

دور الابتكار التكنولوجي في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين بالتطبيق على شركة المراعي في مدينة القصيم

أسم الطالب : :

أسماء عبد العزيز السيوفي

الرقم الجامعي:

2021205223

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2026

جدول المحتويات

3	قائمة الاشكال
4	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	1.1. المقدمة
7	1.2. مشكلة البحث
7	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:
7	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:
8	1.3. أهمية الدراسة
8	1.3.1. على المستوى النظري:
8	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
9	1.4. اسئلة الدراسة
9	1.5. اهداف الدراسة
10	1.6. فرضيات الدراسة
10	1.7. نموذج الدراسة
11	1.8. منهجية الدراسة
12	1.9. الدراسة الميدانية
13	1.10. مخطط المشروع المقترح
14	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
15	2.1. المقدمة
16	2.2. مفهوم الأداء الوظيفي:
16	2.4. العلاقة بين الابتكار التكنولوجي والأداء الوظيفي:
16	2.5. الخاتمة
17	قائمة المراجع

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
10	نموذج البحث من اعداد الباحثة	1
11	منهجية البحث من اعداد الباحثة	2

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

تشهد المؤسسات المعاصرة بيئة عمل ديناميكية تتسم بالتغير السريع والتنافسية المتزايدة، في ظل التطورات المتلاحقة في مجالات التكنولوجيا والاتصال، الأمر الذي فرض على المنظمات البحث عن أساليب إدارية وتقنية حديثة تمكنها من تحسين الأداء الوظيفي لموظفيها وضمان الاستمرارية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. ولم يعد الاعتماد على الأساليب التقليدية كافياً لمواجهة متطلبات العصر الرقمي، حيث أصبح الابتكار التكنولوجي أحد المحركات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لتطوير عملياتها وتعزيز كفاءتها التشغيلية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، من خلال إدخال تقنيات حديثة وتبني نظم معلومات متطورة تساهم في تحسين جودة الأداء المؤسسي. (Dabbous, Barakat, & Kraus, 2023)

ويُعد الابتكار التكنولوجي عملية شاملة لا تقتصر على استخدام الأجهزة أو البرمجيات الحديثة فقط، بل تمتد لتشمل تطوير نماذج العمل، وإعادة تصميم العمليات، وتحسين أساليب إنجاز المهام بما يتواءم مع متطلبات البيئة الرقمية. ويساهم هذا النوع من الابتكار في تسهيل الإجراءات الإدارية، وتقليل الوقت والجهد المبذولين في إنجاز الأعمال، والحد من الأخطاء البشرية، الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على مستوى الأداء الوظيفي للموظفين وزيادة إنتاجيتهم داخل المؤسسات. (Imran et al., 2014)

كما يُساهم الابتكار التكنولوجي في تحسين بيئة العمل من خلال تعزيز التواصل الداخلي بين الموظفين، وتسهيل تبادل المعلومات، ودعم عملية اتخاذ القرار، مما يساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة أعلى وفي وقت أقل. إضافة إلى ذلك، فإن استخدام التقنيات الحديثة يتيح للمؤسسات مرونة أكبر في تنظيم العمل، ويعزز قدرتها على الاستجابة السريعة للتغيرات البيئية ومتطلبات العملاء، وهو ما يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات والمنتجات المقدمة ورفع مستوى الأداء الوظيفي بشكل عام. (Satt, 2014)

ويبرز دور التحول الرقمي بوصفه أحد أشكال الابتكار التكنولوجي التي أحدثت تغيراً جوهرياً في أساليب العمل داخل المؤسسات، حيث لا يقتصر أثره على الجانب التقني فحسب، بل يمتد ليشمل الجوانب التنظيمية والسلوكية. ويساعد التحول الرقمي الموظفين على تطوير مهاراتهم التقنية، وزيادة قدرتهم على التكيف مع التغيرات المتسارعة في بيئة العمل، كما يساهم في تعزيز

الإبداع والابتكار الوظيفي وتحفيز العاملين على تحسين أدائهم وتحقيق مستويات أعلى من الإنجاز الوظيفي. (Alanizan, 2023)

وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن نجاح الابتكار التكنولوجي في تحسين الأداء الوظيفي يعتمد بدرجة كبيرة على توفر مجموعة من العوامل التنظيمية، من أبرزها الدعم الإداري، وتوفير البنية التحتية التقنية المناسبة، وتنفيذ برامج تدريبية مستمرة تساعد الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة بفاعلية. وفي حال غياب هذه العوامل، قد لا تحقق المؤسسات النتائج المرجوة من تطبيق الابتكار التكنولوجي، وقد تواجه مقاومة للتغيير من قبل الموظفين، مما يحد من أثره الإيجابي على الأداء الوظيفي. (Martin et al., 2025)

كما تتأثر العلاقة بين الابتكار التكنولوجي والأداء الوظيفي بمستوى الكفاءة والمهارات التي يمتلكها الموظفون، حيث إن امتلاك القدرات التقنية والمعرفية اللازمة يساهم في الاستفادة المثلى من التقنيات الحديثة، ويؤدي إلى تحسين سرعة الإنجاز وجودة الأداء وتقليل الأعباء الوظيفية. ويظهر الموظفون الذين يتمتعون بكفاءات تقنية عالية مستويات أعلى من الإنتاجية والرضا الوظيفي مقارنة بغيرهم، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي ككل (Putra et al., 2025).

ولا يمكن إغفال دور العنصر البشري في إنجاح عملية الابتكار التكنولوجي، إذ يُعد الموظفون الأساس الذي تُبنى عليه فعالية أي تقنية حديثة. فمهما بلغت درجة التطور التكنولوجي، فإن تحقيق نتائجه الإيجابية يظل مرتبطاً بقدرة الموظفين على استيعابه وتوظيفه في أداء مهامهم اليومية. ولذلك، فإن الاستثمار في تنمية الموارد البشرية من خلال التدريب المستمر، وتعزيز المهارات الرقمية، وتمكين الموظفين من المشاركة في عمليات الابتكار، يُعد من العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات (Monod et al., 2024).

وانطلاقاً مما سبق، يتضح أن الابتكار التكنولوجي يمثل أحد أهم الأدوات الاستراتيجية لتحسين الأداء الوظيفي للموظفين، لما له من دور فاعل في تطوير أساليب العمل، ورفع الكفاءة الإنتاجية، وتحسين جودة الأداء، وتعزيز الرضا الوظيفي. كما يساهم في خلق بيئة عمل مرنة ومبتكرة تساعد المؤسسات على مواجهة التحديات المعاصرة وتحقيق التميز المؤسسي، الأمر الذي يبرز أهمية دراسة دور الابتكار التكنولوجي في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين وتسهيل الضوء على أبعاده المختلفة.

1.2. مشكلة البحث

بالرغم من التقدم التكنولوجي الكبير الذي تشهده المؤسسات اليوم، إلا أن هناك تباينًا واضحًا في مدى استفادة المؤسسات من الابتكار التكنولوجي في تحسين الأداء الوظيفي ملموس. هذا التفاوت قد يرجع إلى غياب فهم واضح لدى الموظفين حول أهمية الابتكار، أو إلى ضعف تطبيق التقنيات الحديثة بشكل فعال. وبالتالي، فإن المشكلة الأساسية التي يناقشها هذا البحث تتمثل في:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

معظم الدراسات السابقة ركزت على الابتكار كعنصر عام في الأداء المؤسسي، ولم تُخصص اهتمامًا كافيًا لدراسة العلاقة المباشرة بين الابتكار التكنولوجي تحديدًا والأداء الوظيفي من منظور الموظفين. كما أن الأطر النظرية في هذا السياق ما زالت بحاجة إلى مزيد من التوضيح والتطوير، خاصة في ظل التغير المستمر في طبيعة الابتكارات المستخدمة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

يوجد نقص واضح في الأبحاث التطبيقية التي تتناول تقييم الابتكار التكنولوجي داخل بيئات العمل من خلال الموظفين أنفسهم، لا سيما في البيئات المحلية. بالإضافة إلى ذلك، لا تزال المؤسسات تواجه تحديات تتعلق بكيفية دمج الابتكار بفعالية في استراتيجياتها التنافسية، مما يعكس وجود فجوة بين التخطيط والتنفيذ.

1.3. أهمية الدراسة

يمثل هذا البحث مساهمة علمية وعملية في مجال تطوير أداء المؤسسات من خلال تسليط الضوء على الابتكار التكنولوجي كأداة استراتيجية لتعزيز الأداء الوظيفي . كما أنه يُعد مرجعاً مهماً لفهم تصورات الموظفين حول هذا الموضوع، مما يساعد المؤسسات على تطوير برامجها وسياساتها بطريقة تراعي الواقع العملي.

1.3.1. على المستوى النظري:

يسهم البحث في سد الفجوة في الأدبيات العلمية حول العلاقة بين الابتكار التكنولوجي والأداء الوظيفي من منظور الموظفين، ويعزز الفهم النظري لطبيعة هذه العلاقة، كما يقدم نموذجاً يمكن تطويره في دراسات لاحقة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

يقدم البحث بيانات وتحليلات مفيدة لصناع القرار والممارسين داخل المؤسسات تساعد على إعادة تقييم استراتيجياتهم التقنية، وتصميم خطط مستقبلية أكثر توافقاً مع توقعات الموظفين، بما يحقق قيمة تنافسية حقيقية على أرض الواقع.

1.4. اسئلة الدراسة

لـ سؤال البحث الرئيسي:

ما هو دور الابتكار التكنولوجي في تحسين الأداء الوظيفي في شركة المراعي في مدينة القصيم؟

لـ وينبثق من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية

← كيف يمكن ان يؤثر ابتكار في المنتج في تحسين الأداء الوظيفي؟

← كيف يمكن ان يؤثر المنتج المحسن في تحسين الأداء الوظيفي؟

← كيف يكن ان يؤثر الابتكار في العملية في تحسين الأداء الوظيفي؟

1.5. اهداف الدراسة

لـ يسعى البحث الحالي لتحقيق الهدف الرئيسي التالي:

← استكشاف دور الابتكار التكنولوجي في تحسين الأداء الوظيفي.

← ويسعى كذلك البحث بتحقيق أهداف فرعية وهي:

← تحديد ابتكار في المنتج في تحسين الأداء الوظيفي.

← دراسة اثر المنتج المحسن في تحسين الأداء الوظيفي.

← دراسة أثر تغيير الابتكار في العملية في تحسين الأداء الوظيفي.

1.6. فرضيات الدراسة

لـ يدفع البحث الحالي للتحقق من وجود الفرضيات الآتية:

← H1 توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار التكنولوجي و الأداء الوظيفي.

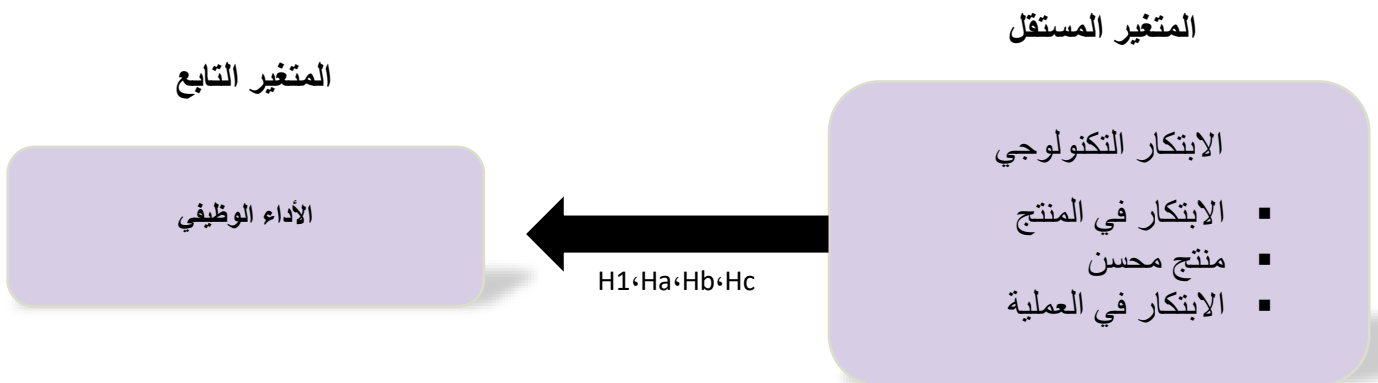
← Ha توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار في المنتج و الأداء الوظيفي.

← Hb توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المنتج المحسن و الأداء الوظيفي.

← Hc توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار في العملية و الأداء الوظيفي.

1.7. نموذج الدراسة

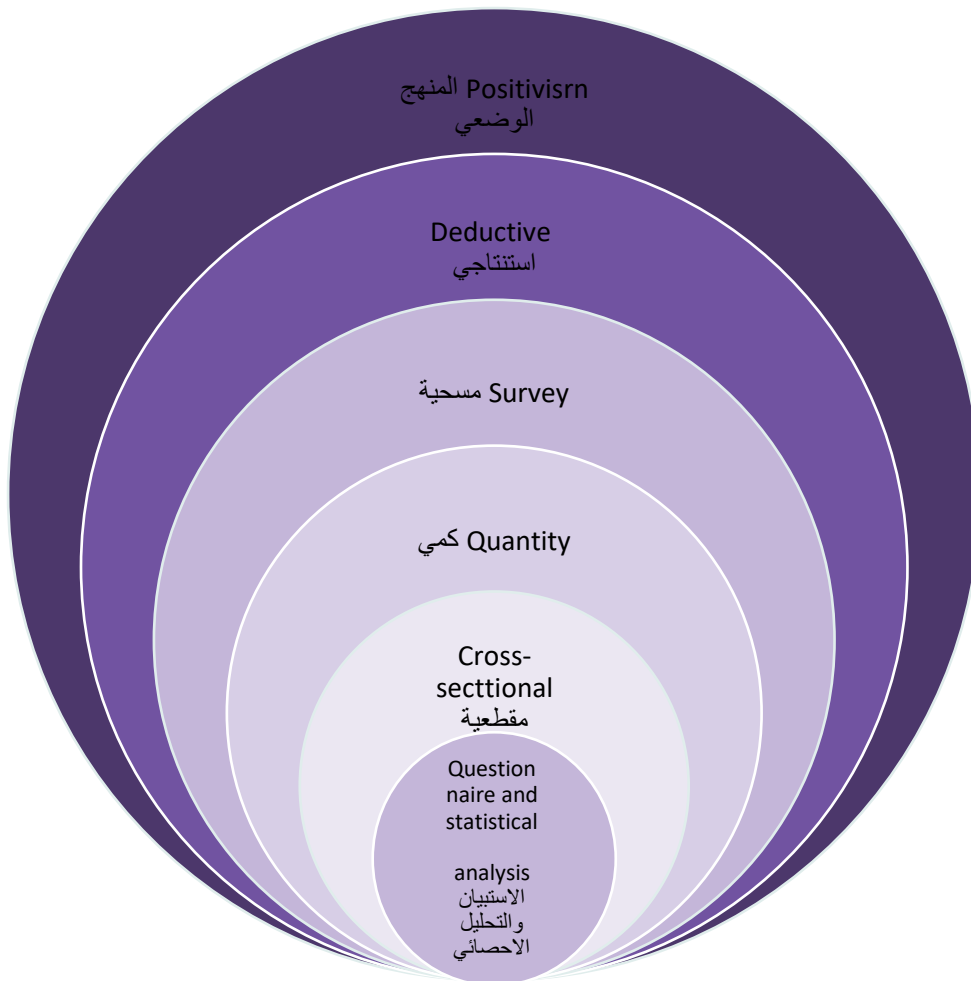
يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي



الشكل (1): صمم بواسطة الباحثة

1.8. منهجية الدراسة

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: مسحي
- اختيار البحث: كمي
- الافق الزمنية: المقطعية
- تقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي



الشكل (2): صمم بواسطة الباحثة

1.9. الدراسة الميدانية

شركة المراعي تُعد واحدة من أكبر شركات صناعة الألبان والمشروبات والمنتجات الغذائية في الشرق الأوسط، حيث تأسست عام 1977 وسرعان ما توسعت لتصبح رائدة في السوق السعودي والخليجي. تتميز المراعي بإنتاج مجموعة واسعة من المنتجات الغذائية عالية الجودة تشمل الحليب ومشتقاته، العصائر، المخبوزات، ومنتجات الأطعمة الأخرى، مع التركيز على الجودة والنظافة وسلسلة التوزيع. على الرغم من أن مصانع الشركة الرئيسية تتواجد في مناطق مثل الرياض، الخرج، وحائل، فإنها تحافظ على حضور قوي في منطقة القصيم من خلال مركز توزيع في مدينة بريدة، ما يضمن وصول منتجاتها بسرعة وكفاءة إلى مختلف نقاط البيع في المنطقة. يمثل هذا التواجد في القصيم أهمية استراتيجية، حيث أن المنطقة تعد سوقاً واعداً نظراً للطلب الكبير على منتجات الألبان والمشروبات، ووجود شبكة توزيع محلية قوية يسهم في تعزيز كفاءة التوريد وتقليل الوقت والتكلفة اللوجستية، مما يجعل منتجات المراعي متاحة باستمرار للمستهلكين.

يعتمد نجاح المراعي في القصيم على عدة عوامل، أهمها الطلب المستمر على منتجاتها، وكفاءة شبكة التوزيع، واستراتيجيات التوسع الإقليمي، وتوافقها مع أهداف المملكة لرؤية 2030 المتعلقة بالأمن الغذائي والمحتوى المحلي. كما أن المراعي تنشط في المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال مبادرات بيئية وتعليمية وخيرية، وهو ما يعزز صورتها الإيجابية في المجتمع ويزيد من قبولها لدى المستهلكين المحليين. وبهذا، تُعد المراعي لاعباً أساسياً في قطاع المنتجات الغذائية في القصيم، حيث تجمع بين جودة المنتج، وفرة التوزيع، والالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، ما يجعلها من الشركات الأكثر تأثيراً واستدامة في السوق المحلي. (شركة المراعي).

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الاول: المقدمة

الفصل الثاني: الاطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

2.2. مفهوم الابتكار التكنولوجي:

2.3 . مفهوم الأداء الوظيفي:

2.4 . العلاقة بين الابتكار التكنولوجي والأداء الوظيفي:

2.5 . الخاتمة

قائمة المراجع

المراجع العربية:

← الاستبيان الأول: روي, & وفاء. اثر إدارة المعرفة في تحقيق الابتكار التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة عينة من المؤسسات بولاية ورقلة (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح ورقلة

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/12901>

← بيوض, بوسعدة, & بن حمودة. علاقة الاتصال التنظيمي بالأداء الوظيفي على عمال الحماية المدنية لولاية تفرت دراسة ميدانية (Doctoral dissertation, univ-

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/33480>

← رابط الموقع الرسمي لشركة المراعي almarai.com

المراجع الأجنبية:

Abernathy, W. J., & Utterback, J. M. (1978). Patterns of industrial innovation. *Technology Review*, 80(7), 40–47.

Alanizan, S. (2023). The effectiveness of digital transformation on employee performance (during the COVID-19 pandemic). *International Journal of Entrepreneurship*, 27(1), 1–8.

(abacademies.org in Bing)

Al-Fraihat, D., Joy, M., & Sinclair, J. (2020). Evaluating E-learning systems success: An empirical study. *Computers in Human Behavior*, 102, 67–86.

Algahtani, A. F. (2011). Evaluating the effectiveness of the e-learning experience in some universities in Saudi Arabia. (Doctoral dissertation, Durham University).

Al-Mughairi, A. M., & Al-Busaidi, K. A. (2023). The Impact of E-Training on Employee Performance in Government Institutions. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 56–72.

<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v13i1.20456>

Al-Mulla, S. S. A. (2023). The Impact of E-learning System Quality on User Satisfaction and Performance. Qatar University Repository.

<https://qspace.qu.edu.qa/handle/10576/48143>

Alshehri, A. (2022). E-Learning and its Influence on Job Performance: A Case Study in Saudi Arabia. *Journal of Human Resource Development*, 10(3), 112–129.

Alzaabi, A. A. Y. A. (2022). The Impact of E-training Programs on Organizational Performance: A Case Study of Dubai Police Force.

<https://etd.uum.edu.my/10621/>

Bagram, M. M. M., & Altaf, M. (2009). Effectiveness of E-learning and Its Impact on Performance of Employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(4), 45–58.

قائمة الملاحق