	Neutre	Plutôt d'accord	Totalement d'accord
Codage	1	2	3	4	5

Source : fait par les chercheurs

Dans notre étude on a utilisé l'échelle de Likert de 5 points « totalement pas d'accord-totalement d'accord ». Pour le concept du management des connaissances 16 items ont été consacrés pour l'évaluer avec trois dimensions du processus notamment l'acquisition, l'application et le partage des connaissances. Afin de mesurer l'innovation organisationnelle dans notre cas nous avons utilisé 8 items ; dont lesquels 4 consacrés à la dimension de l'innovation administrative et 4 d'autres pour la dimension de l'innovation technique.

8. Test de normalité des données

Afin de bien traiter les données des répondants des variables de l'étude et de choisir les méthodes statistiques appropriées, il faut d'abord déterminer si les données des répondants des variables étudiées suivent une distribution normale ou d'autres distributions de probabilité.

Il existe plusieurs méthodes statistiques pour détecter le type de distribution des données du questionnaire (Richardson, 2005) , notamment :

A- La méthode de test de Kolmogorov-Smirnov est utilisée si le nombre d'échantillons est supérieur ou égal à 50.

B- La méthode de test de Shapiro-Wilk est utilisée si le nombre d'échantillons est inférieur à 50.

Chaque test a une valeur probabiliste désignée par le symbole (sig), à travers laquelle le type de distribution est jugé en le comparant au niveau de signification (0,05), où : comme règle générale applicable dans le cas de la révélation du type de distribution, les données sont :

- Si la valeur (sig) est inférieure à 0,05, les données ne suivent pas une distribution normale
- Si la valeur de (sig) est supérieure à 0,05, les données de l'échantillon vers les variables de l'étude suivent une distribution normale.

Voici les résultats de la révélation du type de distribution des données des répondants des variables de l'étude:

Tableau N°3. Montre les résultats du test du type de distribution des données des répondants vers les variables de l'étude

Thèmes du questionnaire	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			Type de Distribution
	Valeur statistique du test	Df Le degré de liberté	Sig	Valeur statistique du test	Df	Sig	
Le premier axe lié à la variable indépendante	0.168	17	0.200	0.916	17	0.126**	Distribué naturellement
Le deuxième axe lié à la variable dépendante	0.088	17	0.200	0.992	17	1.000**	Distribué naturellement
Règle : Si la valeur sig est supérieure à 0,05, les données interrogées sur ce qui est inclus dans l'axe du questionnaire suivent la distribution normale.							

Source: calculé par les auteurs via SPSS 26

Étant donné que les données des répondants suivent une distribution normale, nous utiliserons dans notre étude des méthodes statistiques paramétriques pour analyser les réponses et les opinions de l'échantillon individuel et tester les hypothèses de l'étude.

Tableau N° 4. Présentation et analyse descriptive des données personnelles des membres de l'échantillon

Genre * Age * poste occupé Cross tabulation						
poste occupé			Age			Total
			Moins de 30	entre 30 et 40	plus de 40 ans	
Directeur	Genre	Homme	0	0	3	3
		Femme	1	0	0	1
	Total		1		3	4
chef service	Genre	homme	0	4	5	9
		femme	0	0	2	2
	Total		0	0	7	11
Autres	Genre	homme	1	3	4	8
		femme	1	4	9	14
	Total		2	7	13	
Total	Genre	homme	1	7	12	20
		femme	2	4	11	17
	Total		3	11	23	37

Source: Préparé par les chercheurs sur la base des sorties du programme SPSS

9. Test d'hypothèse principale

Le test de l'hypothèse de recherche: il y a un effet statistiquement significatif du management de connaissances sur l'innovation organisationnelle (Agences bancaires de Skikda), institutions étudiées.

Test de l'hypothèse statistique: une hypothèse est testée au niveau de signification de 0,05 et, en conséquence, nous la reformulons en hypothèse nulle H_0 et en hypothèse alternative H_1 comme suit :

- H_0 : Il n'y a pas d'effet statistiquement significatif au niveau (0,05) du management de connaissances sur l'innovation organisationnelle
- H_1 : Il y a un effet statistiquement significatif au niveau (0,05) du management de connaissances sur l'innovation organisationnelle

Une régression simple a été utilisée pour découvrir l'effet de la variable indépendante (le management des connaissances) sur la variable dépendante (l'innovation organisationnelle) avec ses trois dimensions réunies. Le tableau suivant est un résumé des tableaux de sortie de l'analyse de régression simple à l'aide du programme SPSS.

Tableau N°5. Un résumé des résultats de l'analyse de régression simple de la relation entre la variable (management des connaissances) sur la variable (innovation organisationnelle)

Pouvoir explicatif du modèle				
(R)		R ²		
.798		.158		
ANOVA				
(Test F)			Sig	
96.569			0.015	
Coefficients				
Variables indépendantes	B	Valeurs des coefficients de régression	T test	Sig
(Constante)	B ₀ =	3.280	2.941	0.019
Le management de connaissances	B ₁ =	0.532	8.563	0.000

Source: Préparé par les chercheurs à l'aide de logiciel SPSS

Le tableau d'analyse de régression montre ce qui suit:
Evaluer la significativité de la relation d'influence entre les deux variables (le management de connaissances → l'innovation organisationnelle) et cela se fait à travers les valeurs du test F: La significativité de la relation est jugée par la valeur de la probabilité d'erreur (Sig) associée à la valeur de F. Si la valeur de Sig est inférieure à 0,05, alors la relation est positive. Il ressort du tableau ci-dessus : que la valeur F calculée s'élevait à (96.569 = Fcal)

et que la valeur de 0,015 SIG = associée à la valeur (F) est inférieure au seuil de signification (0,05), ce qui indique l'existence d'une relation d'effet statistiquement significative entre la variable indépendante et la variable dépendante et en conséquence

nous concluons une décision Test d'hypothèse principale :

Nous rejetons l'hypothèse nulle et acceptons l'hypothèse alternative: il existe un effet statistiquement significatif au niveau (0,05) du management de connaissance sur l'innovation organisationnelle des différentes institutions bancaires de la Wilaya de Skikda. L'interprétation de la valeur du coefficient de corrélation de Pearson (R) à travers le coefficient de corrélation de Pearson, dont la valeur est : $R = (0,798)$, et sa valeur est positive et statistiquement significative, car la valeur du niveau significatif ($\text{sig} = 0,015$) est inférieure au niveau de signification de 0,05. Cela indique que la relation entre les deux variables (le management de connaissances $\rightarrow$ l'innovation organisationnelle) est une relation directe (positive), ce qui signifie que chaque augmentation du management des connaissances entraîne une augmentation de l'innovation organisationnelle. Ce résultat est logique en termes de direction; ceci est basé sur ce que nous avons abordé dans la partie théorique de l'étude.

Interprétation de la valeur du coefficient de détermination (R^2) (rapport d'interprétation) : à travers le tableau ci-dessus, on retrouve la valeur du coefficient de détermination estimée à $R^2 = 0,158$, et on constate que 15.8% des changements qui se produisent dans la variable de l'innovation organisationnelle (institutions bancaires de la Wilaya de Skikda), sont dus à l'effet du changement dans les valeurs de la variable du management des connaissances, et ceci du point de vue d'un échantillon de répondants. En d'autres termes, le management des connaissances contribue à hauteur de 15.8% à l'amélioration de l'innovation organisationnelle des institutions étudiées.

10. Tester les sous-hypothèses de l'étude

Pour connaître l'étendue de la relation de l'effet des dimensions de la variable (le management des connaissances) sur les dimensions de la variable dépendante (l'innovation organisationnelle), le tableau suivant présente les résultats des indicateurs statistiques de régression linéaire multiple, qui est un résumé des tableaux (résumé du modèle de régression (R^2 , r), analyse de la variance ANOVA, résultats de la signification statistique des coefficients de régression (b).

- **H_{a1} : Il y a d'effet statistiquement significatif au niveau (0,05) de L'acquisition des connaissances sur L'innovation administrative**
- **H_{a2} : Il y a d'effet statistiquement significatif au niveau (0,05) de l'application des connaissances sur L'innovation administrative**
- **H_{a3} : Il y a d'effet statistiquement significatif au niveau (0,05) du partage des connaissances sur L'innovation administrative**
- **H_{b1} : Il y a d'effet statistiquement significatif au niveau (0,05) de L'acquisition des connaissances sur L'innovation technique**
- **H_{b2} : Il y a d'effet statistiquement significatif au niveau (0,05) de l'application des connaissances sur L'innovation technique**

- H_{b3} : Il y a d'effet statistiquement significatif au niveau (0,05) du partage des connaissances sur L'innovation technique

Tableau N° 6. Un résumé des résultats de l'analyse de régression multiple de la relation Entre (les dimensions du management de connaissances) sur l'innovation administrative

Variable dépendante : <i>L'innovation administrative</i>				
(R)		R²		
0.783		0.740		
ANOVA				
(Test F)			Sig	
95.674			0.003	
Signification partielle, pour les coefficients de régression				
Variables indépendantes	B	Valeurs des coefficients de régression	Valeurs de test T	Sig
(Constante)	B ₀ =	2.968	6.525	0.000
<i>L'acquisition des connaissances</i>	B ₁ =	0.588	0.155	0.878
<i>L'application des connaissances</i>	B ₁ =	0.156	0.964	0.351
<i>Le partage des connaissances</i>	B ₁ =	0.429	3.442	0.002

Source: Préparé nous-même sur la base des sorties du programme SPSS

Les résultats montrent que le coefficient de corrélation de Pearson entre les variables indépendantes et la variable dépendante, où il atteint une valeur élevée (0,783) avec une valeur du coefficient de détermination de 0,740, et la valeur du coefficient de détermination modifié, c'est-à-dire la valeur indépendante variables, expliquent 74 % de la variation de l'innovation administrative.

Le tableau précédent montre aussi les résultats de l'analyse ANOVA pour tester la signification de la régression, et nous notons que la valeur sig est inférieure à 0.05, et donc nous rejetons l'hypothèse nulle et acceptons l'hypothèse alternative, qui stipule que la régression est significative et il y a donc un effet des variables indépendantes sur la variable dépendante et nous pouvons prédire la variable dépendante via les variables indépendantes.

À travers le tableau d'analyse de régression, nous concluons qu'il existe une signification significative entre les trois dimensions du management de connaissance (l'acquisition, l'application, et le partage des connaissances) et l'innovation administrative; Plus l'acquisition des connaissances augmente de 1%, l'innovation administrative s'améliore de 58.8%, et plus l'application des connaissances s'améliore par unité plus l'innovation administrative s'améliore de 15.6%. Et finalement plus le partage des connaissances s'améliore par unité plus l'innovation administrative s'améliore de 42.9%. On peut aussi écrire l'équation de régression comme suit:

$$L'innovation administrative = 2.968 + 0,588 \text{ l'acquisition des connaissances} + 0,156 \text{ l'application des connaissances} + 0,429 \text{ le partage des connaissances} + \text{erreur de prédiction}$$

Tableau N°7. Un résumé des résultats de l'analyse de régression multiple de la relation Entre (les dimensions du management de connaissances) sur l'innovation technique

Variable dépendante : <i>L'innovation technique</i>				
(R)		R²		
0.789		0.751		
L'analyse ANOVA				
(Test F)			Sig	
95.610			0.008	
Coefficients				
Variables indépendantes	B	Valeurs des coefficients de régression	Valeurs de test T	Sig
(Constante)	B ₀ =	3.899	9.549	0.000
<i>L'acquisition des connaissances</i>	B ₁ =	0.422	0.731	0.047
<i>L'application des connaissances</i>	B ₁ =	0.155	1.051	0.030
<i>Le partage des connaissances</i>	B ₁ =	0.18.2	1.623	0.011

Source: Préparé par nous-même sur la base des sorties du programme SPSS

Les résultats ci-dessus ont montré qu'il existe une corrélation positive entre les deux variables selon les opinions d'un échantillon de répondants, où le coefficient de corrélation de Pearson a atteint 0,789, ce qui est un signe positif (+), ce qui indique que le sens de la relation entre les dimensions du management des connaissances et l'innovation technique est positive, c'est-à-dire que l'augmentation des niveaux de **(l'acquisition, l'application, et le partage des connaissances)** entraîne une augmentation du développement de l'innovation technique de l'institution en question.

En conséquence, nous concluons la décision de tester l'hypothèse, qui est : Nous rejetons l'hypothèse nulle (H_0) et acceptons l'hypothèse alternative (H_1) : Il existe un effet statistiquement significatif au niveau (0,05) des trois dimensions du management des connaissances **(l'acquisition, l'application, et le partage des connaissances)** sur le développement de l'innovation technique.

La valeur du coefficient de détermination = $R^2 = 0,751$: On constate que **(l'acquisition, l'application, et le partage des connaissances)** contribue à 75.1% aux changements qui se produisent dans le développement de l'innovation technique de l'institution étudiée, tandis que le reste du pourcentage peut être dû à d'autres facteurs.

Interprétation de la valeur d'impact **des trois dimensions du management de connaissance (l'acquisition, l'application, et le partage des connaissances) et de l'innovation administrative** : Nous constatons que toute augmentation du niveau de l'acquisition des connaissances d'une unité est suivie d'une augmentation du développement de l'innovation technique dans l'établissement de l'étude selon le point de vue d'un échantillon de répondants avec une valeur de 42.2 % qui est une valeur élevée et statistiquement qui indique l'importance de l'impact de l'acquisition des connaissances sur l'innovation technique dans les institutions étudiées. Les résultats s'avèrent aussi que **plus l'application des connaissances s'améliore par unité plus l'innovation technique s'améliore de 15.5%. Et finalement plus le partage des connaissances s'améliore par unité plus l'innovation technique s'améliore de 18.2%. La formule de régression peut être décrite comme suit:**

$\text{L'innovation technique} = 3.899 + 0,422 \text{ l'acquisition des connaissances} + 0,155 \text{ l'application des connaissances} + 0.182 \text{ le partage des connaissances} + \text{erreur de prédiction}$
--

11. Conclusion et recommandation

Cette étude a pour but d'examiner l'effet du management des connaissances sur l'innovation organisationnelle dans quelques établissements bancaires de la Wilaya de Skikda, cette population qui a été investiguée par la distribution d'un questionnaire destiné aux cadres salariés des différentes agences...

L'analyse des données et les résultats des différents tests confirment l'existence d'une relation entre le management des connaissances et l'innovation organisationnelle avec un effet positif significatif ; ainsi que les résultats des tests des sous-hypothèses affirment que chaque composant du management des connaissances a un impact positif sur les deux types d'innovation administrative et technique.

D'après notre étude et les autres travaux similaires nous concluons que le management des connaissances est considéré comme un moteur pour les organisations qui veulent engager dans l'innovation organisationnelle où les différents processus d'acquisition; d'application et de partage de connaissances facilitent et stimulent l'innovation organisationnelle. Par conséquent ; il est recommandé aux organisations qui s'intéressent à se développer et à être créatives de bien gérer son capital intellectuel et de mettre en place des stratégies de management des connaissances efficaces afin de faciliter l'intégration et l'implémentation des innovations, tandis que les dirigeants sont censés d'avoir une idée précise et bien claire concernant le management des connaissances et son impact sur l'innovation organisationnelle pour bien maîtriser ces deux concepts sur le terrain professionnel et ensuite faire évoluer leurs organisations.

12. Références :

1. Abdi, K., & Senin, A. A. (2015). The impact of knowledge management on organizational innovation: An empirical study. *Asian Social Science*, 11(23), 153–168. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n23p153>
2. Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge Management and Knowledge Systems : Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136.
3. Andreeva, T., & Kianto, A. (2011). Knowledge processes, knowledge-intensity and innovation: A moderated mediation analysis. *Journal of Knowledge Management*, 15(6), 1016–1034. <https://doi.org/10.1108/13673271111179343>
4. Antonelli, C. (1999). The evolution of the industrial organisation of the production of knowledge. *Cambridge Journal of Economics*, 23(2), 243–260. <https://doi.org/10.1093/cje/23.2.243>
5. Argote, L., Mcevily, B., & Reagans, R. (2003). Framework and Review of Emerging Themes Managing Knowledge in Organizations : An Integrative Framework and Review of Emerging Themes. *Management Science*, 49(4), 571–582.
6. Burcu, K., & Ceyda, M. (2013). The Relationship between Knowledge Management and Innovation in Turkish Service and High-Tech Firms. *International Journal of Business and Social Science*, 4(4), 293–304.
7. Carneiro, A. (2000). How does knowledge management influence innovation and competitiveness? *Journal of Knowledge Management*, 4(2), 87–98. <https://doi.org/10.1108/13673270010372242>
8. Chen, C., & Huang, J. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance — The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, 62(1), 104–114. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.11.016>

9. Chibuzor, A. A., Jovita, O. U., & Onyemachi, U. C. (2019). Knowledge management and organizational innovation. *Strategic Journal of Business and Social Science*, 2(2), 1–19.
10. Conner, K. R., & Prahalad, C. K. (1996). A Resource-Based Theory of the Firm : Knowledge Versus Opportunism. *Organization Science*, 7(5), 477–501.
11. Cooper, J. R. (1998). A multidimensional approach to the adoption of innovation. *Management Decision*, 36(8), 493–502.
12. Daft, R. L. (1978). A Dual-Core Model of Organizational Innovation. *Academy of Management Journal*, 21(2), 193–210.
13. Damanpour, F. (1987). The Adoption of Technological, Administrative, and Ancillary Innovations: Impact of Oeganizational Factors. *Journal of Management*, 13(4), 675–688. <https://doi.org/10.1177/014920638701300408>
14. Damanpour, F. (1988). Innovation Type, Radicalness, and the Adoption Process. *Communication Research*, 15(5), 545–567. <https://doi.org/10.1177/009365088015005003>
15. Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555–590. <https://doi.org/10.2307/257028>
16. Damanpour, F., & Evan, W. M. (1984). Organizational Innovation and Performance: The Problem of “Organizational Lag.” *Administrative Science Quarterly*, 29(3), 392–409.
17. Damanpour, F., Szabat, K. A., & Evan, W. M. (1989). T h e relationship between types o f innovation and organizational performance fariborz damanpour. *Journal of Management Studies*, 26(6), 587–601.
18. Darroch, J., & Mcnaughton, R. (2002). Examining the link between knowledge management practices and types of innovation. *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 210–222. <https://doi.org/10.1108/14691930210435570>
19. Dove, R. (1999). Knowledge management, response ability, and the agile enterprise. *Journal of Knowledge Management*, 3(1), 18–35. <https://doi.org/10.1108/13673279910259367>
20. Evan, W. M. (1966). Organizational Lag. *Human Organization*, 25(1), 51–53.
21. Gopalakrishnan, S., & Damanpour, F. (1997). A Review of Innovation Research in Economics , Sociology and Technology Management. *Omega*, 25(1), 15–28.
22. Huang, J.-W., & Li, Y.-H. (2009). The mediating effect of knowledge management on social interaction and innovation performance. *International Journal of Manpower*, 30(3), 285–301. <https://doi.org/10.1108/01437720910956772>
23. King, W. . (2009). Knowledge management and organisational learning. *Annals of Information Systems*, 78(4), 3–13. <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0011-1>
24. Krenz, P., Basmer, S., Buxbaum-Conradi, S., Redlich, T., & Wulfsberg, J. P. (2014). Knowledge management in value creation networks: Establishing a new business model through the role of a knowledge-intermediary. *Procedia CIRP*, 16, 38–43. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2014.01.006>

25. Lin, H. F., & Lee, G. G. (2005). Impact of organizational learning and knowledge management factors on e-business adoption. *Management Decision*, 43(2), 171–188. <https://doi.org/10.1108/00251740510581902>
26. Nouri, B. A., Ghorbani, R., & Soltani, M. (2017). The Effect of Knowledge Management on Organizational Innovation with the Mediating Role of Organizational Learning (Case Study: Agricultural Bank in Iran). *Journal of Applied Economics and Business Research JAEBR*, 7(3), 194–211.
27. Obeidat, B. Y., Al-Suradi, M. M., Masa'deh, R., & Tarhini, A. (2018). The impact of knowledge management on innovation. *Management Research Review*, 34(1), 1214–1238.
28. Plessis, D. M. (2007). The role of knowledge management in innovation. *Journal of Knowledge Management*, 11(4), 20–29. <https://doi.org/10.1108/13673270710762684>
29. Rezaei, A., Allameh, S. M., & Ansari, R. (2018). Effect of organisational culture and organisational learning on organisational innovation: An empirical investigation. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 23(3), 307–327. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2018.089803>
30. Rochard, H. (1993). A FRAMEWORK LINKING INTANGIBLE RESOURCES AND CAPABILITIES TO SUSTAINABLE COMPETITIVE. *Strategic Management Journal*, 14(8), 607–618.
31. Tippins, M. J., & Sohi, R. S. (2003). IT COMPETENCY AND FIRM PERFORMANCE : IS ORGANIZATIONAL LEARNING A MISSING LINK ? *Strategic Management Journal*, 24(8), 745–761. <https://doi.org/10.1002/smj.337>
32. Uit Beijerse, R. P. (1999). Questions in knowledge management: Defining and conceptualising a phenomenon. *Journal of Knowledge Management*, 3(2), 94–110. <https://doi.org/10.1108/13673279910275512>
33. Yang, B., Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2004). The construct of the learning organization: Dimensions, measurement, and validation. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 31–55. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1086>
34. Yavarzadeh, M. R., Salamzadeh, Y., & Ardakani, A. poormokhtari. (2015). Investigating The Role of Knowledge Management in Organizational Innovation and Its Effect on Organization ' s Per ... *International Journal of Management Science and Business Research*, 4(9), 50–67.